



КонсультантПлюс

Готовое решение: Можно ли уволить
сотрудника, находящегося на больничном
(КонсультантПлюс, 2026)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 28.04.2026

КонсультантПлюс | Готовое решение | Актуально на 28.04.2026

Можно ли уволить сотрудника, находящегося на больничном

Нет, если это увольнение по вашей инициативе (кроме случая ликвидации организации). Если же на период больничного приходится дата увольнения в связи с ликвидацией организации или по основанию, не связанному с вашей инициативой (например, по соглашению сторон), увольте работника в эту дату.

Оформляя увольнение, учитывайте некоторые особенности. В частности, сделайте на приказе об увольнении запись о невозможности ознакомить с ним работника в связи с его отсутствием, а также направьте ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (в случае ведения) или согласовать ее отправку по почте. Если трудовая книжка не ведется, направьте работнику по почте сведения о трудовой деятельности.

Рассмотрим наиболее частые вопросы, связанные с увольнением работника на больничном.

Оглавление:

1. Можно ли уволить по инициативе работодателя работника во время его нахождения на больничном
2. Можно ли уволить работника по соглашению сторон во время больничного
3. Можно ли уволить работника за длительное нахождение на больничном более 4 месяцев
4. Можно ли уволить работника в последний день больничного
5. Можно ли уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, во время больничного
6. Что делать, если работник открыл больничный лист в день увольнения
7. Какие есть особенности оформления увольнения в отсутствие работника
8. Есть ли особенности в процедуре увольнения работника после закрытия больничного листа
9. Как поступить, если работник принес справку вместо больничного
10. Нужно ли писать заявление на оплату больничного после увольнения
11. Какие возможны риски в случае нарушения порядка увольнения работника, находящегося на больничном

1. Можно ли уволить по инициативе работодателя работника во время его нахождения на больничном


Нет, нельзя, кроме случая ликвидации организации (ч. 6 ст. 81 ТК РФ, пп. "а" п. 23 Постановления

Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Возможна ситуация, когда в день увольнения работник скрыл от вас то, что оформил больничный. В этом случае, если будет судебный спор, у вас есть возможность отстоять законность увольнения. Суды неоднократно говорили о том, что в таких ситуациях работник злоупотребляет правом и поэтому [увольнение правомерно](#).

Вместе с тем по просьбе работника суд может изменить дату увольнения, перенеся ее на день, следующий после дня окончания временной нетрудоспособности ([абз. 2 п. 27](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Тогда рекомендуем признать недействительной в трудовой книжке работника (в случае ее ведения) запись об увольнении, а после этого внести туда верную запись. В данном случае целесообразно отменить приказ об увольнении и оформить новый.

Отразите изменения также в сведениях о трудовой деятельности. В частности, повторно заполните [форму ЕФС-1](#), внося в нее информацию в первоначальном варианте, [отмените запись](#) об увольнении и следующей строкой внесите новые данные ([п. п. 4, 51, 52](#) Порядка заполнения формы ЕФС-1).

 См. также:

- [Как составить приказ об отмене приказа об увольнении работника](#)
- [Как исправить запись о дате увольнения в трудовой книжке](#)
- [Как уволить работника при ликвидации организации и прекращении деятельности ИП](#)
- [Какой день считать датой увольнения](#)
- [Как представить в СФР сведения об увольнении](#)

1.1. Прерывается ли срок предупреждения о сокращении, если во время этого срока работнику выдан больничный лист

Нет, законом не предусмотрено, что в этом случае [срок](#) предупреждения об увольнении по сокращению прерывается. Поэтому если работник брал больничный, например, в середине этого срока, но в запланированный день увольнения он уже на работе, производите увольнение в этот день (то есть дата увольнения не сдвигается на число дней нетрудоспособности). Однако, если предполагаемая дата увольнения выпадает на день, когда работник на больничном, увольнять его по сокращению в этот день нельзя ([п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81](#) ТК РФ). О том, какой датой рекомендуется уволить работника в этом случае, расскажем далее.

1.1.1. Какой датой уволить работника по сокращению, если он находится на больничном

Если предполагаемая дата увольнения работника по сокращению выпала на период, когда он находится на больничном, уволить работника нельзя ([п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81](#) ТК РФ). Поэтому рекомендуем перенести увольнение работника на его первый рабочий день после больничного. Но

учтите, что до этого дня вы должны выполнить все необходимые мероприятия по сокращению, в том числе [уведомить работника об увольнении](#) по этому основанию. Иначе увольнение могут признать незаконным.

▶ См. также:

- [Можно ли сократить работника во время больничного \(когда больничный лист не закрыт\)](#)
- [Как произвести увольнение работников по сокращению численности \(штата\)](#)

2. Можно ли уволить работника по соглашению сторон во время больничного

Да, можно. Вы можете договориться с работником об увольнении по соглашению сторон в любое время, в том числе и в период его временной нетрудоспособности ([ст. 78 ТК РФ](#), [Письмо Роструда от 12.12.2024 N ПГ/24487-6-1](#)). Ограничений на увольнение работника по соглашению сторон во время больничного законом не установлено.

Более того, если вы согласовали с работником дату увольнения по соглашению сторон, вы не вправе изменить ее в одностороннем порядке. Поэтому оформите увольнение в эту дату, даже если работника нет на работе в связи с временной нетрудоспособностью ([ст. 78 ТК РФ](#), [п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#), [Письмо Роструда от 12.12.2024 N ПГ/24487-6-1](#)).

О том, какие особенности учесть при оформлении увольнения в день, когда работник отсутствует на работе, расскажем [ниже](#).

▶ См. также:

- [Как уволить работника по соглашению сторон](#)
- [Как оформить увольнение руководителя \(генерального директора\) по соглашению сторон](#)
- [Какой день считать датой увольнения](#)

3. Можно ли уволить работника за длительное нахождение на больничном более 4 месяцев

Нет, нельзя уволить работника за то, что он более четырех месяцев находится на больничном. Законом не предусмотрено такое основание увольнения.

Во время больничного, в том числе длительного, его можно уволить только в связи с ликвидацией организации, а также по основаниям, которые не связаны с вашей инициативой. В частности, возможно увольнение [по собственному желанию](#), в связи с истечением срока [трудового договора](#). Но, например, нельзя уволить такого работника [по сокращению численности \(штата\)](#), так как это основание увольнения по инициативе работодателя. Это следует из [п. п. 2, 3, 4 ч. 1 ст. 77, п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81 ТК РФ, пп. "а" п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

3.1. Можно ли уволить работника, которому выдан больничный лист по уходу за ребенком на длительное время

Да, можно, но только по основаниям, которые не связаны с вашей инициативой. Также увольнение такого работника допускается в связи с ликвидацией организации. Это следует из [ч. 6 ст. 81 ТК РФ, пп. "а" п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. Такие правила применяются независимо от того, на какой срок и по каким причинам работнику выдан больничный.

Например, вы можете уволить работника, который длительное время находится на больничном, по [собственному желанию](#), по [соглашению сторон](#), в связи с истечением срока [трудового договора](#) (по [п. п. 1 - 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)). Нельзя уволить такого работника, в частности, в связи с [сокращением численности \(штата\)](#), за [прогул](#) (по [п. 2 ч. 1 ст. 81, пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)).

Отметим также, что само по себе длительное нахождение работника на больничном в связи с необходимостью ухода за ребенком не является самостоятельным основанием для увольнения.

4. Можно ли уволить работника в последний день больничного

Нет, нельзя, если увольнение происходит по вашей инициативе (за исключением случая ликвидации организации). В остальных случаях, когда увольнение не связано с вашей инициативой (например, происходит по [соглашению сторон](#), по [собственному желанию](#) работника, в связи с [истечением срока трудового договора](#)), вы можете уволить работника в последний день больничного. Такие выводы следуют из [ч. 6 ст. 81 ТК РФ, пп. "а" п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

5. Можно ли уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, во время больничного

Да, можно, поскольку запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности, предусмотренный [ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#), не распространяется на случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Более того, такие обстоятельства, как правило, вынуждают вас прекратить трудовой договор в конкретный день. Поэтому, даже если в этот день у работника есть открытый листок нетрудоспособности, вы не вправе перенести увольнение на день после его закрытия.

К таким обстоятельствам относятся, например, смерть работника, призыв работника на военную службу ([п. п. 1, 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#)).

Проф Дополнение Готового решения

Можно ли уволить работника по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ во время нахождения на больничном

Да, можно. При этом соблюдайте **общий порядок** увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медзаключением, или отсутствием у вас соответствующей работы. Законом не запрещено увольнять работника по этому основанию в период временной нетрудоспособности. Также оно не относится к основаниям увольнения по вашей инициативе, по которым **запрещено** расторжение трудового договора во время больничного. Это следует из ч. 3, 4 ст. 73, п. 8 ч. 1 ст. 77, ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Но учтите ситуацию, когда работника временно замещает другой работник и срок его трудового договора или временного перевода на эту работу - до выхода на работу основного работника. В таком случае если основной работник будет уволен во время больничного, то есть без выхода на работу, условие о сроке договора (перевода) для замещающего работника перестанет действовать и договор (перевод) станет бессрочным. Это следует из абз. 2 ч. 1 ст. 59, ч. 1 ст. 72.2, п. 2 ч. 1 ст. 77, ч. 3 ст. 79 ТК РФ.

➤ См. также:

- [Как оформить увольнение в связи со смертью работника](#)
- [Как уволить работника в связи с призывом в армию](#)
- [Как уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон](#)

6. Что делать, если работник открыл больничный лист в день увольнения

В случае когда работник в день увольнения открыл больничный, ваши действия будут зависеть от основания увольнения. Если увольнение не связано с вашей инициативой (например, по **соглашению сторон, собственному желанию**) либо происходит в связи с ликвидацией организации, оформите его в указанный день. О том, что при этом учесть, рассказываем **ниже**. А вот уволить работника по вашей инициативе (кроме случая ликвидации организации) в этот день нельзя в силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Исключением, когда суд может признать такое увольнение законным, является случай, если работник злоупотребил своим правом и скрыл от вас то, что он взял больничный лист в день увольнения. Об этом мы рассказывали **выше**.

Если же со стороны работника не было такого злоупотребления правом, то рекомендуем дожидаться выхода работника и оформить увольнение в его первый рабочий день после больничного. Но убедитесь, что к этому дню вами соблюдена процедура увольнения по конкретному основанию. Например, если вы хотели уволить работника за прогул, убедитесь, что вы уже выполнили все необходимые мероприятия по привлечению к дисциплинарной ответственности (в частности, запросили у работника письменное объяснение и, если он его не

представил через два рабочих дня, составили об этом акт) и соблюли сроки применения взыскания.

▶ См. также:

- [Как оформить увольнение работника](#)
- [Как уволить за прогул](#)
- [Как оплачивается больничный лист после увольнения работника](#)
- [Как работодателю заполнить больничный лист](#)

7. Какие есть особенности оформления увольнения в отсутствие работника

При оформлении увольнения работника, который в день увольнения отсутствует на работе, соблюдайте процедуру увольнения по соответствующему основанию (например, оформлять увольнение по собственному желанию нужно на основании заявления работника и, как правило, в день истечения срока предупреждения об увольнении), а также учитывайте следующие общие для всех случаев увольнения особенности:

- сделайте на приказе об увольнении запись о том, что работника невозможно ознакомить с этим документом под подпись из-за отсутствия на работе в день увольнения ([ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ](#));
- направьте работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (в случае ее ведения) либо дать согласие на отправку ее по почте. Если трудовая книжка не ведется, направьте работнику заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе. Заверьте их надлежащим образом. Со дня направления такого уведомления или письма вы освобождаетесь от [ответственности](#) за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности ([ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ](#), [п. 37](#) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

▶ См. также:

- [Как оформить увольнение работника](#)
- [Как произвести окончательный расчет с работником при увольнении](#)
- [По каким основаниям можно уволить работника](#)
- [Как оформить увольнение работника по собственному желанию](#)

7.1. Как уволить работника по собственному желанию во время больничного

Если дата увольнения работника по собственному желанию выпала на время больничного, оформите увольнение в этот день. Не нужно переносить дату увольнения из-за того, что работник болен, и ждать его выхода на работу ([ч. 1 ст. 80 ТК РФ](#), [Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6](#)). Порядок увольнения будет стандартным, в частности: на основании заявления работника издайте приказ об увольнении, внесите запись в трудовую книжку (в случае ее ведения). Внесите информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности ([ч. 4 ст. 66](#), [ч. 2 ст. 66.1](#), [ч. 1 ст. 80](#), [ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ](#)).

Проф Дополнение Готового решения

Может ли работник написать заявление об увольнении по собственному желанию, находясь на больничном (в том числе какую дату увольнения можно указать)

Да, может. Закон не ограничивает право работника, находящегося на больничном, написать заявление об увольнении по собственному желанию. Такой работник в **общем порядке** предупреждает вас об увольнении. Дату увольнения он указывает так, чтобы соблюсти **срок предупреждения** об увольнении. Исключение - случаи, когда допускается увольнение **без отработки**. Дата увольнения может приходиться на период больничного. Это следует из [ч. 1 - 3 ст. 80 ТК РФ](#), [пп. "б" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#), [Письма Роструда от 05.09.2006 N 1551-6](#).

Не забудьте на приказе сделать специальную запись и направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (в случае ее ведения) или дать согласие направить ее по почте. Если трудовая книжка не ведется, направьте работнику по почте сведения о трудовой деятельности (об этих особенностях мы рассказывали [выше](#)). Также учтите **особенности сроков** расчета с работником в случае, когда он отсутствует на работе в день увольнения в связи с болезнью.

Проф Дополнение Готового решения

Можно ли уволить работника в связи с выходом на пенсию во время больничного

Да, можно, но только по основанию, по которому допустимо увольнять работника во время больничного.

Специальное основание для увольнения работника **в связи с выходом на пенсию** законом не предусмотрено. Работник, который хочет уволиться в связи с выходом на пенсию, обычно инициирует увольнение по собственному желанию и представляет вам соответствующее **заявление**. Во время больничного увольнение по такому основанию допускается, как и по любым другим основаниям, не относящимся к вашей инициативе (по вашей инициативе допускается только увольнение связи с ликвидацией организации). Это следует из [п. 3 ч. 1 ст. 77](#), [ч. 3 ст. 80](#), [ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#), [Письма Роструда от 05.09.2006 N 1551-6](#).

» См. также:

- [Как оформить увольнение работника по собственному желанию](#)
- [Как оплачивается больничный лист после увольнения работника](#)

- [Как представить в СФР сведения об увольнении](#)

7.1.1. Продлевается ли срок отработки при увольнении, если работнику в период отработки выдан больничный лист

Нет, если работник во время отработки взял больничный, то срок отработки при увольнении по собственному желанию не продлевается на число дней нетрудоспособности. Кроме того, дата увольнения также может выпасть на период больничного ([ч. 1 ст. 80 ТК РФ](#), [Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6](#)). В этом случае действуйте так, как мы описали [выше](#).

- ▶ См. также: [Какой установлен порядок отработки при увольнении по собственному желанию](#)

7.1.2. Как уволить работника по собственному желанию в последний день больничного

Если дата увольнения работника по собственному желанию пришлась на последний день больничного, увольте работника в этот день в обычном порядке (в частности, издайте приказ об увольнении, внесите информацию об увольнении в трудовую книжку (в случае ее ведения) и в сведения о трудовой деятельности). Вам не нужно переносить дату увольнения на другой день ([ч. 1 ст. 80 ТК РФ](#), [Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6](#)). Учтите особенности оформления увольнения в отсутствие работника, о которых мы упоминали [выше](#), а также [особенности сроков](#) расчета с работником в случае, когда он отсутствует на работе в день увольнения в связи с болезнью.

- ▶ См. также:
 - [Как оформить увольнение работника по собственному желанию](#)
 - [Как представить в СФР сведения об увольнении](#)

7.2. Как оформить увольнение при истечении срока трудового договора во время больничного

Если срок трудового договора работника истек во время больничного, оформите увольнение в день истечения срока договора в стандартном порядке. Иначе, если вы будете ждать выхода работника, условие о срочном характере договора утратит силу и потом вы уже не сможете произвести увольнение по [п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) ([ч. 4 ст. 58 ТК РФ](#)). Исключение - если работница находится в отпуске по беременности и родам, который вы ей предоставили на основании листка нетрудоспособности и соответствующего заявления согласно [ч. 1 ст. 255 ТК РФ](#). В этом случае

срок договора продлевается, как правило, до окончания такого отпуска.

В остальных ситуациях оформляйте увольнение, как обычно: как правило, нужно уведомить работника об увольнении не менее чем за три календарных дня (это можно сделать, например, по почте), издайте приказ об увольнении, внесите запись об увольнении в трудовую книжку работника (в случае ее ведения). Информацию об увольнении отразите также в сведениях о трудовой деятельности.

Сведения о трудовой деятельности [представьте](#) в органы СФР.

▶ См. также:

- [Как уволить работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора](#)
- [Какие есть особенности увольнения беременной при истечении срочного трудового договора](#)
- [Как представить в СФР сведения об увольнении](#)

Не забудьте на приказе сделать специальную запись и направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (в случае ее ведения) или дать согласие направить ее по почте. Если трудовая книжка не ведется, направьте работнику по почте сведения о трудовой деятельности (об этих особенностях мы рассказывали [выше](#)).

8. Есть ли особенности в процедуре увольнения работника после закрытия больничного листа

Нет, в целом особенностей в процедуре увольнения работника после закрытия больничного нет. Вам нужно, в частности, оформить приказ об увольнении, внести запись в трудовую книжку (в случае ее ведения), внести информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности, произвести расчет с работником. В том числе нужно выплатить ему часть пособия по временной нетрудоспособности, которую выплачиваете вы ([ч. 1, п. 1 ч. 2 ст. 3, ст. 14.1 Закона N 255-ФЗ](#)). Кроме того, обратите внимание на рекомендации, которые мы приводили для случаев, когда дата увольнения работника [по сокращению](#) или [за дисциплинарный проступок](#) переносится на первый рабочий день после больничного. В частности, убедитесь, что до даты увольнения вы выполнили все мероприятия по сокращению или привлечению к дисциплинарной ответственности.

▶ См. также:

- [Как оформить увольнение работника](#)
- [Как произвести окончательный расчет с работником при увольнении](#)
- [Какие выплаты полагаются работнику при увольнении](#)
- [Что делать, если при увольнении за работником числится задолженность перед работодателем](#)
- [Как оформить выплату премии работнику после его увольнения](#)

- [Что нужно сделать с исполнительным листом работника при его увольнении](#)

9. Как поступить, если работник принес справку вместо больничного

Если работник принес вам вместо больничного справку от врача, которая подтверждает, что работник отсутствовал на работе в связи с обращением за медицинской помощью, то рекомендуем считать такую причину отсутствия уважительной и не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за невыход на работу. Есть решения суда, когда дисциплинарные взыскания в таких случаях признавались незаконными. Оплачивать период отсутствия работника, подтвержденный справкой, не нужно, так как пособие по временной нетрудоспособности выплачивается только на основании больничного ([ст. 183 ТК РФ, ч. 6 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, п. 16 Правил получения СФР сведений](#)).

10. Нужно ли писать заявление на оплату больничного после увольнения

Нет, обычно не требуется писать такое заявление, но есть исключения.

- ▶ См. также: [В каких случаях работнику нужно составить заявление о выплате пособия по временной нетрудоспособности](#)

Например, при увольнении работника в связи со смертью обычно заявление пишет его родственник (иждивенец) для получения причитающихся умершему работнику сумм.


- ▶ См. также:
 - [Как оплачивается больничный лист в случае смерти работника](#)
 - [Какие суммы выплачиваются членам семьи \(иждивенцам\) умершего работника](#)
 - [Как оплачивается больничный лист после увольнения работника](#)

11. Какие возможны риски в случае нарушения порядка увольнения работника, находящегося на больничном

В зависимости от ситуации риски могут различаться.

В частности, если вы уволили работника, находящегося на больничном, например, по сокращению или за прогул, велика вероятность признания такого увольнения незаконным, восстановления

работника на работе, выплаты ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также выплаты иных сумм, например судебных издержек. Это следует из [ч. 6 ст. 81, абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, пп. "а" п. 23, абз. 1 п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#).

 См. также: [Что делать работодателю, если увольнение признано незаконным](#)

Также в этом случае есть риск административной ответственности по [ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#).

А если, например, вы не уволите работника в связи с истечением срока трудового договора, а будете ждать, когда закончится больничный, договор станет бессрочным и вы уже не сможете уволить работника по [п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ \(ч. 4 ст. 58 ТК РФ\)](#).

Если же на время больничного выпала дата увольнения работника по собственному желанию или по соглашению сторон, и вы не произведете увольнение в эту дату, вас могут привлечь к административной ответственности:

- по [ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ](#) (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1 УК РФ](#)) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении. Кроме того, вам придется выплатить эти суммы с процентами по [ст. 236 ТК РФ](#);
- по [ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ](#) - за то, что не оформили увольнение в указанную дату.