

Существуют ли временные ограничения по привлечению к работе в выходные дни?

Вопрос

Регламентируется ли предельное количество часов привлечения к работе в выходной день? два выходных подряд? количество дней в год?

Ответ

Трудовое законодательство не устанавливает ограничений по поводу количества или периодичности привлечения работников к работе в выходные дни (в том числе по количеству привлечения работников к работе в выходные дни за год или какой-либо периодичности).

Обоснование

Согласно [ст. 111 ТК РФ](#) всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ ([ч.1 ст. 113 ТК РФ](#)). Указанная статья устанавливает случаи, когда допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия ([ч.3 ст. 113 ТК РФ](#)), с письменного согласия работника ([ч.2 ст. 113 ТК РФ](#)), с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) ([ч.5 ст. 113 ТК РФ](#)).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожаров, наводнений, голода, землетрясений, эпидемий или эпизоотий) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части ([ст. 113 ТК РФ](#)).

[Статьей 153 ТК РФ](#) гарантирована повышенная оплата работы в выходные и праздничные дни.

При установлении работнику режима рабочего времени и составлении графиков работы работодатель должен соблюдать положения [ст. 110 ТК РФ](#) о минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха. При этом, по нашему мнению, работодатель вправе привлекать работника к работе в выходные дни, несмотря на то, что вышеуказанные требования о продолжительности еженедельного непрерывного отдыха им не выполняются.

Трудовое законодательство не устанавливает ограничений по поводу количества или периодичности привлечения работников к работе в выходные дни. Ограничения предусмотрены [ч.6 ст. 99 ТК РФ](#), в соответствии с которой продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Однако указанные ограничения на работу в выходные и праздники не распространяются ([Решение Верховного Суда РФ от 21.05.2010 N ГКПИ10-182](#)).

Таким образом, трудовое законодательство не устанавливает ограничений по поводу количества или периодичности привлечения работников к работе в выходные дни (в том числе, по количеству привлечения работников к работе в выходные дни за год или какой-либо периодичности).



На вопрос отвечала:

И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ
"Консультант+Аскон"