

## Чем сотрудник обязан подтвердить больничный и в какие сроки?

### ВОПРОС

1. В какой срок сотрудник должен предоставить подтверждающий док-т о том, что он (она) был на больничном?

2. Должен ли сотрудник предоставлять подтверждающие док-ты о том, что он (она) был на больничном в отсутствие самого больничного листа?

### ОТВЕТ

1. Такой срок не установлен.

Действующее трудовое законодательство не устанавливает обязанности работнику подтверждать каким-либо документом свою нетрудоспособность до закрытия его больничного листа в период нетрудоспособности. За выплатой пособия по нетрудоспособности работник имеет право обратиться с предоставлением больничного листа не позднее 6 месяцев после его окончания.

#### *Примечание:*

Работодатель *может* указать срок предоставления листка нетрудоспособности или его скан-копий в локальном акте.

Обычно в таблице учета рабочего времени период нахождения работника на больничном отражают в два этапа. Сначала фиксируют неявку по невыясненным причинам «НН», а после сдачи больничного листа вносят изменения в таблицу. При этом ранее проставленный код «НН» заменяют на «Б».

2. Не должен. Прямой обязанности работнику действующим трудовым законодательством **не установлено** предоставлять какие-либо подтверждающие его болезнь документы.

При отсутствии официально выданного больничного подтверждением состояния нетрудоспособности, (как уважительной причины отсутствия на рабочем месте) работника могут быть иные документы (справки из лечебных учреждений от врачей, выписки из медицинской карты и т.п.) ~~~ данная позиция поддерживается и судебной практикой (см. подробно – в Обосновании).

### ОБОСНОВАНИЕ

1. Работник имеет право принести больничный лист не позднее 6 месяцев после его окончания - обратиться за выплатой пособия по нетрудоспособности [ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"](#).

Действующее трудовое законодательство не устанавливает обязанности работнику подтверждать каким-либо документом свою нетрудоспособность до закрытия его больничного листа в период нетрудоспособности.

В соответствии с [ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ](#) за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, который работник обязан соблюдать (ст. ст. [ст. 8, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 27.12.2018\) {КонсультантПлюс}](#)8, [21, 189 ТК РФ](#)), в котором работодатель **может** указать срок предоставления листка нетрудоспособности или его скан-копий в период нетрудоспособности.

Если работник нарушает правила внутреннего трудового распорядка, в том числе положение о сроке представления листка временной нетрудоспособности, то такое нарушение является дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель имеет право применить к такому работнику дисциплинарное взыскание.

Примечание:

Обычно в таблице учета рабочего времени период нахождения работника на больничном отражают в два этапа. Сначала фиксируют неявку по **невыясненным причинам «НН» апосле сдачи больничного листа вносят изменения в таблиць. При этом ранее проставленный код «НН» заменяют на «Б».**

2. Прямой обязанности работнику действующим трудовым законодательством не установлено предоставлять какие-либо подтверждающие его болезнь документы.

При отсутствии официально выданного больничного подтверждением состояния нетрудоспособности, как уважительной причины отсутствия на рабочем месте работника, **могут быть** иные документы - справки из лечебных учреждений от врачей, выписки из медицинской карты и т.п. ~~~ данная позиция подтверждается судебной практикой (см. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 15.05.2014 по делу N 33-6332/2014г., [Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 26.06.2013 по делу N 33-436](#), [Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 29.01.2013 по делу N 33-50/2013](#)).



**На вопрос отвечала:**

И.В. Тарасова

консультант Аскон по трудовым вопросам и кадровому делопроизводству