

*Корнєва Поліна Михайлівна,  
асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого,  
кандидат юридичних наук*

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОПЛАТИ ЛИСТКА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ**

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, ікореспондуючий йому обов'язок страховика забезпечити їх фінансування й виплату за рахунок коштів, основним джерелом яких є страхові внески страхувальника й застрахованої особи.

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 незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Практичний інтерес викликає порядок нарахування й виплати коштів за листком непрацездатності, якщо його надано підприємству після звільнення працівника з роботи, а також нарахування і сплати в такому випад-

ку єдиного внеску. Згідно з ч. 2 ст. 31 Закону №77-VIII оплата перших 5-ти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, що не пов'язано з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця. Працівникові, якого вже звільнено, треба подати листок непрацездатності, інакше підприємство не має підстав для нарахування й виплати лікарняних. У такому випадку оплату перших 5-ти 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 й протипожежної охорони; (в) інші випадки, передбачені законодавством. Якщо працівника наказом керівника підприємства було відсторонено на якийсь період від роботи без нарахування заробітної плати, допомога по тимчасовій непрацездатності за цей час надаватися не буде.

Цікавим видається досвід зарубіжних країн щодо процедури видачі листків непрацездатності. Приміром, 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. При тривалішому захворюванні працівник обов'язково повинен пред'явити роботодавцю виданий лікарем бюлетень. І роботодавець зобов'язаний впродовж шести тижнів – тобто півтора місяці – виплачувати хворому

працівнику його заробітну плату в повному обсязі. По їх закінченню оплату здійснює лікарняна каса, хворий працівник, як правило, 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, то 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.

У Фінляндії, якщо працівник відсутній на роботі через хворобу 2–3 дні, то йому також не потрібна довідка від лікаря. Достатньо повідомити про це роботодавця. Перші 70 днів тимчасової непрацездатності оплачуються повністю, потім – 2/3 заробітної плати. Причому всі ці виплати здійснює роботодавець. Лише невелику їх частину йому компенсує спеціальне федеральне Відомство по народних пенсіях.

В 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 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 трапилось, коли він планує приступити до роботи і як він вважає, чи не пов'язане його захворювання якимось чином з 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. Лікар-експерт не оглядає пацієнта, а запитує, чому він так часто хворіє, що говорить його сімейний лікар. На основі такого інтерв'ю лікар-експерт фіксує свої висновки: чи немає припущень про зловживання соціальними пільгами, чи курить працівник (основна причина затяжних та частих ГРВІ, бронхітів), чи немає непрямих ознак зловживань алкоголем (часті побу-

тові 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. При хворобі працівника більше 1 місяця, надалі лікарняний листок оплачує Національний фонд страхування випадків непрацездатності. В 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 календарних дні 4 рази впродовж одного року. При цьому трудовий стаж має становити мінімум 2 місяці. Виплати по хворобі перші 2 тижні здійснює роботодавець. У Великобританії також будь-який працівник може хворіти без довідки від лікаря 4 робочих 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 залишилось не менше 65% невикористаних днів відпустки по хворобі, при виході на пенсію може отримати за них грошову компенсацію. Відпустку по хворобі оплачує роботодавець таким чином: перший день хвороби не оплачується, за другий та 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 та індивідуальні договори можуть надавати працівникам більш вигідні умови оплати днів непрацездатності [1].

У Латвії та Швеції держава зобов'язує роботодавців оплачувати працівникам лікарняні листи впродовж перших двох тижнів хвороби. А ось в 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.

### *Список використаних джерел*

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