Какие меры можно применить к работнику, который постоянно находится на больничных

Нахождение работника на больничном само по себе не может являться основанием для применения к нему мер дисциплинарного взыскания или увольнения, иных мер воздействия.

Отсутствие работника на рабочем месте по причине болезни должно подтверждаться листком нетрудоспособности, в случае его неоформления работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание за прогул в виде увольнения. При этом должен быть соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ.

В случае отсутствия на гражданской, муниципальной службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью может быть уволен только гражданский или муниципальный служащий.

Обычные работники могут находиться дома в связи с временной нетрудоспособностью до 10-12 месяцев (п. 4 ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Если будет установлено, что больничный лист поддельный, то работник может быть уволен за прогул. За его подделку предусмотрена уголовная ответственность по ст. 327 Уголовного кодекса РФ.

Разъяснения дала заместитель прокурора Сретенского района Ольга Ушакова

21.11.2024