**«Правомерно ли увольнение за прогул в случае, когда работодатель не затребовал с работника объяснение»**

Согласно пп «а» п. 6 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае [прогула](consultantplus://offline/ref=FD526FD7112657A822988DA68B38731CE5F919C52A323D21D8D70B478423AA1CE1C13D6834D17CDAaBf3L), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

При этом статьей 193 ТК РФ предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Таким образом, при увольнении за прогул работодатель обязан соблюсти установленный [ст. 193](consultantplus://offline/ref=7042201B966CCABA63A8BB68D4DD2AA556E7F649C37B0B7F92BF7FC1B586F2D7F41DA3345901069Fd3hEL) ТК РФ порядок увольнения, то есть затребовать от работника письменное объяснение причин отсутствия на работе. Несоблюдение указанного порядка является основанием для признания увольнения незаконным.

Помощник прокурора района

юрист 3 класса В.Д. Лисицкая