

Увольнение при фактической шестидневке и требовании «отработать» две недели

1. Краткая постановка вопроса

Работник принят по трудовому договору с пятидневной рабочей неделей, однако работодатель фактически требует выхода на работу в шестой день недели, а при подаче заявления об увольнении по собственному желанию настаивает на обязательной «отработке» двух недель. Требуется установить: (1) правовой режим работы в шестой день при договорной пятидневке и право работника от неё отказаться; (2) является ли двухнедельный срок предупреждения обязательным и в каких случаях можно уволиться раньше; (3) с какого момента работник вправе прекратить работу и на какие выплаты он может рассчитывать, включая оплату фактически отработанных сверхурочных часов и работы в выходные.

2. Ремарка об источниках и редакциях норм

Анализ опирается на Трудовой кодекс РФ, при этом часть норм приводится в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ (далее — Закон № 474-ФЗ). Существенное для настоящего разбора расхождение касается **ст. 379 ТК РФ**: в ранее действовавшей редакции для отказа от работы, не предусмотренной трудовым договором, достаточно было самого факта отказа; в редакции Закона № 474-ФЗ прямо закреплено, что работник реализует самозащиту, **«известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме»** (ст. 379 ТК РФ в редакции Закона № 474-ФЗ).

Практический вывод: независимо от того, какая редакция применяется к конкретному правоотношению, письменное уведомление работодателя о самозащите следует делать всегда — это единственная модель поведения, которая безопасна при обеих редакциях.

Статьи 80, 72, 74 ТК РФ в редакции Закона № 474-ФЗ содержательно совпадают с их действующими формулировками (различие в ст. 80 касается лишь уточнения «локальных нормативных актов» в перечне нарушений, дающих право на увольнение в указанный работником срок, — что дополнительно расширяет гарантии работника).

3. Правовой режим работы в шестой день при договорной пятидневной неделе

Согласно ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил у данного работодателя) является обязательным условием трудового договора; по ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и трудовым договором. Изменение этих условий регулируется ст. 72 ТК РФ: **«Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.»**

Отсюда — пять возможных правовых квалификаций одной и той же ситуации. Ни одна из них не даёт работодателю права в одностороннем порядке «просто заставить» работать шестой день.

3.1. Версия 1. Шестой день — выходной, а требование работать — привлечение к работе в выходной день

Когда применяется. Если по договору и ПВТР установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (как правило, суббота и воскресенье), шестой день недели для работника является выходным (ст. 110, 111 ТК РФ; при пятидневной неделе предоставляются два выходных дня в неделю).

Правовой режим. Привлечение к работе в выходной день допускается: - с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 113 ТК РФ); - без согласия — только в прямо перечисленных исключительных случаях (предотвращение катастрофы, производственной аварии, несчастного случая, уничтожения имущества, работы при чрезвычайных обстоятельствах — ч. 3 ст. 113 ТК РФ); - в отдельных случаях — с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ применительно к порядку учёта мнения); - привлечение оформляется письменным распоряжением работодателя.

Для отдельных категорий установлены запреты и ограничения: беременные женщины к работе в выходные привлекаться не могут (ст. 259 ТК РФ); женщины с детьми до трёх лет, инвалиды и другие категории, перечисленные в ст. 259 и 264 ТК РФ, — только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья, причём они должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться.

Оплата. Работа в выходной оплачивается не менее чем в двойном размере либо (по выбору работника) в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2. Версия 2. Шестой день — сверхурочная работа

Когда применяется. Если шестой день не является выходным по ПВТР/графику (например, при сменном режиме, скользящих выходных, суммированном учёте рабочего времени), но работа выполняется за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени — это сверхурочная работа (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), поэтому при пятидневной неделе по 8 часов шестой рабочий день одновременно выводит работника и за пределы дневной нормы, и за пределы недельной.

Правовой режим (ст. 99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника; без согласия — лишь в исключительных случаях, прямо перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ. Установлены жёсткие пределы: не более 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). Привлечение оформляется письменным распоряжением работодателя, а работники отдельных категорий (в том числе женщины с детьми до трёх лет, инвалиды) должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Оплата. Первые два часа — не менее чем в полуторном размере, последующие часы — не менее чем в двойном; по желанию работника повышенная оплата может быть заменена дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Конкурирующие позиции о соотношении ст. 152 и ст. 153 ТК РФ. Если шестой день является выходным, доминирующий подход состоит в том, что такая работа квалифицируется по ст. 113 и 153 ТК РФ (как работа в выходной), а не по ст. 99 и 152 ТК РФ, поскольку режим работы в выходные урегулирован специальной нормой, а двойная оплата по ст. 153 ТК РФ уже включает компенсационную составляющую. Альтернативная позиция, встречающаяся в практике, применяется тогда, когда шестой день по ПВТР/графику выходным не является (суммированный учёт, скользящий график): здесь применяется ст. 152 ТК РФ, а учёт ведётся по итогам учётного периода.

Практический вывод. Для работника, у которого в договоре пятидневка с субботой и воскресеньем в качестве выходных, наиболее защищённая конструкция — требовать и письменного согласия по ст. 113 ТК РФ, и оплаты

по ст. 153 ТК РФ (не менее двойного размера). Если работодатель настаивает на квалификации «сверхурочные», требования к оплате по ст. 152 ТК РФ всё равно сохраняются и подлежат расчёту на основании табелей учёта рабочего времени.

3.3. Версия 3. Шестой день — попытка односторонне изменить режим рабочего времени

Когда применяется. Если работодатель намерен ввести шестидневную рабочую неделю постоянно (новый график, новый режим), речь идёт об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

Правовой режим. По общему правилу ст. 72 ТК РФ такое изменение возможно только по письменному соглашению сторон. Одностороннее изменение допускается лишь в порядке ст. 74 ТК РФ — при изменении организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), когда прежние условия не могут быть сохранены, **и только если это не затрагивает трудовую функцию работника**. Работодатель обязан письменно уведомить работника не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). При несогласии работника работодатель обязан письменно предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, а также вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую), при отсутствии такой работы либо отказе от неё трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Изменения, вводимые по ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Особый случай — работодатель-физическое лицо или индивидуальный предприниматель. Применяется ст. 306 ТК РФ: об изменении условий договора работодатель предупреждает письменно не менее чем за 14 календарных дней, а ИП вправе менять условия только тогда, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (отсылка к ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Особенности рассмотрения споров с такими работодателями разъяснены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15.

Практический вывод. Простое устное «теперь работаем по субботам» без письменного соглашения (ст. 72 ТК РФ) и без процедуры ст. 74 ТК РФ (двухмесячное уведомление, обоснование организационно-технологических причин, предложение вакансий) законной силы не имеет. Нормы локальных нормативных актов и условия договоров, ухудшающие положение работников

по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ст. 8, 9 ТК РФ).

3.4. Версия 4. Ненормированный рабочий день

Если должность включена в перечень работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ), работодатель вправе эпизодически привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Однако систематическая работа в каждый шестой день недели перестаёт быть признаком ненормированного рабочего дня: правовой смысл ст. 101 ТК РФ — эпизодичность, а компенсацией служит дополнительный отпуск не менее трёх календарных дней (ст. 119 ТК РФ), а не превращение пятидневки в шестидневку.

3.5. Версия 5. Совместительство или совмещение профессий

Если дополнительный день фактически связан с выполнением иной регулярной оплачиваемой работы, отношения должны оформляться либо как внутреннее совместительство — отдельный трудовой договор с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 60.1, 282, 285, 286 ТК РФ), либо как совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы — с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Ни в первом, ни во втором случае работа не может выполняться «бесплатно» в рамках уже заключённого договора с пятидневной неделей.

3.6. Право отказаться от работы в шестой день: самозащита и связанные с ней риски

Материальное основание отказа. Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, и соблюдать трудовое законодательство (ст. 22 ТК РФ).

Процедура самозащиты. Статья 379 ТК РФ предоставляет работнику право в целях самозащиты отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами). В редакции Закона № 474-ФЗ прямо указано, что работник извещает работодателя (либо непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя) **в письменной форме**. На время

отказа за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством. Работодатель не вправе препятствовать работнику в осуществлении самозащиты (ст. 380 ТК РФ).

Форма реализации. Наиболее безопасный вариант — письменное заявление (уведомление) с указанием: условий трудового договора и ПВТР, которыми установлена пятидневная рабочая неделя; конкретных дат и часов, в которые работодатель требовал выхода; заявленного отказа со ссылкой на ст. 60, 379 ТК РФ; требования об оплате фактически отработанных сверхурочных часов/работы в выходные. Копию — с отметкой о вручении либо направить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

Дополнительный инструмент. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе приостановить работу, письменно известив работодателя, за исключением случаев, перечисленных в ст. 142 ТК РФ (периоды военного и чрезвычайного положения, непосредственно обслуживание особо опасных видов производств и др.). На период приостановления за работником сохраняется средний заработок.

Риск. Работодатель может расценить отказ как дисциплинарный проступок и применить взыскание (замечание, выговор, увольнение) в порядке ст. 192, 193 ТК РФ. Однако правомерный отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором и выполняемой с нарушением установленного порядка, дисциплинарным проступком не является, а наложенное взыскание может быть признано незаконным государственной инспекцией труда или судом.

3.7. Практический вывод по разделу 3

Однозначного «шестого рабочего дня по договору с пятидневкой» не существует: это либо работа в выходной (ст. 113 и 153 ТК РФ), либо сверхурочная работа (ст. 99 и 152 ТК РФ), либо попытка изменить режим рабочего времени (ст. 72/74/306 ТК РФ), либо ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ), либо неоформленное совмещение/совместительство (ст. 60.1, 60.2 ТК РФ). Общее для всех версий: **без письменного согласия работника и без надлежащего оформления такие требования незаконны**, а работник вправе отказаться от них, письменно известив работодателя (ст. 379 ТК РФ), сохранив право на оплату фактически отработанного времени по повышенным ставкам.

4. Обязан ли работник «отработать» две недели при увольнении по собственному желанию

4.1. Что в действительности означает двухнедельный срок

Статья 80 ТК РФ: **«Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.»**

Юридически это **срок предупреждения**, а не «отработка». Он не обязывает работника присутствовать на работе: если в течение этого срока работник заболел или уйдёт в ежегодный отпуск, течение срока продолжается, а увольнение производится в ранее определённую дату (если заявление не отозвано). Работодатель не вправе уволить работника по собственному желанию ранее истечения срока предупреждения без его согласия (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

4.2. Версия А. Сокращение срока по соглашению сторон

Часть 2 ст. 80 ТК РФ: **«По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.»** Это самый быстрый путь при отсутствии нарушений со стороны работодателя. Рекомендуемая форма — заявление с указанием конкретной желаемой даты увольнения и письменная виза руководителя («согласен», дата, подпись) либо отдельное соглашение о расторжении. Без письменного подтверждения согласия работодателя прекращать работу досрочно рискованно.

4.3. Версия Б. Обязанность работодателя уволить в срок, указанный работником

Часть 3 ст. 80 ТК РФ устанавливает два самостоятельных основания, при которых работодатель **обязан** расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении работника:

1. **Невозможность продолжения работы** — зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи. Категория «другие случаи» оценочная; судебной практикой к ней относятся, в частности, уважительные причины личного и семейного характера, подтверждённые документально (переезд, необходимость ухода за больным членом семьи,

медицинские показания). Спорность категории означает, что работнику следует приложить подтверждающие документы; при отказе работодателя — оспаривать отказ в судебном порядке.

- 2. Установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.** В редакции Закона № 474-ФЗ перечень прямо дополнен локальными нормативными актами, что для рассматриваемой ситуации принципиально: требование работать в шестой день при установленной договором пятидневке является нарушением условий трудового договора и ПВТР.

Конкурирующие позиции о том, что значит «установленное» нарушение. - *Позиция 1 (узкая).* Прилагательное «установленное» предполагает, что нарушение зафиксировано компетентным органом: государственной инспекцией труда, прокуратурой либо судом. При таком прочтении работник, желающий уволиться «одним днём» по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, должен предварительно получить акт проверки или судебное решение, подтверждающее нарушение. - *Позиция 2 (широкая).* Нарушение может быть установлено и в самом споре о дате увольнения: суд проверяет по существу, имело ли место нарушение на момент подачи заявления, и признаёт увольнение незаконным, если работодатель не расторг договор в указанный работником срок. При таком прочтении достаточно доказательств самого факта (условия договора и ПВТР, графики, таблицы, письменные требования работодателя о выходе, показания свидетелей).

Практический вывод: для работника безопаснее совместить оба подхода — подать заявление об увольнении в конкретную дату со ссылкой на ч. 3 ст. 80 ТК РФ и одновременно обратиться в государственную инспекцию труда (и/или прокуратуру) с жалобой на принуждение к работе в шестой день. Акт инспекции превращает нарушение в «установленное» и снимает спорность.

4.4. Версия В. Иные (сокращённые и удлинённые) сроки предупреждения

Двухнедельный срок — общее правило, из которого ТК РФ устанавливает исключения:

- **Трудовой договор на срок до двух месяцев** — предупреждение за три календарных дня (ст. 292 ТК РФ);
- **Сезонные работы** — предупреждение за три календарных дня (ст. 296 ТК РФ);

- **Руководитель организации** — предупреждение не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ);
- **Спортсмен, тренер** — предупреждение не позднее чем за один месяц, а если договор заключён на срок менее четырёх месяцев, срок не применяется; в договорах с отдельными категориями спортсменов и тренеров может быть предусмотрен более длительный срок предупреждения, если это предусмотрено нормами общероссийских спортивных федераций либо профессиональных спортивных лиг; в договоре со спортсменом может быть предусмотрена денежная выплата в пользу работодателя при расторжении по инициативе спортсмена без уважительных причин (ст. 348.12 ТК РФ).

Практический вывод. Прежде чем соглашаться на «две недели», следует проверить срок договора и категорию должности: при срочном договоре до двух месяцев или сезонной работе достаточно трёх дней, для руководителя срок больше — месяц.

4.5. Версия Г. Отзыв заявления

До истечения срока предупреждения работник вправе в любое время отозвать заявление; увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому по ТК РФ и иным федеральным законам не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Право на отзыв сохраняется и в период отпуска или временной нетрудоспособности — если отсутствует письменное приглашение другого работника.

4.6. Версия Д. Риск самовольного прекращения работы

Если работник просто перестанет выходить на работу до истечения срока предупреждения и без согласия работодателя, это может быть квалифицировано как прогул — однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, влекущее увольнение по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с соответствующей записью в трудовой книжке и сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ). При наличии уважительных причин (болезнь, уход за ребёнком и т. п.) увольнение может быть оспорено, но спорность конструкции очевидна, поэтому «уйти в никуда» без письменного оформления нецелесообразно.

4.7. Практический вывод по разделу 4

«Отработка» двух недель — не безусловная обязанность, а срок предупреждения, который: (а) может быть сокращён по соглашению сторон (ч.

2 ст. 80 ТК РФ); (б) **должен** быть сокращён по требованию работника в случаях, указанных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, — невозможность продолжения работы либо установленное нарушение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашения или трудового договора; (в) при срочном договоре до двух месяцев и на сезонных работах составляет три дня; (г) для руководителя и спортсмена/тренера — один месяц. В рассматриваемой ситуации принуждение к работе в шестой день при договорной пятидневке даёт основание ссылаться именно на ч. 3 ст. 80 ТК РФ, но для надёжности нарушение лучше предварительно зафиксировать обращением в государственную инспекцию труда или прокуратуру.

5. С какого момента работник вправе прекратить работу и на какие выплаты рассчитывать

5.1. Момент прекращения работы

Часть 5 ст. 80 ТК РФ: «**По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.**»

Если работник указал в заявлении дату по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, право прекратить работу возникает с этой даты независимо от того, издал ли работодатель приказ. При этом днём прекращения трудового договора во всех случаях (кроме случаев, когда фактически работа продолжается и работник не настаивает на увольнении) является последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ).

5.2. Причитающиеся выплаты

При увольнении по собственному желанию работнику причитаются:

1. **Заработная плата за фактически отработанное время** на день увольнения (ст. 129, 136 ТК РФ), включая все установленные договором надбавки и доплаты.
2. **Компенсация за все неиспользованные отпуска** (ст. 127 ТК РФ) — как за текущий рабочий год, так и за предыдущие периоды.

3. **Оплата работы в выходные дни** — не менее чем в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха по выбору работника (ст. 153 ТК РФ).
4. **Оплата сверхурочной работы** — первые два часа не менее чем в полуторном размере, последующие часы — не менее чем в двойном; по желанию работника — дополнительное время отдыха вместо повышенной оплаты, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
5. **Проценты (денежная компенсация) за задержку выплаты** — не ниже одной стодвадцатой ключевой ставки Банка России за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).
Обязанность выплаты возникает независимо от вины работодателя.
6. **Компенсация морального вреда** при нарушении трудовых прав (ст. 237 ТК РФ), а также возмещение материального ущерба, причинённого незаконным лишением возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

Важно. Выходное пособие при увольнении по собственному желанию не выплачивается — ст. 178 ТК РФ предусматривает его при ликвидации организации, сокращении численности или штата и в иных прямо указанных случаях. Если работодатель настаивает на увольнении по «соглашению сторон» или по сокращению, режим выплат будет иным — это самостоятельный сюжет.

Срок окончательного расчёта — день увольнения; если работник в этот день не работал, соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления требования (ст. 140 ТК РФ).

5.3. Ответственность работодателя

- Административная: нарушение трудового законодательства — ст. 5.27 КоАП РФ (ч. 1), невыплата или неполная выплата заработной платы — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (штраф на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей, на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей).
- Уголовная: полная невыплата заработной платы свыше двух месяцев либо частичная невыплата свыше трёх месяцев — ст. 145.1 УК РФ.

5.4. Практический вывод по разделу 5

Прекратить работу работник вправе с даты, указанной в заявлении (при законных основаниях по ч. 3 ст. 80 ТК РФ) либо по истечении двухнедельного срока (в остальных случаях). В последний день работы работодатель обязан произвести полный расчёт, включая компенсацию за неиспользованный отпуск и оплату фактически отработанных сверхурочных часов и работы в выходные;

за задержку начисляются проценты по ст. 236 ТК РФ, а также может быть взыскана компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

6. Куда обращаться и в какие сроки

6.1. Самозащита

Письменное уведомление работодателя об отказе от работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 379 ТК РФ в редакции Закона № 474-ФЗ), с сохранением всех трудовых прав на время отказа; обязанность работодателя не препятствовать самозащите (ст. 380 ТК РФ). Дополнительно — приостановление работы при задержке заработной платы более 15 дней (ст. 142 ТК РФ) с учётом установленных законом изъятий.

6.2. Государственная инспекция труда и прокуратура

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляет государственная инспекция труда (ст. 354–357 ТК РФ); инспекторы вправе выдавать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений. Обращения граждан рассматриваются в порядке, установленном Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (общий срок — 30 дней, ст. 12). Прокурорский надзор — на основании Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст. 21, 26, 27).

6.3. Комиссия по трудовым спорам и суд

- **КТС** (ст. 384–389 ТК РФ): работник вправе обратиться в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ).
- **Суд** (ст. 391, 392 ТК РФ): по общему правилу — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права; **по спорам об увольнении — один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (или со дня, когда трудовая книжка не была выдана); **по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и иных сумм — один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).
- Работники при обращении в суд освобождены от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

6.4. Доказательственная база

Для требований об оплате сверхурочных и работы в выходные, а также для обоснования увольнения по ч. 3 ст. 80 ТК РФ следует заранее собрать: трудовой договор и ПВТР (или их заверенные копии), графики работы и сменности, приказы о привлечении к работе, табели учёта рабочего времени, данные системы контроля доступа, письменные требования работодателя о выходе в шестой день, служебные записки и переписку, показания свидетелей, расчётные листки. Обязанность доказать законность привлечения к работе сверх установленной продолжительности лежит на работодателе.

6.5. Практический вывод по разделу 6

Оптимальная последовательность — письменная самозащита (ст. 379 ТК РФ) параллельно с обращением в государственную инспекцию труда и/или прокуратуру (получение акта = «установленное нарушение» для ч. 3 ст. 80 ТК РФ), затем заявление об увольнении в конкретную дату с требованием полного расчёта. Спор о выплатах — в суд в пределах сроков ст. 392 ТК РФ (3 месяца по общим требованиям, 1 год — по невыплаченной заработной плате, 1 месяц — по спору об увольнении).

7. Практический алгоритм действий работника

1. **Зафиксировать исходные условия.** Получить и сохранить копии трудового договора, ПВТР, графиков, приказов, расчётных листов. Проверить: продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени, перечень выходных, наличие условий о ненормированном рабочем дне.
2. **Прекратить или ограничить работу в шестой день** с одновременным письменным извещением работодателя (непосредственного руководителя) со ссылкой на ст. 60, 379 ТК РФ, с указанием конкретных условий договора и ПВТР и требования прекратить привлечение к работе вне установленного графика.
3. **Не подписывать** задним числом соглашения об изменении режима рабочего времени и приказы о привлечении к работе в выходные, если согласие не давалось; при вынужденном подписании — письменно выразить несогласие.
4. **Направить жалобу** в государственную инспекцию труда и (или) прокуратуру: о принуждении к работе за пределами установленного режима рабочего времени и о неоплате работы в выходные/сверхурочных часов.

5. **Подать заявление об увольнении** с указанием конкретной даты: либо по соглашению сторон (ч. 2 ст. 80 ТК РФ), либо со ссылкой на ч. 3 ст. 80 ТК РФ (установленное нарушение работодателем условий трудового договора и локальных нормативных актов, принуждение к работе вне графика). Зарегистрировать заявление (входящий номер, отметка о получении) либо направить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.
6. **В последний день работы** потребовать выдачи трудовой книжки (или сведений о трудовой деятельности — ст. 66.1 ТК РФ), копий документов, связанных с работой, и полного расчёта, включая компенсацию за неиспользованный отпуск, оплату сверхурочных часов и работы в выходные дни.
7. **При задержке или отказе** — требование о процентах по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ, обращение в суд в пределах сроков ст. 392 ТК РФ.

8. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации (в том числе в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, опубликован на <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>):

- ст. 8, 9 — недопустимость ухудшения положения работника локальными нормативными актами и соглашениями;
- ст. 22 — основные обязанности работодателя;
- ст. 57 — содержание трудового договора, обязательность условия о режиме рабочего времени;
- ст. 60 — запрет требовать выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- ст. 60.1, 60.2, 151, 282, 285, 286 — совместительство и совмещение профессий;
- ст. 66.1 — сведения о трудовой деятельности;
- ст. 72 — изменение определённых сторонами условий трудового договора (в редакции Закона № 474-ФЗ);
- ст. 74 — изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (в редакции Закона № 474-ФЗ);
- ст. 77 (п. 7 ч. 1) — основание прекращения трудового договора при отказе от продолжения работы в новых условиях;
- ст. 80 — расторжение трудового договора по инициативе работника (в редакции Закона № 474-ФЗ);

-
- ст. 81 (пп. «а» п. 6 ч. 1) — прогул как основание увольнения по инициативе работодателя;
 - ст. 84.1 — общий порядок оформления прекращения трудового договора;
 - ст. 91 — нормальная продолжительность рабочего времени;
 - ст. 99 — сверхурочная работа, порядок привлечения и пределы;
 - ст. 100 — режим рабочего времени;
 - ст. 101, 119 — ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск;
 - ст. 103 — сменная работа;
 - ст. 104 — суммированный учёт рабочего времени;
 - ст. 110, 111 — продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, выходные дни;
 - ст. 113 — запрет работы в выходные и нерабочие праздничные дни, исключения;
 - ст. 127 — реализация права на отпуск при увольнении;
 - ст. 129, 136 — оплата труда, сроки выплаты заработной платы;
 - ст. 140 — сроки расчёта при прекращении трудового договора;
 - ст. 142 — приостановление работы при задержке выплаты заработной платы;
 - ст. 145 (в системной связи) — оплата труда руководителей, специалистов;
 - ст. 152 — оплата сверхурочной работы;
 - ст. 153 — оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ст. 178 — выходные пособия;
 - ст. 192, 193 — дисциплинарные взыскания и порядок их применения;
 - ст. 234, 236, 237 — материальная ответственность работодателя;
 - ст. 259, 264 — гарантии отдельным категориям работников при привлечении к работам в выходные и сверхурочно;
 - ст. 280 — досрочное расторжение трудового договора руководителем организации;
 - ст. 292 — расторжение договора, заключённого на срок до двух месяцев;
 - ст. 296 — расторжение договора на сезонных работах;
 - ст. 306 — изменение условий трудового договора работодателем — физическим лицом (в редакции Закона № 474-ФЗ);
 - ст. 348.12 — особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером (в редакции Закона № 474-ФЗ);
 - ст. 354-357 — надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
 - ст. 372 — учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - ст. 379 — формы самозащиты (включая редакцию Закона № 474-ФЗ с требованием письменного извещения работодателя);
 - ст. 380 — обязанность работодателя не препятствовать самозащите;
-

- ст. 384–389, 386 — рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, сроки обращения;
- ст. 391, 392, 393 — рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах, сроки обращения, освобождение от судебных расходов.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 22 (условия расторжения договора по инициативе работника, недопустимость увольнения до истечения срока предупреждения без согласия работника, обязанность работодателя расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении, при невозможности продолжения работы и при установленном нарушении).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» — разъяснения по применению ст. 306 ТК РФ и особенностям режима рабочего времени у таких работодателей.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ч. 1 — нарушение трудового законодательства; ч. 6 — невыплата или неполная выплата заработной платы).

Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 145.1 (невыплата заработной платы: полная свыше двух месяцев, частичная свыше трёх месяцев).

Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 21, 26, 27 (предмет и полномочия прокурорского надзора, акты прокурорского реагирования).

Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 12 (сроки рассмотрения письменных обращений).