

Письмо
Федеральная служба по труду и занятости
от 1 февраля 2024 г. № ПГ/00148-6-1

Вопрос: Если по причине срочной производственной необходимости работник организации привлекался к работе в выходные дни по распоряжению руководителя и с его согласия, но приказ об этом издан только в понедельник, то есть после факта работы в выходные, то будет ли это считаться нарушением требований трудового законодательства?

Ответ:

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 9 января 2024 года, в пределах компетенции сообщает.

В соответствии с частью первой статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных 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 (часть вторая статьи 113 ТК РФ).

В случаях, регламентированных частью третьей статьи 113 ТК РФ, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

Согласно части пятой статьи 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кроме того, часть шестая статьи 113 ТК РФ устанавливает категории работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни независимо от наличия вышеперечисленных условий, это работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (часть восьмая статьи 113 ТК РФ).

Таким образом, работодателю в случае необходимости привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день следует предварительно оформить соответствующее письменное распоряжение.

Обращаем внимание, что форма письменного распоряжения работодателя о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни трудовым законодательством не установлена и может определяться локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором (статьи 8, 9 ТК РФ).

В связи с вышеизложенным полагаем, что привлечение работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день в отсутствие надлежащим образом оформленного письменного распоряжения работодателя является нарушением трудового законодательства.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С. Гудко