

Что делать в случае незаконного привлечения к труду в праздники и выходные?

Ниже представлен подробный пошаговый алгоритм действий работника в том случае, когда работодатель потребовал выйти на работу в нерабочий день без его согласия. Действовать нужно следующим образом:

Написать заявление в двух экземплярах на имя руководителя организации. В нем сообщить о своем несогласии с привлечением к работе в определенный день – выходной или праздничный.

Один экземпляр передать работодателю, а на втором попросить поставить отметку о получении с подписью и указанием даты, ФИО, должности. Второй экземпляр оставить у себя.

Заявление можно также направить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении. Этот способ подойдет, в частности, когда на работе отказываются принимать заявление.

Напомним, что вызывать подчиненных в нерабочие дни разрешается только с их письменного согласия и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст. 113 ТК РФ).

Без согласия работника можно привлечь к труду в исключительных случаях, например:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения неотложных работ во время чрезвычайного или военного положения, в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения.

Согласие сотрудника также не требуется, если работа в нерабочий день предусмотрена графиком сменности.

За невыход на работу в выходной или нерабочий праздничный день при отсутствии письменного согласия в тех случаях, когда его наличие обязательно, работника нельзя уволить или объявить ему выговор, так как это не относится к дисциплинарным нарушениям.

Если не удалось урегулировать разногласия мирным путем, работнику рекомендуется обратиться в инспекцию труда, прокуратуру или суд.