

Работник препятствует увольнению. Пять самых коварных уловок

Евгения Королева,
заместитель генерального директора по правовым вопросам юридической компании «Альтернативное решение»

Чтобы гарантированно уволить конфликтного и некомпетентного сотрудника, нужно иметь доказательства его упущений в работе и соблюсти все процедурные нюансы расставания. Но пока работодатель фиксирует его проступки, работник ищет уязвимые места именно в процедуре увольнения, чтобы правдами и неправдами остаться в компании.

1. Когда работодатель вправе уволить работника по своей инициативе, несмотря на выданный больничный
2. Что укажет на поддельность листка временной нетрудоспособности
3. Как объявить выговор работнику, который находится в отпуске по уходу за ребенком

Больничный лист не всегда позволяет работнику избежать увольнения. Если выяснится, что работник намеренно скрыл факт болезни, увольнение будет правомерным.

Классическим способом избежать увольнения является открытие листка нетрудоспособности накануне расторжения договора. Поскольку увольнение в период болезни не допускается, то, как правило, работники считают, что находятся в полной безопасности. Тем не менее это не всегда так. Если работник намеренно не сообщал работодателю о своей болезни, то увольнение такого сотрудника будет правомерным. Компании не нужно в дальнейшем отменять приказ и переносить дату расторжения договора. Кроме того, не исключено, что выданный работнику больничный лист является поддельным. Насторожить работодателя может сомнительное качество бумаги или другие признаки. Выяснить, действительно ли работник купил больничный, поможет запрос в медучреждение, которое указано в документе. Несмотря на то, что отвечать на запросы компаний медучреждения не обязаны, обычно проблем с этим не возникает. Если подозрения работодателя подтвердятся, то работника можно уволить за прогул, а также имеет смысл сообщить о подделке документа в правоохранительные органы. Мошенники могут привлечь и к уголовной ответственности. Это не единственный вид злоупотреблений. Встречаются и другие, не менее коварные уловки недобросовестных работников. Впрочем, практика уже выработала способы, как их обойти.

Уловка первая. Степень риска ★★★★★

Работник ушел на больничный в день увольнения

Наиболее распространенный способ воспрепятствовать увольнению — это в самый решающий момент оформить листок нетрудоспособности. Ведь в силу [ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#) увольнение работника во время болезни по инициативе работодателя не допускается. Таким образом, у работодателя связаны руки и он не может расторгнуть трудовой договор с работником, даже если для этого есть законные основания. Не попасться на такую уловку можно только в том случае, если изначально процедура увольнения была построена с учетом того, что работник может оформить больничный. Прежде всего, следует исходить из того, что выяснение наличия

запретов на увольнение работника (в том числе и нетрудоспособности), это прямая обязанность работодателя. И если работодатель слишком поспешно принял решение об увольнении, не учтя всех обстоятельств, суд с большой долей вероятности встанет на сторону работника. Обезопасить себя можно следующим образом.

Прежде всего, в правилах внутреннего трудового распорядка стоит закрепить обязанность работника своевременно сообщать работодателю о том, что он заболел. Тогда работодатель всегда может использовать это обстоятельство в суде как подтверждение того, что работник сознательно скрывал факт наличия у него больничного.

Судебная практика. Рассматривая дело о восстановлении на работе, суд признал несостоятельным довод работницы о том, что работодатель незаконно уволил ее во время болезни. Суд указал, что трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка была предусмотрена обязанность работника своевременно сообщать работодателю о наступлении временной нетрудоспособности. Поскольку данные условия работницей соблюдены не были, суд посчитал, что нет оснований считать процедуру увольнения нарушенной (определение Московского областного суда от 14.04.2011 по делу № 33-8678).

Похожие выводы содержатся в определении Санкт-Петербургского городского суда от 31.07.2012 № 33-10091/2012. Таким образом, подобные условия в локальных актах (и в трудовом договоре) могут сыграть решающую роль в споре с работником.

Бывает, что после того, как работник сообщит об открытом больничном, работодатель решает отменить приказ об увольнении.

Кстати

Отсутствие больничного не всегда означает, что работник прогулял

Не исключена ситуация, когда работник утверждает, что обращался к врачу, но больничный лист ему не выдавался. В такой ситуации лучше не спешить с увольнением.

На практике, возможно, что работник действительно обращался к врачу, но по каким-то причинам не смог или не захотел брать листок нетрудоспособности. Подтвердить факт обращения работника за медицинской помощью он может выпиской из медицинской карты амбулаторного больного. Согласно Инструкции по заполнению учетной формы № 025/у-04 она является основным первичным медицинским документом и заполняется на каждого больного при первом обращении за медицинской помощью в лечебное учреждение. Уже на основании данной карты работнику выдается больничный лист. При этом основная его цель — подтвердить затраты работодателя на выплату пособия по болезни для последующего возмещения ФСС России. Сам факт плохого самочувствия является уважительной причиной отсутствия на работе, особенно если он подтвержден справкой или иным документом, свидетельствующим, что работник обращался за медицинской помощью ([определение Ленинградского областного суда от 06.05.2010 № 33-1990/2010](#)).

Если дата увольнения совпала с периодом болезни работника, то уволить его нужно в следующий рабочий день после окончания периода нетрудоспособности. Составлять какие-либо документы о переносе даты увольнения (если она отличается от той, что указана, например, в уведомлении о сокращении) не требуется.

При этом одновременно издается новое распоряжение об увольнении, но со следующего дня после прекращения периода нетрудоспособности. Делать так категорически нельзя. Верховный суд РФ неоднократно указывал, что работодатель не вправе изменять дату увольнения работника без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены (Обзор судебной практики Верховного суда РФ от 07.06.2006, 14.06.2006; определения ВС РФ от 25.01.2008 № 5-В07-170, от 15.07.2011 № 53-В11-8 и др.).

Если работодатель так поступит, то фактически это будет означать, что он уволил работника незаконно и, соответственно, хочет исправить свою ошибку. Такая тактика заведомо проигрышная. В подобной ситуации, прежде всего, следует апеллировать к тому, что работодатель предпринял все от него зависящее, чтобы соблюсти процедуру увольнения. Например, то, что он выяснял причину отсутствия работника на работе, подтвердить могут письменные запросы объяснений, акты и телефонограммы звонков работнику. Соответственно, именно работник своими намеренными действиями препятствовал соблюдению компанией процедуры увольнения, то есть злоупотреблял своими правами. В этом случае обязательно нужно сослаться на п. 27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, согласно которому в трудовых отношениях должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Если суд согласится с тем, что работодатель не допустил нарушений при увольнении работника, то он может лишь изменить дату увольнения работника, если тот попросит об этом. Сам же работодатель в этом случае не должен нести негативных последствий, которые возникли из-за недобросовестности самого работника.

Уловка вторая. Степень риска ★★☆☆☆

Работник представил поддельный больничный

Конфликтная ситуация с работником часто развивается по следующему сценарию. Работник несколько дней не выходит на работу, и работодатель начинает выяснять причины отсутствия. Обычно работник сообщает, что он заболел и находится на больничном. Тем не менее часто у работодателя возникают сомнения по поводу подлинности представленных листков нетрудоспособности. Случаи приобретения «серых» листков временной нетрудоспособности, к сожалению, довольно распространены и исключать вероятность, что работник просто его купил, не стоит. Тем более, если работодатель примет от работника фиктивный больничный, его может забраковать ФСС, а значит, компания не сможет возместить затраты на оплату пособия по временной нетрудоспособности ([п. 26](#) Методических указаний, утв. [постановлением ФСС России от 07.04.2008 № 81](#)).

Признака поддельного больничного

1. Отсутствие на бланке водяного знака с логотипом ФСС России
2. Отсутствие в бумаге защитных волокон трех видов: синие, розовые и светло-зеленые
3. Ячейки для заполнения листка нетрудоспособности белого цвета
4. Иное качество бумаги по сравнению с легитимными бланками
5. Неправильное наименование и адреса медицинской организации
6. На листке проставлены оттиски печати, не соответствующие на именованию лечебного учреждения

Признаки, которые должны насторожить работодателя, ФСС привел на сайте Хабаровского отделения фонда (<http://r27.fss.ru>). Также проверить достоверность больничного можно с помощью бухгалтерской программы для сдачи отчетов в ФСС (она находится в бесплатном дос-

тупе на официальном сайте ФСС России <http://fss.ru>). Если номер больничного при введении в программу не определяется, то это еще раз подтверждает, что документ фальшивый. Поэтому, если работник предоставил в кадры подозрительный больничный, стоит сразу показать его бухгалтеру для дополнительной проверки.

Итак, если есть опасения, что больничный все-таки поддельный, следует сделать запрос в медицинское учреждение, указанное в документе, чтобы выяснить, выдавался ли он работнику. Но для начала надо удостовериться, существует ли сама поликлиника, в которую сотрудник якобы обращался. Для этого нужно туда позвонить и уточнить, как можно им направить запрос о выдаче работнику больничного листа. Отметим, что законом не предусмотрена обязанность медицинского учреждения отвечать на подобные запросы работодателя. Но, поскольку добросовестные учреждения сами заинтересованы в том, чтобы к ним не было претензий со стороны ФСС по поводу выданных листков, на практике они обычно отвечают. Тем более что законом это прямо и не запрещено. Чтобы избежать претензий в разглашении персональных данных самого работника, запрос лучше составить таким образом, чтобы в нем не фигурировали его фамилия, имя и отчество. То есть запрос работодателя заключается в том, выдавался ли этим учреждением конкретный больничный лист за таким-то номером и за подписью такого-то врача.

Кроме того, не лишним будет выяснить, есть ли у медучреждения лицензия на осуществление медицинской деятельности. Не исключено, что мошенники оформляют больничные через учреждение, которое либо вообще никогда не существовало, либо уже прекратило свою деятельность. Для этого можно написать официальный запрос в территориальное отделение Росздравнадзора; они проверяют соблюдение медицинскими организациями и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими медицинскую деятельность, порядок проведения медицинских экспертиз, медосмотров и медосвидетельствований ([п. 5.1.3.3 Положения о Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения, утв. постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 323](#)).

Кстати

Поддельный больничный и сроки привлечения к ответственности

Если работодатель выяснил, что больничный поддельный, уже после отказа ФСС в его оплате, то для увольнения важно не пропустить сроки.

Поскольку увольнение сотрудника в данной ситуации будет производиться за отсутствие на работе без уважительных причин, то применяются сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные [вст. 193 ТК РФ](#). Применить взыскание можно в течение месяца со дня обнаружения факта совершения работником проступка. Таким днем будет получение информации из ФСС о поддельности больничного. Но если сам проступок был совершен больше 6 месяцев назад, то увольнение работника будет неправомерно, так как этот срок является пресекательным. Поэтому применить санкции к работнику не получится.

Если работник договорился с врачом

о выдаче больничного, то доказать такие факты крайне сложно. Единственно, что может сделать работодатель, это написать запрос в ФСС России о проведении проверки данного учреж-

дения с целью выявления факта нарушения порядка выдачи листов временной нетрудоспособности. Такой же запрос можно написать и в прокуратуру.

Для ускорения процесса можно также воспользоваться официальным сайтом ведомства <http://www.roszdravnadzor.ru>. С помощью него можно узнать, есть ли у конкретной организации лицензия.

Если выяснится, что работник действительно нелегальным путем получил больничный лист, то это означает, что он отсутствовал на работе без уважительных причин. Следовательно, с учетом соблюдения всех остальных деталей процедуры применения дисциплинарного взыскания работника можно уволить за прогул.

Впрочем, если работодатель готов расстаться с таким недобросовестным работником мирно без проведения сложных процедур, то в разговоре можно использовать следующий аргумент. Дело в том, что за использование поддельного больничного работнику может грозить уголовная ответственность. Она предусмотрена [ч. 3 ст. 327 УК РФ](#). Обратиться в правоохранительные органы могут как ФСС (в случае обнаружения ими, что больничный поддельный), так и работодатель, которому этот больничный был представлен. Обвинительные приговоры по данной статье не редкость ([определение Ленинградского областного суда от 16.08.2012 № 22-1807/2012](#), [кассационное определение Московского городского суда от 29.10.2012 по делу № 22-14439](#) и др.). Желание не привлекать внимание правоохранительных органов к своей персоне может стать хорошим стимулом покинуть компанию без лишних дразг с работодателем.

Уловка третья. Степень риска ★★★★★

Работник оформил отпуск по уходу за ребенком накануне увольнения

Одна из безусловных гарантий, которые предоставляются работницам, решившим завести детей, — это отпуска по беременности и родам, а затем и по уходу за ребенком. Отпуск в связи с беременностью может быть использован только будущей мамой, а вот ухаживать за ребенком вправе любой другой родственник ([ч. 2 ст. 256 ТК РФ](#)). Это может быть как отец, так и бабушка или дедушка. На практике встречаются ситуации, когда предприимчивые работники оформляют такой отпуск в случае, если понимают, что работодатель уже готов их уволить. В силу [ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#) любой отпуск дает защиту от увольнения по инициативе работодателя. Таким образом, работник совершенно уверен в своей безопасности от работодателя. Тем не менее обойти эту уловку шансы есть.

Прежде всего, нужно проверить, действительно ли работник имеет право на предоставление ему такого отпуска. Для этого ему нужно собрать пакет документов. Помимо заявления на предоставление такого отпуска, также необходимы:

1 месяц

— столько времени есть у работодателя, чтобы объявить выговор или уволить работника после обнаружения проступка.

- документ, подтверждающий родство с ребенком, за которым будет ухаживать работник;
- справка с места работы матери (а также отца, если отпуск берет бабушка или дедушка) о том, что такой отпуск не предоставлялся.

Если таких документов нет, то и предоставлять отпуск работнику компания не обязана. Так, суд в одном деле посчитал правомерным, что работодатель затребовал дополнительные документы помимо тех, что представил работник, и начал проверку их достоверности. Поэтому он отказал работнику в требовании обязать работодателя предоставить такой отпуск ([определение Московского городского суда от 30.03.2012 по делу № 33-9247](#))

6 месяцев

— в течение этого времени совершенный проступок дает возможность предъявить к работнику претензии.

Отдельно стоит обратить внимание на документы, которыми подтверждается родство. В случае если отпуск хочет взять отец ребенка, то тут все более-менее просто, так как родство можно подтвердить свидетельством о рождении ребенка. Если на отпуск претендует бабушка или дедушка, то все гораздо сложнее, так как специальных документов, в которых было бы указано родство с внуками, не предусмотрено. Но и верить на слово работнику в конфликтной ситуации тоже не стоит. Наиболее достоверными доказательствами будет свидетельство о рождении матери ребенка и свидетельство о рождении самого внука. После сверки этих документов и уточнения родства можно сделать вывод, должен работодатель предоставлять ему отпуск или нет.

Что касается справки с места работы другого родителя, то к ней строгих требований закон не предъявляет. Главное, чтобы в ней было указано, использовался ли отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (письмо Минздравсоцразвития России от 28.08.2011 № 18-1/2756).

Если же все документы у сотрудника в порядке, то отказать в предоставлении отпуска работодатель не вправе. В то же время сам факт нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком означает только запрет на увольнение. Применить к работнику другое взыскание (выговор или замечание) работодатель все равно может. Это пригодится, если конфликт один эпизодом не исчерпывается и работодатель хочет иметь возможность предъявить ему новые претензии по возвращении из отпуска. Чтобы все было законно, нужно соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. В связи с длительным отсутствием работника, она будет иметь следующие нюансы.

Затребование объяснения. В первую очередь нужно потребовать, чтобы работник письменно объяснил свое поведение. Обычно работодателям удается затребовать объяснение до того, как работник напишет заявление на отпуск. Ведь именно перевод отношений в юридическую плоскость говорит о том, что конфликт находится в открытой стадии и именно тогда сотрудник начинает искать способы избежать увольнения. Если объяснение получено, это существенно облегчает задачу. Но если работник уже ушел в отпуск, то все гораздо сложнее. Любой отпуск, в том числе и по уходу за ребенком, относится к времени отдыха. То есть, это время работник может использовать по своему усмотрению. Отвечать на письма или звонки работодателя он не обязан. Поэтому, даже если работник получит письменное уведомление о необходимости предоставить объяснение, суд может посчитать, что он был вправе проигнорировать его. Таким образом, если ранее работодатель не успел затребовать у работника объяснения, применять взыскание не стоит.

Учет сроков применения взыскания. В случае длительного отсутствия сотрудника на работе особое внимание требует соблюдение сроков, установленных [ст. 193](#) ТК РФ. Их два: месячный — с момента обнаружения проступка и 6-месячный — с момента его совершения. Если первый срок продлевается на период отсутствия работника на работе из-за отпуска или по

причине болезни, то второй, как уже было отмечено выше, является пресекательным. То есть через год применить законным образом к работнику санкции будет нереально. Поэтому решение об объявлении работнику замечания или выговора будет приниматься в его отсутствие. Формально это нарушением не является.

Ознакомление работника с приказом о применении взыскания. Серьезным препятствием к безупречному соблюдению процедуры является то, что принятое решение нужно довести до сведения работника в течение 3 дней ([ч. 6 ст. 193 ТК РФ](#)). Чтобы выполнить все требования законодательства, придется заверенную копию приказа направить работнику по почте. Лучше выбрать экспресс-доставку, чтобы соблюсти установленный довольно короткий срок. Конечно, работник может придраться к работодателю и в этом случае, ведь указанная выше норма говорит об ознакомлении под роспись. Тем не менее, доказательства вручения работнику данного письма с приказом, скорее всего, будет достаточно, чтобы говорить о законности действий работодателя. Так, Саратовский областной суд согласился, что у работодателя не было возможности ознакомить работницу с приказом, поскольку она отсутствовала на работе. Суд решил, что направление по почте копии приказа в данной ситуации было допустимым ([апелляционное определение от 26.04.2012 по делу № 33-2053/2012](#)).

Впрочем, даже если по каким-то причинам работник не получит копию приказа, грубым нарушением это не будет ([апелляционное определение Архангельского областного суда от 17.07.2013 по делу № 33-4202/2013](#)). Если сам факт проступка установлен и остальные элементы были соблюдены, то суд, скорее всего, поддержит компанию.

Уловка четвертая. Степень риска ★★☆☆☆☆

Работник уклоняется от получения уведомления об увольнении

Как правило, любая процедура увольнения, которую так или иначе инициирует работодатель, требует письменного предупреждения работника об увольнении. Часто именно несоблюдение этого условия становится причиной, по которой суд восстанавливает работника на работе. Если работодатель понимает, что сотрудник будет препятствовать тому, чтобы его официально предупредили о расторжении договора, то важно особо подстраховаться именно на этом этапе процедуры. Конкретный порядок действий работодателя будет зависеть от того, по какому основанию компания решила расстаться с работником.

Сокращение штата. Часто работодатель решает просто-напросто сократить должность конфликтного работника. Не исключено, что накануне принятия такого решения работник неожиданно заболевает. Обычно в подобных ситуациях ждут, когда он выздоровеет, чтобы письменно ознакомить работника с уведомлением об увольнении. Но предсказать, когда работник выйдет на работу, очень сложно. Поскольку в законодательстве нет запрета на то, что работника можно предупреждать об увольнении только в рабочее время, то уведомление можно направить по почте и в период нахождения на больничном, и во время отпуска. Но, как и в случае с ознакомлением с приказом о дисциплинарном взыскании, работодателю нужно получить подпись сотрудника на документе. Соблюсти это условие можно, направив работнику заказное письмо с уведомлением о вручении. Суды расценивают это как надлежащий способ, если работник отсутствует на работе ([определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.07.2011 № 33-10541](#)). В то же время важно помнить, что начало течения срока предупреждения об увольнении нужно отсчитывать не с даты направления уведомления, а с даты его получения ([определение Алтайского краевого суда от 12.10.2011 по делу № 33-8852/2011](#)).

Изменение условий трудового договора. Бывает, что увольнение происходит из-за того, что работодатель меняет условия труда, а работник не согласен работать в новых. Как и в случае с сокращением штата, нужно уведомить работника о нововведениях за 2 месяца, а также предложить имеющиеся вакансии ([ст. 74 ТК РФ](#)). Сделать это можно с помощью тех же способов, как и при увольнении по [п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#). Но есть один важный нюанс: нужно получить от него ответ, готов он или нет работать в измененных условиях. Чтобы снизить накал, лучше устно проговорить с работником, каковы будут последствия, если он не отреагирует на уведомление работодателя. Еще один вариант, как компания может себя подстраховать — это прописать в уведомлении, что ответ необходимо дать до определенной даты, чтобы работодатель смог спланировать свою дальнейшую работу. Обычно это дает определенный эффект. В любом случае игнорирование работником документов работодателя нужно активировать и устно ему разъяснять все последствия.

Если работник отказывается получить уведомление об увольнениями,

то это следует заактивировать, а само уведомление — зачитать ему вслух. Кроме того, имеет смысл и в этом случае направить ему документ по почте, чтобы он был у него на руках. Таким образом, работодатель подтвердит, что он всеми возможными способами пытался соблюсти процедуру расторжения договора.

Истечение срока трудового договора. Если работник работает по срочному трудовому договору, то его также нужно заблаговременно предупредить об увольнении, причем в письменной форме. Порядок действий работодателя, в случае если работник будет уклоняться от получения уведомления, аналогичен двум вышеописанным вариантам. Но чаще проблема возникает из-за того, что работодатель сам забывает направить работнику уведомление или же делает это несвоевременно. На самом деле такая забывчивость работодателя не очень критична. Как правило, суды не считают, что именно это обстоятельство может повлиять на признание увольнения незаконным ([апелляционное определение Московского городского суда от 26.04.2012 по делу № 11-4848](#), [определение ВС Республики Башкортостан от 29.05.2012 по делу № 33-5987/2012](#)). И все же не стоит особо рисковать, так как суд может признать, что процедура увольнения была нарушена и, как минимум, присудить работнику компенсацию морального вреда. Если работодатель пропустил 3-дневный срок, лучше получить его подпись на уведомлении даже в день увольнения.

Уловка пятая. Степень риска ★★☆☆☆☆

Работник объясняет прогул использованием донорских дней

Для сотрудников, которые являются донорами, Трудовой кодекс РФ предусматривает предоставление дней отдыха для восстановления здоровья. Тем не менее часто работники хотят объяснить факт прогула тем, что они использовали как раз-таки те дни отдыха, которые им полагались за сдачу крови. Однако в большинстве случаев работник должен согласовывать с работодателем использование таких дней. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы ([ч. 1 ст. 186 ТК РФ](#)). На практике оба этих действия происходят в один день. То есть в этот день работник вправе не выходить на работу и вправе не согласовывать свое отсутствие с работодателем. После каждого дня сдачи крови работнику также предоставляется дополнительный день отдыха ([ч. 4 ст. 186 ТК РФ](#)). Если работник решил использовать этот день непосредственно после сдачи крови, то это тоже будет правомерно. Компания не вправе ему это запретить. Но если работник планирует их использовать в другое время, то в данном случае он должен согла-

совать это с работодателем. Это, в частности, следует из содержания [подп. «д»](#) п. 39 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2. В остальных случаях такое поведение сотрудника можно расценивать как прогул.

Судебная практика. За невыход на работу организация уволила сотрудника. В суде работник заявил, что увольнение незаконно, так как у него было два неизрасходованных дня отдыха за сдачу крови в выходные. Но суд встал на сторону работодателя. Он указал, что работник мог использовать дни отдыха только непосредственно после каждой сдачи крови. Самовольное использование этих дней в другое время является дисциплинарным проступком, за который работодатель может уволить работника. Суд также отметил, что порядок предоставления дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов истцу был известен, так как ранее он обращался к работодателю с заявлением о предоставлении дней отдыха за исполнение донорских функций. Вышестоящий суд согласился с позицией суда первой инстанции (апелляционное определение Липецкого областного суда от 22.01.2014 № 33-137/2014).

Выяснить, должен ли был работник согласовывать свое отсутствие, очень просто. Достаточно проверить даты, указанные в справке, которую выдают донорам после сдачи крови.