

Действительно ли можно работать на больничном?

Как такового однозначного запрета на выход на работу во время периода нетрудоспособности нет. Закон только запрещает работодателю нарушать права сотрудников на охрану здоровья (п. 3 ст. 5 закона «Об охране здоровья граждан» от 21.11.2011 № 323-ФЗ), а также запрещает дискриминацию, не связанную с деловыми качествами сотрудника, в том числе по причине каких-либо медицинских особенностей или проблем со здоровьем (**ст. 3 ТК РФ**).

Таким образом, листок нетрудоспособности является подтверждением права сотрудника не выходить на работу, но **никак не запретом** на выход на работу и возобновление трудовой деятельности по собственной воле. Всё это приводит к тому, что на практике случаются многократные ситуации, когда гражданин либо самостоятельно проявляет желание и приходит на рабочее место в больном состоянии, стремясь завершить свои срочные профессиональные обязанности, либо соглашается на уговоры и обещания руководства.

Нередки случаи оказания давления на сотрудников со стороны руководства, которое требует выйти на работу в больном состоянии. Такое требование незаконно и недопустимо с точки зрения действующего законодательства.

Возобновление трудовой деятельности сотрудником во время действия листка нетрудоспособности по договорённости с руководством

Согласно действующему законодательству, руководство **не имеет оснований и прав** оказать на сотрудника какое-либо давление в принятии решения о выходе на работу в период действия листка нетрудоспособности. Однако руководитель может уговорить гражданина выйти на работу, несмотря на неудовлетворительное состояние здоровья последнего. Как правило, руководство использует для убеждения какие-то преференции: отдельную оплату за выход, премиальные выплаты или дополнительные выходные дни.

Порядок оформления выхода на работу во время действия листка нетрудоспособности по соглашению с руководством

Нет необходимости в издании специальных приказов, потому что руководитель не

имеет в данном случае законных оснований и прав обязать сотрудника выходить на работу. Поэтому, как правило, на практике часты случаи, когда сотрудник просто пишет заявление, в котором указывает — какие именно дни в период действия листка нетрудоспособности он просит считать рабочими. Впоследствии данное заявление подаётся в бухгалтерию вместе с больничным листом.

Бухгалтер, основываясь на заявлении сотрудника, отмечает указанные в заявлении дни рабочими в таблице учёта рабочего времени, проставляя явки на работу. Остальные дни, после предъявления работником больничного листа, отмечаются как дни болезни.

В самом больничном листе также происходит замена отметок — в ФСС необходимо предоставить информацию о том, что не все дни больничного требуют оплаты пособия, а также указать количество неоплачиваемых дней и их даты.

ВАЖНО! Согласно действующему законодательству с начала 2021 года в законную силу вступило решение о том, что работодателем производится оплата пособия по нетрудоспособности только за первые 3 дня. Все остальные дни оплачиваются из бюджета ФСС. В том случае, когда сотрудник выходил на работу, на протяжении действия листка нетрудоспособности, рабочие дни ФСС оплачивать не должен, таким образом, работодатель, формируя реестр больничных и заявлений на выплату пособия, обязан исключить рабочие дни сотрудника. В противном случае страховые агенты имеют законное основание для обращения в суд с целью получения возмещения причинённого ущерба.

Почему практикующие бухгалтеры советуют поступать именно таким образом?

Практикующие бухгалтеры, с целью избежание проблем с ФСС, чаще всего на практике поступают следующим образом. В листке нетрудоспособности в колонке «Причитается пособие за период: с... по...» указывают **исключительно тот период, на протяжении которого сотрудник реально отсутствовал на работе**. Это довольно просто сделать, когда период отработки составляет несколько дней подряд в самом конце или наоборот в начале периода нетрудоспособности сотрудника, подтверждаемого больничным листом.

Напомним также тот факт, что, согласно действующему законодательству, **первые 3 дня** периода нетрудоспособности сотрудника оплачиваются работодателем. В момент начисления заработной платы и пособия по нетрудоспособности, необходимо брать дни фактического нахождения на больничном по порядку.

Порядок оформления выхода на работу во время действия листка нетрудоспособности по инициативе сотрудника

Согласно законодательству, пособия, выплачиваемые по листку нетрудоспособности почти всегда **меньше по сумме**, чем заработная плата, поэтому нередки случаи, когда сотрудник по собственной инициативе стремится выйти на работу, имея при этом открытый больничный лист.

Для работодателя данная ситуация неблагоприятна в первую очередь по причине нарушения техники безопасности и санитарно-гигиенических норм.

В случае, если сотрудник, вышедший на работу при открытом листке нетрудоспособности, получит на рабочем месте травму, то она будет классифицироваться как полученная на производстве, при этом **открытый больничный лист только усугубит ситуацию** и речь будет идти уже о компенсации со стороны работодателя суммы вреда здоровью работника, а не только временной нетрудоспособности.

В ситуации, когда сотрудник болен каким-либо инфекционным заболеванием и имеется риск заражения коллектива, работодатель, допустивший больного сотрудника к работе рискует всем производственным процессом.

Есть ли законные меры, позволяющие работодателю **отказать сотруднику в допуске** к работе во время действия листка нетрудоспособности? Да.

- **ст. 76 ТК РФ** содержит перечень всех причин, которые могут запретить допуск сотрудника на рабочее место, но там не прописано в качестве запрета наличие у сотрудника незакрытого больничного листа. Чтобы не допустить больного сотрудника на рабочее место, работодателю необходимо медицинское освидетельствование сотрудника и соответствующее заключение. Таким образом не допустить к работе больного сотрудника работодатель может только в том случае, если данный сотрудник занимает должность, которая предусматривает прохождение медосмотра перед началом каждого рабочего дня. По результатам такого медосмотра можно оформить недопуск
- в случае, если сотрудник имеет открытый больничный лист, работодатель может не допустить его к работе, пользуясь тем, что у сотрудника имеются дни отсутствия на рабочем месте, по которым **уважительность отсутствия ещё не подтверждена**. При такой ситуации порядок действий следующий: запрос письменной объяснительной, затем вручение сотруднику письменного предупреждения о необходимости соблюдать больничный режим, нарушение которого может повлечь неполную оплату больничного

Выводы

Резюмируя всё вышесказанное, можно утвердительно ответить на вопрос — можно ли возобновлять трудовую деятельность в период действия листка нетрудоспособности. При этом порядок осуществления оплаты работы во время действия больничного листа сложный, т. к. требуется одновременно соблюдения нескольких ограничений, продиктованных невозможностью осуществления оплаты за отработанный на больничном день и пособия, и заработной платы.

Читайте также Порядок и сроки сдачи коррекции расчёта по страховым взносам