**Разъясните, может ли быть уволен работник, если он самовольно использовал отгул?**

В соответствие со статьей 152 Трудового кодекса РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Согласно разъяснениям Верховного Суда РФ (пп. "д" п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2) увольнение работника может быть произведено за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Трудового кодекса РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

  Таким образом, использование положенных работнику отгулов необходимо обязательно согласовывать с работодателем, иначе это может повлечь за собой увольнение.