**Верховный суд Российской Федерации разъяснил порядок рассмотрения судами споров об увольнении за прогулы**

Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за отсутствие на работе свыше 4 часов подряд в течение рабочей смены. При этом, он письменным заявлением уведомил непосредственного руководителя о возникшей необходимости покинуть рабочее место, указав причину невозможности выполнить утвержденный распорядок рабочей смены.

В ходе рассмотрения гражданского дела судами первой и апелляционной инстанции в восстановлении на работе работнику было отказано, поскольку отсутствие на рабочем месте не было согласовано с работодателем, причины прогула уважительными не признаны.

Поскольку возможность письменного уведомления непосредственного руководителя о преждевременном уходе со смены с указанием причин была предусмотрена Правилами внутреннего трудового распорядка, а предшествующее поведение работника, его отношение к труду и длительность работы судами не исследовались, Верховный суд Российской Федерации признал доводы кассационной жалобы работника обоснованными и судебные постановления отменил, указав на необходимость доказывания работодателем по делам данной категории не только наличия законного основания увольнения, но и соблюдения установленного порядка увольнения.

Одновременно суд разъяснил, что юридически значимыми обстоятельствами по данным категориям дел являются соблюдение работником порядка уведомления работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и уважительность причин такого ухода, а работодателем - общих принципов применения к работнику дисциплинарной ответственности.