**Можно ли уволить за прогул сотрудника, который скрыл,**

**что не вышел на работу из-за болезни**

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Под прогулом понимается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При разрешении трудовых споров по факту увольнения работника за прогул нередко возникает ситуация, при которой работник без объяснения причин не появляется на рабочем месте в течение периода, позволяющего по его продолжительности уволить указанного работника пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, лист нетрудоспособности работодателю не предъявляет. Работодатель, соблюдая установленную процедуру расторжения трудового договора по названному основанию, увольняет работника за прогул. После чего, уволенный работник предъявляет лист нетрудоспособности на период отсутствия на рабочем месте.

Необходимо отметить, что в период временной нетрудоспособности работник может быть уволен только по собственной инициативе, увольнение работника в указанном периоде по инициативе работодателя не допускается.

В связи с чем, в вышеприведенной ситуации уволенный работник предъявляет к работодателю исковое заявление о признании увольнения незаконным.

При таких обстоятельствах судебная практика обоснованно складывается в пользу работодателя, поскольку сокрытие работником факта временной нетрудоспособности на момент увольнения свидетельствует о злоупотреблении правом с его стороны (согласно ч. 1 ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав). Работодатель же не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Таким образом, в случае наступления периода временной нетрудоспособности работник обязан своевременно, надлежащим образом известить об этом своего работодателя. В противном случае работодатель имеет все основания для увольнения работника за прогул.

Помощник прокурора

Василеостровского района

Санкт-Петербурга

юрист 3 класса Е.А. Горностаева