

Кучма О.Л.,

докт. юрид. наук, професор кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОВНОВАЖЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПЕРІОД ВІДПУСТКИ ТА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Конституцією України гарантовані працівнику право на працю та право на відпочинок. Проте виникають питання, чи може працівник одночасно реалізувати обидва права і перебуваючи у відпустці виконувати трудову функцію. Аналогічно постає питання і щодо виконання трудових обов'язків у період тимчасової непрацездатності працівника.

В публікації на сайті кадровик.ю.ей. консультують, що Кодексом законів про працю України заборони не встановлено, тому, перебуваючи у відпустці чи «на лікарняному» працівник може підписувати документи. Натомість, на сайті дебет-кредит зазначено, що чинним законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання працівником посадових обов'язків у період відпустки та тимчасової непрацездатності. Встановити істину в цьому питанні важливо як для працівника так і для роботодавця (і працівник буває зацікавлений у роботі в такі періоди, якщо витративши годину на підписання договору по якому працював до цього декілька місяців працівник отримає гарну винагороду, яку не треба ділити з іншими працівниками; також роботодавцю важливо розуміти, що підписи працівника на документах, вчинені ним інші дії в інтересах роботодавця будуть легітимні та не будуть оскаржені в майбутньому третіми особами).

Зрозуміло, що працівник у період відпустки, тимчасової непрацездатності не зобов'язаний виконувати посадових обов'язків, але чи є в нього право працювати в цей період?

При проведенні дослідження виникають питання

щодо легітимності результатів роботи (наприклад, чи буде законним наказ про звільнення працівника за прогул, якщо прогул мав місце, але наказ про звільнення підписано керівником в дату, коли керівник був тимчасово непрацездатний?) та

щодо табелювання і, відповідно, оплати за роботу в період відпустки та тимчасової непрацездатності.

Щодо легітимності результатів роботи, то Мінсоцполітики у своїх роз'ясненнях зазначає, що у період відпустки працівник не може бути притягнений до відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків, його повноваження на цей період мають бути припинені.

Суд, зокрема, при розгляді справи №800/256/16 притримується наступної позиції: *«...Доводи позивача про те, що 04 березня 2016 року Генеральний прокурор України перебував у відпустці, а відтак не мав можливості підписати клопотання про продовження строку відсторонення від посади, як на підставу незаконності спірного рішення Комісії, не можуть бути взяті судом до уваги з огляду на те, що обставина перебування Генерального прокурора України у відпустці не впливає на можливість підписання ним документів, необхідних для виконання функцій, покладених на нього законом, в тому числі і направлення до Комісії вмотивованого клопотання про відсторонення чи продовження строку відсторонення судді від посади....»*, та при розгляді справи №185/12071/14-ц дійшов до такого висновку *«...Суд указав, що при визначенні часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, не можна враховувати час з 03 листопада 2014 року по 10 листопада 2014 року, та зазначений період не може не враховуватись при обчисленні строку застосування дисциплінарного стягнення відповідно до статті 148 КЗпП України, оскільки у вказаний період позивач був на роботі, виконував трудові обов'язки, листок непрацездатності ним не був пред'явлений роботодавцю...»*.

Щодо табелювання та оплати праці, то для того, щоб робота була оплачена – працівникові мають бути проставлені в таблиці обліку робочого часу «трудодні»; якщо в період тимчасової непрацездатності працівник працював, та в таблиці обліку робочого часу це не відображено, то сам факт виконання трудової функції не є підставою для оплати (наприклад, до агента страхового зателефонував клієнт і отримав консультацію щодо видів страхування та умов отримання страхової виплати, що зайняло 15 хвилин).

В таблиці обліку робочого часу період, коли працівник перебуває у відпустці чи тимчасово непрацездатний відповідно відмічають (В, ТН), умови відкликання з відпустки визначені Кодексом законів про працю України та для окремих категорій працівників спеціальними законами. Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначено, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї страхового випадку. Тому, якщо працівнику в період тимчасової непрацездатності протабелювали робочий день, то роботодавцю необхідно його оплатити як робочий день і немає підстав отримувати працівнику оплату «лікарняного» за цей же день. При цьому, робота працівника під час тимчасової непрацездатності може бути розцінена як порушення працівником режиму, встановленого лікарем, наслідком чого є втрата працівником права на допомогу по тимчасовій непрацездатності з дня допущення порушення на строк, що встановлюється рішенням органу, який призначає допомогу по тимчасовій непрацездатності.

Для уникнення непорозумінь із діловими партнерами, іншими третіми особами варто належним чином організувати робочий процес та передбачити взаємозамінність працівників під час відпустки працівника чи його тимчасової непрацездатності та якісно оформити делегування повноважень працівника на час його відсутності.