Спрашивали? Отвечаем!

**Может ли работодатель обязать работника сообщать о болезни?**

Согласно частей 1, 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Приказ, как внутренний, организационно-распорядительный документ работодателя, применяется для определения, регулирования хозяйственного порядка работодателя.

Основные обязанности работника и работодателя, так же, как и их права, закреплённые в ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

Положением абз. 8 ч. 1 ст. 215 ТК РФ предусмотрено, что работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, в том числе об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

С учетом специфики организации дополнительно работодатель вправе включить и другие обязанности работника, например: сообщать о болезни непосредственному руководителю по телефону в день, когда открыт листок нетрудоспособности, использовать сеть Интернет на рабочем месте только в рабочих целях, быть вежливым с коллегами и клиентами, соблюдать установленный в организации дресс-код, а также исключить возможность использования личного имущества работника (транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, находящегося в пользовании работников) для выполнения трудовых обязанностей.

Таким образом, законодательство не ограничивает работодателя в возможности установления тех или иных требований к работникам, в том числе об обязанности сообщать о болезни.