6. О коммерческой тайне: Закон Кыргызской Республики. URL: http://www.monitoring.kg/?pid=111 (дата обращения: 16.09.2018).

7. Трудовой кодекс Кыргызской республики. URL: http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodeks-kyrgyzskoy-respubliki.html (дата обращения: 16.09.2018).

8. The Uniform Trade Secrets Act. Drafted by the National Conference of Commissioners on Uniform State Laws, as amended 1985. URL: http://www.nsi.org/Library/Espionage/usta.htm (дата перегляду: 16.09.2018).

9. Economic Espionage Act of 1996 (18 U.S.C. § § 1831–1837). URL: http://www.myersbigel.com/library/articles/EconomicEspionageAct.pdf (дата перегляду: 16.09.2018).

10. Брединский А. Правовой режим и защита коммерческой тайны в США и Великобритании. URL: http://www.sec4all.net/modules/myarticles/article.php?storyid=210 (дата обращения: 16.09.2018).

11. Капіца Ю. Захист комерційної таємниці в європейських країнах та Україні. Підприємство, господарство і право. 2006. № 11. С. 16–20.

КОРНЄВА П. М.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИДАЧІ Й ОПЛАТИ ЛИСТКА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Стаття присвячена дослідженню проблем правового регулювання видачі й оплати листка тимчасової непрацездатності. Автором сформульовано рекомендації щодо удосконалення законодавства у цій сфері. Розглянуто досвід зарубіжних країн щодо процедури видачі листків непрацездатності.

Ключові слова: *соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, листок непрацездатності, втрата працездатності, охорона здоров'я, допомога по тимчасовій непрацездатності.*

Статья посвящена исследованию проблем правового регулирования выдачи и оплаты листка временной нетрудоспособности. Автором сформулированы рекомендации касательно совершенствования законодательства в этой сфере. Рассмотрен опыт процедуры выдачи листка нетрудоспособности в зарубежных странах.

Ключевые слова: *социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности, листок нетрудоспособности, потеря трудоспособности, охрана здоровья, пособие по временной нетрудоспособности.*

The article is devoted to the study of problems of legal regulation of issuance and payment of a temporary incapacity card. The author formulates recommendations for the improvement of legislation in this area. The experience of foreign countries regarding the procedure for issuing disablement sheets is considered.

Key words: *social insurance in connection with temporary incapacity for work, sick leave sheet, disability, health care, temporary disability assistance.*

Вступ. Одним із найважливіших за значимістю об'єктів соціального захисту громадян є їх життя та здоров'я, що багато в чому визначає міру їх адаптації до економічної ситуації, яка зазнає постійних змін. Не випадково ст. 49 Конституції України право на охорону здоров'я визнається природним, невід'ємним і непорушним. Суспільство й держава, відповідальні перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень їх здоров'я, забезпечують у діяльності держави пріоритетність охорони здоров'я, поліпшення умов праці, навчання, побуту й відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем, удосконалення медичної допомоги та запровадження здорового способу життя. Вагому роль у цьому відіграє загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Однак на практиці виникає чимало питань під час реалізації громадянами такого права, зокрема процедура видачі й оплати листків тимчасової непрацездатності є складною та формалізованою.

Проблеми загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності були предметом дослідження таких знаних науковців, як В.В. Андріїв, О.С. Арсентьєва, М.І. Боднарук, Н.Б. Болотіна, Г.В. Єфремова, О.Д. Зайкін, Р.І. Іванова, О.Є. Мачульська, О.В. Москаленко, С.М. Прилипко, В.Д. Роїк, С.М. Синчук, Б.І. Сташків, О.В. Тищенко, Л.П. Шумна, О.М. Ярошенко та ін.

Постановка завдання. Не применшуючи здобутки цих вчених у зазначеній царині, зауважимо, що залишається чимало питань, які потребують подальшого дослідження та вироблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо їх врегулювання.

Результати дослідження. Основний зміст правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності складає право застрахованої особи на матеріальне забезпечення й отримання соціальних послуг і кореспондуючий йому обов'язок страховика забезпечити їх фінансування та виплату за рахунок коштів, основним джерелом яких є страхові внески страхувальника і застрахованої особи. Зазначене відповідає преамбулі Закону [1], за якою цим законодавчим актом встановлено гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.

Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, виплачується Фондом застрахованим особам, починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом – копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи. Порядок і умови видачі, продовження й обліку листків непрацездатності, здійснення контролю за правильністю їх видачі [2] встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із Фондом.

Цікавим є питання щодо обов'язковості попередження працівником роботодавця про відкриття листка непрацездатності, оскільки на практиці роботодавці вимагають вчинення таких дій. Зауважимо, що нормативними актами такого обов'язку працівника не передбачено, водночас відповідну процедуру доцільно регламентувати в правилах внутрішнього трудового розпорядку. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами

за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил (ч. 1 ст. 142 КЗпП України [3]). Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984 р. № 213 [4], діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545-XII у частині, що не суперечить Конституції та законам України.

Згідно з ч. 2 п. 14 розділу V Типових правил кожен робітник і службовець до початку роботи зобов'язаний відмітити свій прихід на роботу, а після закінчення робочого дня – вихід із роботи у порядку, встановленому в організації. Адміністрація має організувати облік явки на роботу і виходу з роботи. Оскільки сьогодні жодним нормативно-правовим актом не встановлено порядку інформування працівником роботодавця про невихід на роботу, це питання слід врегулювати правилами внутрішнього трудового розпорядку організації. Окрім цього, варто звернути увагу, що згідно з ч. 2 ст. 138 проекту Трудового кодексу України (зі змінами), зареєстрованого у Верховній Раді України від 27 грудня 2014 р. за № 1658 [5], у разі неможливості виходу на роботу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших причин працівник зобов'язаний з урахуванням наявних можливостей негайно повідомити роботодавця про обставини, що перешкоджають виходу на роботу.

Проблемною на практиці є ситуація, коли працівник, якого не було на роботі протягом певного часу, пояснив свою відсутність хворобою, але листок непрацездатності не надав. Роботодавці застосовують до таких працівників дисциплінарні стягнення, пояснюючи це тим, що працівник одразу після виходу на роботу повинен надати листок непрацездатності. Проаналізувавши ситуацію, зазначимо таке.

Листок непрацездатності у разі захворювання, травми, у т. ч. побутової, видається в день установлення непрацездатності, крім випадків лікування в стаціонарі (п. 2.5 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян) [2]. У разі втрати листка непрацездатності видається новий листок непрацездатності: за рішенням лікарсько-консультативної комісії відповідного лікувально-профілактичного закладу; з позначкою «дублікат»; на підставі довідки з місця роботи про те, що за період тимчасової непрацездатності виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не здійснювалася. Якщо до моменту чергової виплати заробітної плати непрацездатність триває, працівнику на його бажання видається листок непрацездатності із зазначенням у графі «Заключні висновки», що він продовжує хворіти, та подальшим оформленням продовження листка непрацездатності (ч. 2 п. 1.14 Інструкції № 455).

Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності розглядаються не пізніше 10 днів із дня їх надходження. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати (ст. 32 Закону № 77-VIII). Матеріальне забезпечення, передбачене цим Законом, виплачується, якщо звернення по його призначення надійшло не пізніше 12 календарних місяців із дня відновлення працездатності (ч. 5 ст. 32) [1].

Отже, законодавство обмежує лише строк звернення по призначення матеріального забезпечення у зв'язку з втратою працездатності, який становить 12 місяців. Строк, протягом якого сам працівник має подати на підприємство листок непрацездатності після хвороби, нормативні акти не регламентують, тому це питання слід врегулювати у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Якщо, повернувшись на роботу після хвороби, працівник не надає листок непрацездатності, роботодавцю слід зажадати від нього письмових пояснень щодо причин відсутності. У разі визнання причин неповажними працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності (оголошено догану або звільнено за прогул без поважних причин) із дотриманням вимог ст. 147–150 КЗпП України.

Практичний інтерес викликає порядок нарахування та виплати за листком непрацездатності, якщо його надано підприємству після звільнення працівника з роботи, а також

нарахування і сплати в такому разі єдиного внеску. Згідно з ч. 2 ст. 31 Закону оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця [1]. Працівникові, якого вже звільнено, треба подати листок непрацездатності, інакше підприємство не має підстав для нарахування та виплати лікарняних. У такому разі оплату перших 5 днів тимчасової непрацездатності працівникові нарахують і виплатять не в день звільнення, а пізніше. Допомогу з Фонду буде виплачено тільки після надходження на окремий рахунок суми коштів, зазначених у заяві-розрахунку. Підприємство після надходження коштів виплачує їх звільненому працівникові. З огляду на зазначене виплата нарахованих лікарняних після дати звільнення працівника не порушує вимог ст. 116 КЗпП України. Виплатити їх підприємство зобов'язане в найближчий день виплати заробітної плати, а допомогу з Фонду – після надходження коштів на рахунок. Після звільнення працівника підприємство не несе обов'язку страхувальника, як і платника страхових внесків. Особам, яким після звільнення нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності, єдиний внесок на зазначені суми не нараховується.

Показовою є ситуація з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за період відсторонення працівника від роботи. За ст. 46 КЗпП України таке відсторонення власником або уповноваженим ним органом допускається в таких випадках: (а) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; (б) відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; (в) інші випадки, передбачені законодавством. О.М. Ярошенко цей процес трактує як тимчасове недопущення працівника до виконуваної роботи в установлених законодавством випадках зі збереженням місця роботи, але зазвичай без збереження заробітної плати. Трудові правовідносини працівника не припиняються, а лише призупиняється виконання ним його трудових обов'язків [6, с. 197, 198]. Якщо працівника наказом керівника підприємства було відсторонено на якийсь період від роботи без нарахування заробітної плати, допомога по тимчасовій непрацездатності за цей час не надаватиметься.

За умовами страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги виникає з настанням страхового випадку і залежить від виду забезпечення та послуг, які бажає отримати застрахована особа. Так, якщо йдеться про лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів, страховим випадком є перенесене захворювання або травма, якщо про допомогу на поховання – ним є смерть, про допомогу по вагітності й пологах – вагітність і пологи, допомогу по тимчасовій непрацездатності – тимчасова непрацездатність, необхідність догляду за хворою дитиною або хворим членом сім'ї, карантин тощо [7, с. 190–192].

Цікавим видається досвід зарубіжних країн щодо процедури видачі листків непрацездатності. Наприклад, у Німеччині працівник може перші 3 дні хвороби (особливо, якщо це обмежується лише трьома днями) взагалі не надавати жодного листка про непрацездатність. Зазвичай достатньо лише зателефонувати на роботу з повідомленням про хворобу. У разі тривалішого захворювання працівник обов'язково повинен пред'явити роботодавцеві виданий лікарем бюлетень, і роботодавець зобов'язаний впродовж шести тижнів – тобто півтора місяці – виплачувати хворому працівнику його заробітну плату в повному обсязі. Після їх закінчення оплату здійснює лікарняна каса, хворий працівник зазвичай отримує 70% суми своєї заробітної плати «до сплати податків», або не більше 90% суми «чистої» заробітної плати. Та якщо вже на початку хвороби зрозуміло, що термін лікування триватиме понад 6 тижнів, виплату компенсації роботодавець може передати лікарняній касі, не дочекавшись закінчення 6-тижневого терміну. Впродовж кожних трьох років працівник, який захворів, може перебувати на утриманні соціального страхування загалом не більше 78 тижнів, тобто приблизно півтора року [8].

У Фінляндії, якщо працівник відсутній на роботі через хворобу 2–3 дні, йому також не потрібна довідка від лікаря. Достатньо повідомити про це роботодавця. Перші 70 чи 75 днів тимчасової непрацездатності оплачуються повністю, потім – 2/3 заробітної плати.

Причому всі ці виплати здійснює роботодавець, і лише невелику їх частину йому компенсує спеціальне федеральне Відомство по народних пенсіях.

У Нідерландах тимчасову непрацездатність реєструє сам працівник без огляду його лікарем, якщо її термін не перебільшує 5 днів. Працівник, який захворів, повинен по телефону до 10-ї години повідомити роботодавця про свою непрацездатність. Роботодавець зобов'язаний зареєструвати факт непрацездатності і повідомити про це районне агентство охорони праці на виробництві, де ведеться база даних усіх випадків непрацездатності на всіх підприємствах і фірмах. В агентстві працюють лікарі-експерти з охорони праці і соціальні працівники-контролери. На великих підприємствах ці функції виконують цехові лікарі. Якщо за базою даних конкретний працівник хворіє рідко (1 раз в 2–3 роки), то він лише отримує поштою анкету, в якій має відповісти на запитання: що з ним трапилося, коли він планує приступити до роботи і чи не пов'язане, на його думку, захворювання із ситуацією на робочому місці (холодне приміщення, відсутність підйомних механізмів, надто велике інформаційне навантаження тощо). Працівника, який довго і часто перебуває на лікарняних, запрошують на очну співбесіду за кожним випадком захворювання до районного офісу охорони праці на виробництві. Районний лікар-експерт офіційно представляє швидше інтереси Фонду страхування тимчасової непрацездатності, ніж пацієнта, й основна його функція – контроль причин тимчасової непрацездатності. Лікар-експерт не оглядає пацієнта, а запитує, чому він так часто хворіє, що говорить його сімейний лікар (лікар загальної практики). На основі такого інтерв'ю лікар-експерт фіксує свої висновки: чи немає припущень про зловживання соціальними пільгами, чи курить працівник (основна причина затяжних і частих ГРВІ, бронхітів), чи немає непрямих ознак зловживань алкоголем (часті побутові травми, часті короткі терміни непрацездатності). У ході бесіди з працівником лікар-експерт з охорони праці питає дозволу, чи може він взяти інформацію у сімейного лікаря пацієнта або інших спеціалістів. Якщо працівник зловживає соціальним забезпеченням, то за ним лікар-експерт і соціальні працівники встановлюють контроль. Вони можуть без попередження відвідати пацієнта вдома. Представники підприємства також відвідують працівників, які часто хворіють. Якщо на підприємстві багато фактів непрацездатності (наприклад, люмбаго, професійний стрес), то це є підставою для його інспектування і внесення пропозицій щодо покращення умов праці. Можуть бути використані санкції до адміністрації – підвищення розміру щорічного внеску на страхування тимчасової непрацездатності. Аналогічні заходи щодо контролю за умовами праці є і в інших країнах. Перші 30 днів перебування на лікарняному листку повинен оплачувати роботодавець. У разі хвороби працівника більше 1 місяця надалі лікарняний листок оплачує Національний фонд страхування випадків непрацездатності. У цій ситуації здоров'я працівника стає привабливою ринковою цінністю для роботодавця, що підштовхує його до максимально можливого поліпшення умов праці (оптимальна температура в приміщенні, використання підйомних механізмів для піднімання вантажів, найм додаткових працівників за великої кількості випадків професійного стресу в працівників розумової праці тощо).

У Норвегії працівник може хворіти без звернення до лікаря 3 календарні дні 4 рази впродовж одного року. Трудовий стаж має становити мінімум 2 місяці. Виплати по хворобі перші 2 тижні здійснює роботодавець. У Великій Британії також будь-який працівник може хворіти без довідки від лікаря 4 робочі дні. В Ізраїлі відпустка по хворобі надається з розрахунку півтора – два дні (в державному та суспільному секторах – два з половиною дні) за кожний відпрацьований місяць. Невикористану відпустку по хворобі можна «накопичувати» (максимальна кількість – 90 днів). У деяких випадках працівник державного чи суспільного сектору (трапляється і в приватному секторі), в якого залишилося не менше 65% невикористаних днів відпустки по хворобі, після виходу на пенсію може отримати за них грошову компенсацію. Відпустку по хворобі оплачує роботодавець таким чином: перший день хвороби не оплачується, за другий і третій дні нараховується по 37,5% від заробітної плати і, починаючи з четвертого дня, – 75% від зарплати до закінчення оплачуваних днів хвороби (18 днів). Це мінімальні умови, встановлені законодавством, але колективні

й індивідуальні договори можуть надавати працівникам більш вигідні умови оплати днів непрацездатності [8].

У Латвії та Швеції держава зобов'язує роботодавців оплачувати працівникам лікарняні листи впродовж перших двох тижнів хвороби. А ось у Чехії перші три дні тимчасової непрацездатності взагалі не оплачуються, наступні 15 днів оплачують за рахунок роботодавця, і тільки після цього терміну, якщо працівник все ще хворіє, оплату здійснює медична страхова компанія.

Висновки. Суспільство й держава, відповідальні перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень їх здоров'я, забезпечують у діяльності держави пріоритетність охорони здоров'я, поліпшення умов праці, навчання, побуту й відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем, удосконалення медичної допомоги та запровадження здорового способу життя. Вагому роль у цьому покликано відіграти загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Однак на практиці виникає чимало питань під час реалізації громадянами такого права, зокрема процедура видачі й оплати листків тимчасової непрацездатності є подекуди складною та формалізованою, тому, вдосконалюючи її порядок, слід, у т. ч., керуватися зарубіжною практикою, яка проаналізована у статті.

Нині жодним нормативно-правовим актом не встановлено порядку інформування працівником роботодавця про невихід на роботу, тому це питання слід врегулювати правилами внутрішнього трудового розпорядку організації. Окрім цього, законодавство обмежує строк звернення по призначення матеріального забезпечення у зв'язку з втратою працездатності, який становить 12 місяців. Строк, протягом якого сам працівник має подати на підприємство листок непрацездатності після хвороби, нормативні акти не регламентують, тому це питання варто врегулювати у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Якщо, повернувшись на роботу після хвороби, працівник не надає листок непрацездатності, роботодавцю слід зажадати від нього письмових пояснень щодо причин відсутності. У разі визнання причин неповажними працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 11. Ст. 75.

2. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: наказ МОЗ України від 13 листопада 2001 р. № 455. Офіційний вісник України. 2001. № 49. Ст. 2216.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII. Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

4. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: пост. Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 г., № 213. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84.

5. Проект Трудового кодексу України від 20 травня 2014 р., № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

6. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. Публічне право. 2013. № 1 (9). С. 192–199.

7. Божко Д.В. Правовідносини із загальнообов'язкового державного страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності: дис. … канд. юрид. наук. Х., 2017. 244 с.

8. Олійник О.О. Зарубіжний досвід відшкодування витрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю URL: https://dse.org.ua/arhcive/15/10.pdf.