

1. Что делать, если работник постоянно ходит на больничный?

Комментирует заместитель руководителя Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Краснодарском крае и Республике Адыгея — Е. А. Подгорбунских

Частое или длительное нахождение работника временно нетрудоспособным само по себе не является основанием для расторжения с ним трудового договора.

Право работающих граждан на освобождение от работы в период временной нетрудоспособности с сохранением за ними рабочего места и выплатой пособия установлено законом (ст. 183 Трудового кодекса РФ). Законом не ограничен срок, в течение которого работник может отсутствовать на работе в связи с временной нетрудоспособностью.

Увольнение работника возможно только по основаниям, предусмотренным Трудового кодекса РФ.

Общие основания прекращения трудового договора установлены ст.

Такого основания для увольнения работника, как частое или длительное нахождение его на больничном, Трудовой кодекс РФ не предусматривает.

Однако в ряде случаев заболевание работника дает работодателю право прекратить с ним трудовые отношения.

Так, одним из оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон, является признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Трудовое законодательство допускает также увольнение работника по п. 8 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ, если в соответствии с медицинским заключением он нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но такая работа отсутствует у работодателя, или он отказался от предложенной работодателем другой работы.

Работодатель обязан отстранить, перевести или уволить работника только при наличии медицинских противопоказаний и в соответствии с медицинским заключением, которое либо представлено самим работником, либо получено работодателем в рамках предусмотренной законом процедуры (например, в ходе обязательного периодического медицинского осмотра). В отсутствие в распоряжении работодателя такого заключения увольнение по указанным основаниям невозможно.

В случае потребности в рабочей силе работодатель не лишен права взять на место постоянно "временно отсутствующего" сотрудника другого работника по срочному трудовому договору.