

УДК 351.74:342.9(477)

DOI [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-3\(79\)-8](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-3(79)-8)

Катерина КОСТОВСЬКА

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри поліцейської діяльності факультету № 2,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: 0000-0001-5883-6474

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ОЦІНКИ ПРАВОМІРНОСТІ НАКЛАДЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

Актуальність дослідження зумовлена тим, що в умовах воєнного стану та посилення вимог до службової дисципліни в Національній поліції України особливого значення набуває правове регулювання тимчасової непрацездатності поліцейських та належне використання електронних медичних висновків у дисциплінарних провадженнях. Відсутність працівника на службі, навіть з об'єктивних причин, може бути розцінена як порушення службової дисципліни, що породжує складні правові колізії між обов'язком забезпечувати безперервне функціонування поліції та конституційними гарантіями права на працю, охорону здоров'я й захист від незаконного звільнення. У цьому контексті постає питання належності, допустимості та доказового значення електронних медичних документів, які фіксують факт тимчасової непрацездатності, з огляду на вимоги процесуальної форми, стандартів електронного документообігу та судової практики.

Метою статті є визначення правової природи електронного медичного висновку про тимчасову непрацездатність у дисциплінарних провадженнях щодо поліцейських, а також з'ясування його ролі як доказу в процесі службового розслідування та судового контролю. Методологічною основою дослідження стали системний і формально-юридичний підходи, що дозволили розкрити зміст нормативного регулювання дисциплінарної відповідальності та електронного документообігу; порівняльно-правовий метод, застосований для аналізу європейських стандартів у сфері прав людини й практики Конституційного Суду; а також герменевтичний метод, завдяки якому розкрито зміст і значення судових рішень Верховного Суду щодо допустимості електронних доказів у дисциплінарних спорах.

Основні висновки зводяться до того, що електронний медичний висновок є офіційним документом, який підтверджує факт тимчасової непрацездатності та підлягає врахуванню у дисциплінарних провадженнях. Визнання його недопустимим доказом або формальне ігнорування суперечить конституційним гарантіям права на працю та охорону здоров'я, а також принципам верховенства права. Судова практика свідчить, що службове розслідування має оцінювати не лише формальну відсутність працівника, а й об'єктивні підстави цієї відсутності, підтверджені належними документами, у тому числі електронними. Це забезпечує баланс між інтересами служби та правами поліцейського, що особливо важливо в умовах надзвичайних і воєнних правових режимів.

Ключові слова: воєнний стан, дисциплінарна відповідальність, поліцейська служба, адміністративні суди, службове розслідування, процесуальні гарантії, електронний медичний висновок.

Kateruna Kostovska. LEGAL REGULATION OF TEMPORARY INCAPACITY CERTIFICATION AND ITS ROLE IN ASSESSING THE LEGITIMACY OF DISCIPLINARY SANCTIONS

The relevance of this study is determined by the fact that under martial law and the increasing requirements for service discipline in the National Police of Ukraine, the legal regulation of temporary incapacity for work and the proper use of electronic medical certificates in disciplinary proceedings have gained particular importance. The absence of an officer from duty, even for objective reasons, may be interpreted as a disciplinary offence, which creates complex legal conflicts between the obligation to ensure the uninterrupted functioning of the police and the constitutional guarantees of the right to work, health protection, and protection against unlawful dismissal. In this context, the question arises as to the admissibility and evidentiary value of electronic medical documents certifying temporary incapacity, taking into account procedural requirements, standards of electronic document management, and judicial practice.

The purpose of the article is to determine the legal nature of the electronic medical certificate of temporary incapacity in disciplinary proceedings concerning police officers and to clarify its role as evidence in the process of internal investigation and judicial review. The methodological framework of the research is based on systemic and formal-legal approaches, which made it possible to reveal the content of the regulatory framework of disciplinary liability and electronic document management; the comparative-legal method applied to the analysis of European human rights standards and the practice of the Constitutional Court; and the hermeneutic method used to interpret the case law of the Supreme Court concerning the admissibility of electronic evidence in disciplinary disputes.

The main conclusions are that the electronic medical certificate is an official document confirming the fact of temporary incapacity and must be taken into account in disciplinary proceedings. Declaring it inadmissible or ignoring it contradicts constitutional guarantees of the right to work and health care, as well as the principles of the rule of law. Judicial practice demonstrates that an internal investigation should assess not only the formal absence of an officer but also the objective grounds of such absence, confirmed by proper documentation, including electronic

records. This ensures a balance between the interests of the service and the rights of the police officer; which is particularly important under extraordinary and martial law regimes.

Key words: *martial law, disciplinary liability, police service, administrative courts, internal investigation, procedural guarantees, electronic medical certificate.*

Постановка проблеми. Спроба комплексного осмислення ролі медичного висновку як доказу у справах щодо оскарження дисциплінарних стягнень потребує інтеграції формально-правового аналізу процедурних гарантій із критичним розглядом правової природи електронного медичного документа та оцінки його доказової сили в умовах надзвичайних або воєнних правових режимів. Типовою і водночас показовою ситуацією є оскарження наказів про притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з нібито безпідставною відсутністю на службі, зокрема під час дії правового режиму воєнного стану. У таких випадках медичний висновок про тимчасову непрацездатність набуває статусу ключового елементу судової оцінки, оскільки, з одного боку, може слугувати підтвердженням поважності невиходу на службу, а з іншого – його юридична значимість безпосередньо залежить від якості формування, дотримання строків внесення до електронної системи охорони здоров'я та відповідності процесуальним вимогам доказування. Таким чином, правова оцінка «електронного лікарняного» виходить за межі суто медичного чи формального підтвердження стану здоров'я та постає важливим критерієм, що здатен істотно впливати як на результати службового розслідування, так і на обґрунтованість наказів керівництва, а відтак, на позицію адміністративних судів при здійсненні судового контролю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Щодо служби в поліції актуальні дослідження О. Панова (2020), Д. Жеребцова (2019; 2020), К. Коваленка (2019), О. Шевченко (2023), К. Муха (2021), а також С. Прилипка і К. Мельника (2020). Вони розглядають види дисциплінарних стягнень, передбачених Дисциплінарним статутом Національної поліції, серед яких звільнення зі служби посідає виняткове місце, оскільки розриває правовий зв'язок поліцейського з органом публічної влади. У контексті підстав і процедур звільнення значущими є публікації М. Іншина (2017), С. Санакоєва і М. Логінової (2020), Ю. Легкошерста (2021), К. Миколи (2022), А. Івоніної і М. Логінової (2023). Вони фокусуються на різних аспектах: від винятковості підстав застосування такого стягнення і його етапів до соціальних наслідків звільнення.

Наукових публікацій з питання значення медичного висновку (лікарняного листа) як

доказу у трудових спорах, особливо у контексті державної служби, є відносно небагато. У праці І. Яковець (2012) розглядається відмежування категорії зловживання правом від правопорушення у сфері трудових відносин; у цьому контексті лікарняний лист аналізується як доказ поважної причини відсутності працівника. Стаття О. Конопельцевої (2014) присвячена правовому регулюванню відсторонення працівників від роботи, де лікарняний лист або інші медичні документи можуть виступати належним доказом для обґрунтування правомірності тимчасової відсутності. У матеріалах О. Думи (2022) акцент зроблено на окремих аспектах індивідуальних трудових спорів, зокрема при розірванні трудового договору; у тексті простежується значення медичного висновку як доказового елементу у справах про поновлення на роботі.

Метою статті є з'ясування правової природи електронного медичного висновку про тимчасову непрацездатність у справах щодо оскарження дисциплінарних стягнень поліцейських, а також визначення його доказового значення з урахуванням формальних вимог до електронного документообігу, особливостей службового розслідування та судового контролю в умовах надзвичайних і воєнних правових режимів.

Виклад основного матеріалу. Правова природа проходження служби в поліції обумовлює підвищені вимоги до службової дисципліни, що проявляється у безумовному виконанні поліцейським покладених на нього обов'язків. Відповідно до частини першої статті 59 Закону України «Про Національну поліцію» № 580-VIII (надалі також – Закон № 580-VIII), служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка передбачає здійснення професійної діяльності з виконання покладених на поліцію завдань. Поліцейський, згідно зі статтею 17 цього Закону, є особою, яка склала Присягу, проходить службу на визначених посадах та має спеціальне звання, а стаття 18 визначає його обов'язки, серед яких, зокрема, професійне та своєчасне виконання наказів і розпоряджень керівництва [8].

Законодавець визначає, що поліцейські несуть дисциплінарну відповідальність поряд із кримінальною, адміністративною та цивільно-правовою (частина перша статті 19 Закону № 580-VIII). Механізми її реаліза-

ції деталізовані в Дисциплінарному статуті Національної поліції України, затвердженому Законом України від 15.03.2018 № 2337-VIII [6]. Відповідно до статті 1 цього Статуту службова дисципліна означає дотримання поліцейським Конституції, законів України, міжнародних договорів, актів Президента і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції, нормативних актів МВС, а також Присяги поліцейського та наказів керівників.

Дисциплінарний статут (частина третя статті 1, стаття 5) прямо встановлює обов'язок безумовного виконання наказів керівників у межах їхніх повноважень. Невиконання такого наказу, зокрема, відсутність на службі без поважних причин, кваліфікується як дисциплінарний проступок. Згідно зі статтею 12 Статуту, дисциплінарний проступок полягає у протиправній винній дії чи бездіяльності, що порушує службову дисципліну та підриває авторитет поліції.

У свою чергу, стаття 13 Статуту визначає дисциплінарне стягнення як інструмент забезпечення дисципліни, що має на меті виховання поліцейського та запобігання новим порушенням. Перелік можливих дисциплінарних стягнень, серед яких найсуворішим є звільнення із служби в поліції, надає керівництву широкий спектр правових механізмів реагування на дисциплінарні проступки.

Порядок проведення службових розслідувань, передбачений статтями 14–19 Статуту та деталізований у наказі МВС від 07.11.2018 № 893, передбачає обов'язкове з'ясування обставин відсутності поліцейського на службі, встановлення наявності чи відсутності поважних причин, ступеня вини та інших факторів, що впливають на кваліфікацію діяння [9]. Таким чином, відсутність поліцейського на робочому місці без належного підтвердження може бути правомірно розцінена як дисциплінарний проступок, що тягне за собою застосування відповідних санкцій.

Одним із ключових питань у сфері публічної служби та трудових відносин загалом є належне документальне підтвердження тимчасової непрацездатності працівника – доказу законності відсутності поліцейського на робочому місці. З огляду на реформу електронного документообігу в медичній сфері та впровадження електронних лікарняних як єдиної форми підтвердження факту тимчасової непрацездатності, постала низка практичних правових проблем, зокрема у площині дисциплінарної відповідальності працівників – державних службовців. Важливим стає питання, чи може службова особа підлягати дисциплінарному переслідуванню за невиконання нака-

зів керівництва у період, коли вона перебуває на лікарняному, і яким чином судова практика визначає правомірність поведінки працівника та роботодавця в подібних ситуаціях.

Законодавче регулювання підтвердження тимчасової непрацездатності ґрунтується на положеннях Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», постанови Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 328 «Деякі питання організації ведення електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього» [1], наказу Міністерства охорони здоров'я України від 01.06.2021 № 1066 «Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки» [2], а також наказу МОЗ України від 13.11.2001 № 455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» [7]. У сукупності ці акти формують правову основу для визначення електронного лікарняного як єдиного офіційного документа, що підтверджує факт тимчасової непрацездатності.

З аналізу цих актів можна зробити кілька висновків. По-перше, медичний висновок як категорія доказів має двояку природу: медичну (медичний огляд, діагноз, епізод обслуговування) та документально-юридичну (оформлення, реквізити, дату і час внесення у Реєстр). Право на використання такого документа в судах закріплене в практиці доказування: електронні медичні висновки є офіційними записами, які при додержанні правил формування і ведення Реєстру носять в собі презумпцію автентичності відомостей про факт медичного огляду та період тимчасової непрацездатності. Водночас ця презумпція є спростовною: сторона, яка ставить під сумнів достовірність або своєчасність висновку, може довести процесуальні або фактичні невідповідності, які зменшують доказову вагу документа. Саме така ситуація простежується в наступному випадку: суд встановив невідповідність дати початку періоду тимчасової непрацездатності даті формування медичного висновку в електронній системі, що прямо суперечить вимозі Порядку формування медичних висновків (Наказ МОЗ № 1066), згідно з яким не допускається формування висновку зі строком дії, що починається раніше за дату його формування, за винятковими ситуаціями, чітко переліченими в нормативі. Тому перший аналітичний висновок очевидний: юридична сила медичного висновку прямо залежить не лише від клінічних обставин, а й від дотримання формальних вимог реєстрації [11].

Електронний лікарняний, відповідно до зазначених актів, не потребує додаткового дублювання у паперовій формі, а роботодавець зобов'язаний отримувати необхідну інформацію безпосередньо з Електронного кабінету страхувальника на Порталі Пенсійного фонду України. Водночас працівник має обов'язок повідомити роботодавця про відкриття лікарняного у зручній формі, наприклад, телефоном. Цей баланс взаємних прав і обов'язків виключає можливість перекидання відповідальності на працівника у випадку, якщо він своєчасно повідомив про непрацездатність, а роботодавець не здійснив перевірки через надані державою механізми [10].

По-друге, ускладнювальні обставини – надзвичайний чи воєнний стан, технічні збої електронних систем [14], а також суб'єктивно допущені помилки [12] – створюють правовий простір, у якому формальна непропорційність між фактичною датою огляду та датою внесення у реєстр може мати об'єктивні підстави. Нормативна база допускає певні виключення: Порядком № 1066 передбачено можливість внесення висновку не пізніше наступного дня за датою встановлення факту тимчасової непрацездатності або у разі технічної недоступності системи – у строк до п'яти днів.

По-третє, з точки зору процедур дисциплінарної відповідальності в поліції, доказова оцінка медичного висновку відбувається в контексті комплексної перевірки, що включає акти про відсутність на службі, записи відеоспостереження, телефонні дзвінки, рапорти, довідки від структурних підрозділів. Дисциплінарний статут і Порядок № 893 вимагають, щоби службове розслідування встановило наявність або відсутність складу дисциплінарного проступку, урахувавши обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність. Це підкреслює ще одну важливу тезу: для ефективного використання медичного документа в оскарженні дисциплінарного стягнення важливо забезпечити його узгодженість із іншими доказами та належну процесуальну поведінку – повідомлення керівництва, своєчасне подання рапортів, оформлення пояснень.

По-четверте, оцінка доказів у адміністративному суді має бути комплексною та співмірною стандарту доказування, що передбачає встановлення факту на підставі належних, допустимих і достатніх доказів. Суд правомірно зауважує, що лікарняні листи, відкриті в різних населених пунктах і різними лікарями з різних підстав, викликають сумнів щодо їх повноти як доказів поважності невиходу, особливо якщо немає підтвердження, що позивач повідомляла керівництво про оформлення

тимчасової непрацездатності в установленому порядку [11]. Таким чином, роль медичного висновку як самостійного «порятункового» доказу обмежена: лише за наявності належно оформленого, несуперечливого документу і за умови синхронності з іншими процесуальними діями він може стати визначальним аргументом на користь працівника.

Особливої уваги потребує питання хронології документів. Законодавство прямо виходить із презумпції достовірності даних в електронному лікарняному, що унеможливає визначення дати непрацездатності раніше моменту його відкриття. Це має принципове значення у справах про дисциплінарну відповідальність, адже будь-які накази чи розпорядження, видані у період перебування особи на лікарняному, не можуть розцінюватися як невиконані з її вини, оскільки працівник об'єктивно звільняється від обов'язку їх реалізовувати на час лікування.

Нарешті, з точки зору правової політики, ситуація демонструє протиріччя між формальними вимогами інформаційних реєстрів і реаліями екстраординарних обставин. Законодавець уже передбачив механізми для пом'якшення формальних вимог у випадку технічної неможливості, але приклад показує, що доказовий «розрив» все одно може виникати, якщо лікувальний заклад не надає суду достатніх пояснень або якщо працівник не забезпечує комунікацію з роботодавцем. Це ставить питання про необхідність вдосконалення порядків взаємодії правоохоронних органів і медичних установ у кризових ситуаціях: зокрема, введення процедурного обов'язку для медичних закладів оперативно надавати суду та зацікавленим сторонам деталізовані витяги з реєстру та пояснення технічних причин затримки формування документів, а також розробка внутрішніх інструкцій у поліції щодо фіксації повідомлень про оформлення лікарняних під час надзвичайних режимів.

З урахуванням цього підходу судова практика Верховного Суду та Конституційного Суду України є показовою. Зокрема, предметом розгляду КС України було положення, за яким перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність не вважалося перешкодою для його звільнення з посади у межах кадрової реформи прокуратури. Конституційний Суд визнав це положення неконституційним, виходячи з того, що воно суперечить принципам верховенства права та гарантіям соціального захисту, оскільки ставило осіб, які перебувають у стані тимчасової непрацездатності, у нерівне стано-

вище та позбавляло їх реальних гарантій трудових прав [5; 13]. У постановах Верховного Суду від 13 листопада 2019 року у справі № 545/1151/16-ц, від 11 грудня 2019 року у справі № 522/3410/15-ц та від 29 січня 2020 року у справі № 320/7991/16 суд дійшов висновків, що за наявності підстав для звільнення (відсутності підстав для поновлення), але здійсненого у день перебування на лікарняному, суд може усунути таке порушення прав позивача шляхом зміни дати звільнення на перший день після закінчення періоду непрацездатності. Аналогічного висновку дійшла Велика Палата Верховного Суду у постанові від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 [3]. Окремо взятий факт звільнення особи у день її перебування на лікарняному не є достатньою підставою для визнання незаконними спірних наказів про накладення дисциплінарного стягнення [4].

Таким чином, правове регулювання та судова практика формують усталену позицію: документальне підтвердження непрацездатності, особливо у формі е-лікарняного, є абсолютною правовою підставою для визнання поважних причин невиконання наказів роботодавця. Узагальнюючи, медичний висновок є вагомим доказом у справах про оскарження дисциплінарних стягнень лише за умови його відповідності формальним вимогам реєстрації та узгодженості з іншими процесуальними кроками позивача. У ситуаціях, коли електронний реєстр демонструє невідповідність між датою початку непрацездатності та датою формування документа, суди закономірно знижують його доказову вагу, якщо відсутні належні пояснення щодо причин такого розриву. Практична рекомендація для працівника, який опинився в подібній ситуації, полягає у забезпеченні двох ліній захисту: по-перше,

ретельне документування медичного епізоду в лікувальному закладі та отримання від нього офіційних пояснень про строки формування документа; по-друге, своєчасне інформування роботодавця про наявність тимчасової непрацездатності з наданням відповідних копій та заяв у письмовій формі, щоб унеможливити висновок про умисну або безпідставну відсутність на службі. На рівні системи необхідне удосконалення процедур взаємодії між державними електронними реєстрами, медичними закладами й органами, що здійснюють кадрове забезпечення – особливо в умовах воєнного або надзвичайного стану, коли технічні збої можуть істотно впливати на правове становище працівника. Лише такий комплексний підхід дозволить відновити баланс між захистом прав працівника та належним виконанням службових обов'язків у секторі, де вимоги до дисципліни є посилені й соціально значущими.

Висновки. Отже, система правового регулювання тимчасової непрацездатності в Україні ґрунтується на єдиному механізмі її підтвердження, що забезпечує прозорість та спрощує взаємодію між працівником і роботодавцем. Норми Закону про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, підзаконних актів КМУ та МОЗ створюють чітку основу для визнання лікарняного листа, у тому числі в електронній формі, як офіційного доказу непрацездатності. У свою чергу, судова практика підтверджує, що наявність такого медичного висновку унеможливорює притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання наказів у період лікування. Це формує усталену правову позицію щодо недопустимості зловживань із боку роботодавців і сприяє посиленню гарантій соціального захисту працівників.

Література:

1. Деякі питання організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 17.04.2019 № 328.
2. Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність: Наказ МОЗ України від 01.06.2021 № 1066.
3. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі від 15 вересня 2020 року № 205/4196/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>.
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі від 22 травня 2024 року № 366/3222/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119583718>.
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі від 19 лютого 2020 року № 405/1526/17-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87826598>.
6. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2018. № 29. Ст. 233.
7. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: Наказ МОЗ України від 13.11.2001 № 455.
8. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

9. Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України: Наказ МВС України від 07.11.2018 № 893.
10. Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду у справі від 11 липня 2025 року № 260/4581/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128825329>
11. Рішення Київського окружного адміністративного суду у справі від 22 серпня 2025 року № 140/3048/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129697223>.
12. Рішення Тернопільського окружного адміністративного суду у справі від 28 травня 2024 року № 500/2209/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119462109>.
13. Рішення у справі за конституційними скаргами Тимошенкової Оксани Василівни, Тимошенко Володимира Івановича щодо конституційності абзацу шостого пункту 19 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» від 19 вересня 2019 року № 113–IX (щодо звільнення в період тимчасової непрацездатності): Рішення Конституційного суду України від 02.10.2024 № 9-р(І)/2024.
14. Рішення Харківського окружного адміністративного суду у справі від 03 квітня 2025 року № 520/999/25. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126373551>.

Дата надходження статті: 29.09.2025

Дата прийняття статті: 20.10.2025

Опубліковано: 04.12.2025