

Можем ли мы привлечь сотрудника, работающего по пятидневной рабочей неделе, к работе в выходные и праздничные дни в субботу, если не выполняется требование о продолжительности еженедельного непрерывного отдыха?

ВОПРОС

В [ст. 110](#) ТК РФ говорится о том, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (в нашем Обществе это суббота).

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

[Статья 113](#) ТК РФ предусматривает случаи, когда допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия и с письменного согласия работника.

Вопросы:

1. Возможно ли привлечение работника, работающего по пятидневной рабочей неделе к работе в выходные и праздничные дни в субботу?
2. Как быть с соблюдением непрерывного отдыха не менее 42 часов?

ОТВЕТ

1. 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).
2. 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.