**Красноярская транспортная прокуратура разъясняет:**

**О предоставлении отпуска без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Такое право работника закреплено в ч. 1 ст. 128 ТК РФ.

Однако, ч. 2 ст. 128 ТК РФ определены случаи, когда работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, определены. К таким случаям относятся: рождение у работника ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и т.д.

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их продолжительности и назначения, они должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя об отпуске. В каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств, по которым у работника возникла необходимость в таком отпуске.

Согласно подпункту «а» пункта 6 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Однако, с учетом позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в определении от 22.06.2020 № 13-КГ20-1-К2, работодатель вправе отказать в предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, своевременно сообщив о своем решении работнику. В случае заблаговременного написания работником заявления на отпуск без сохранения заработной платы, работодатель должен уведомить сотрудника об отказе предоставить дни отдыха.

Таким образом, если работодатель при вышеуказанных обстоятельствах не сообщил работнику об отказе дать отпуск за свой счет, то увольнение за прогул будет являться незаконным.

Источник Красноярская транспортная прокуратура