

Вопрос: Работодатель каждый день заставляет работника задерживаться на работе, объясняя это тем, что у работника ненормированный рабочий день. Правомерно ли это?

Ответ: Нет, неправомерно.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация. Кроме того, привлечение к сверхурочной работе осуществляется в определенных случаях и порядке.

Если работодатель нарушает условия режима ненормированного рабочего дня и Вы считаете, что ваши права нарушены, вы можете обратиться за защитой своих прав в правовую инспекция труда Роспрофжел.

Обоснование: Статья 97 ТК РФ устанавливает, что работодатель имеет право в порядке, установленном Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (ст. 99 Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Кодекса).

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.