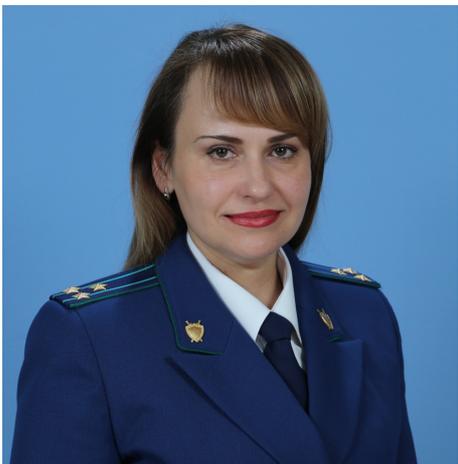


Прокуратура Самарской области разъясняет «Я болел, а меня уволили. Разве это правильно?».



«Будет ли правомерным увольнение работника в период нахождения на больничном, если не было возможности уведомить работодателя о своей нетрудоспособности, а соответствующий лист нетрудоспособности предоставлен им в первый рабочий день после болезни? Каким образом складывается судебная практика?»

Михаил, г. Самара

Комментирует ситуацию начальник управления по обеспечению прокуроров в гражданском и арбитражном процессе прокуратуры Самарской области **Оксана Нехаева**.

Уважаемый Михаил в данном случае трудовое законодательство полностью на Вашей стороне – не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Из этого правила есть ряд исключений.

Указанное ограничение не распространяется на увольнение по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также при увольнении работника по собственному желанию и в случае истечения срока трудового договора.

Часть 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающая увольнение работника по инициативе работодателя во время болезни работника, направлена на защиту прав работника и гарантирует сохранение трудовых отношений в период временной нетрудоспособности.

В случае неуведомления работником работодателя о своей нетрудоспособности по уважительной причине и предоставлении листка нетрудоспособности в первый рабочий день после болезни, приказ об увольнении работника по инициативе работодателя подлежит отмене. При наличии оснований для увольнения (например, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ); появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ), издается новый приказ.

Вместе с тем, при увольнении работника по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул, если в этот период времени он был нетрудоспособен и представил

работодателю больничный лист, приказ работодателя подлежит отмене как незаконный, а работник восстановлению на работе в прежней должности.

В случае, если работодатель не отменяет приказ об увольнении при предоставлении больничного листа, работник вправе обратиться с жалобой в трудовую инспекцию либо в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе.

При этом в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержатся разъяснения о том, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо умышленное сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

[Какие документы могут быть запрошены при приеме на работу?](#)

31.08.2018