

**Миннахметова Ильсина Ильдаровна**

студентка

*Научный руководитель*

**Гильмеева Гульназ Нургалиевна**

канд. юрид. наук, доцент

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия им. В.М. Лебедева»

г. Казань, Республика Татарстан

## **СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА: НОВЫЕ ПРАВИЛА, ПРАКТИКА,**

### **СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ**

*Аннотация: сверхурочная работа является спорным предметом трудовых отношений, поскольку содержит в себе различные нюансы, касаемые и оплаты, и порядка привлечения к ней. В статье рассмотрен институт сверхурочного труда работников, обозначены существенные условия правомерности такой работы. Наравне с отраслевым законодательством отмечены точки зрения правоприменителей исходя из судебной практики.*

**Ключевые слова:** сверхурочная работа, дополнительная работа, работодатель, работник, судебная практика.

В трудовом законодательстве Российской Федерации выделяется рабочее время, в рамках которого работником выполняются его трудовые обязанности, и время отдыха, используемое им по своему усмотрению. Однако в ряде случаев, работодатель может привлечь работника к дополнительной работе во внедневное время как с его согласия, так и без. Так, законодателем было введено понятие сверхурочной работы, регулируемая статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Институт сверхурочной работы нашел отражение еще в первой редакции ТК РФ (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя), что свидетельствует о том, что еще в начале формирования нормативной базы, законодатель понимал о важности компенсации труда работника вне рабочего времени.

Привлечение к сверхурочной работе является правом работодателя. Причем в 99 статье ТК РФ законодатель устанавливает перечень «событий», при которых правомерно привлекать работника к дополнительной работе с его согласия:

1) окончание работы, которая по техническим причинам не могла быть закончена в рамках рабочего времени, но при условии, что невыполнение работы может привести к порче или уничтожению имущества как работодателя, так и третьих лиц или вовсе создать угрозу жизни людей, 2) выполнение ремонтных работ, неисполнение которых может привести к прекращению работы многих работников; 3) замена сменщика, который не явился на работу, при условии, что не допускается перерыв на работе [1].

В других же случаях обязательно наличие не только согласия самого работника выполнять сверхурочную работу, но и мнение выборного органа профсоюза, что установлена как гарантия прав работника. В ряде случаев данное право корреспондирует обязанности работника, имеются ввиду те ситуации, при которых для выполнения сверхурочной работы не требуется получения согласия самого работника, а именно:

1) работы для предотвращения и устранения катастроф, стихийных бедствий, аварий; 2) работы необходимые для функционирования систем водо-, газо-, теплоснабжения, освещения, транспорта и связи; 3) работы при военном или чрезвычайном положении, в условиях чрезвычайных обстоятельств, когда под угрозу ставится жизнь и здоровье населения [1].

Все эти случаи обусловлены важностью, характером работы, а также же тем, что ее приостановка невозможна. Отличие же категории работ, для которых требуется или не требуется согласия работника заключаются в масштабах последствий. Первая раскрытая классификация носит больше «локальный» характер, вторая же является «мировой», поскольку затрагивает определённые группы или все население в целом.

Несмотря на то, что сверхурочная работа – это исполнение инициативы только работодателя, на деле можно встретить нарушение порядка привлечения к дополнительной работе, оплаты такой работы. Помимо этого, исходя из

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

судебной практики можно отметить, что не все работодатели ведут правильный учет времени работы и учитывают «категорию» того или иного работника. На мой взгляд, все это является злоупотреблением своих прав и должно пресекаться.

Как было сказано выше обязательным условием сверхурочной работы является то, что она выполняется работником по инициативе работодателя. Для того, чтобы определить действительно ли лицом была исполнена дополнительная работа, это должно быть правильно оформлено. Самым надежным вариантом является издание приказа работодателем. Однако это может ограничиваться и получением письменного согласия работника, за исключением случаев при которых не требуется его согласия. Помимо этого, судебная практика допускает исполнение трудовых обязанностей вне рабочего времени «с предложения или с ведома» работодателя [3]. Таким образом главное установить факт того, что сверхурочная работа инициирована начальником.

Так, не всегда выполнение дополнительной работы за пределами своего рабочего времени является сверхурочной, а именно в тех случаях, когда нарушается существенное условие – инициатива работодателя. Нередко можно встретить, что работник остается на работе, чтобы доделать начатое дело, но при этом непосредственный начальник такого поручения не давал. В данном случае работник не может рассчитывать на повышенную оплату своей работы. А работодатель в свою очередь не обязан уплатить лишние отработанные часы. Вышеописанная ситуация с задержкой на работе больше напоминает ненормированный режим труда, при котором не предусмотрена сверхурочная работа, поскольку работник может как приходить раньше, так и уходить позже в зависимости от его возможности выйти на работу.

При этом на практике не всегда выходит именно так. Например, по Определению Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2025 №88–17820/2025 работодателю придется доплатить лишние отработанные часы, если работник не должен был их отрабатывать в силу того, что ему положен сокращенный рабочий день [4]. Так, женщины в селе не должны работать более 36 часов в неделю, отрабатывая 40 часов они систематически выполняли

сверхурочную работу. В конечном счете работодателя обязали выплатить все причитающиеся суммы. Таким образом, на деле может оказаться так, что работник трудится сверх положенного времени, работодатель же, зная о законодательных ограничениях ничего не предпринимает. Исходя из этого можно сделать вывод, что по умолчанию работодатель «призывал» работниц к дополнительному труду, поэтому и оплачиваться это должно так, как предусмотрена оплата за сверхурочную работу, а не в обход закона. Судами пресекаются подобные действия работодателей и восстанавливаются нарушенные права работников. Однако на практике можно встретить и иные подходы судов, например согласно Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.12.2021 по делу №88-20199/2021 нарушение порядка является основанием для отказа в удовлетворении исковых требований [6]. В связи с тем, что не издавались приказы или распоряжения о привлечение к сверхурочной работе взыскивать за это денежные средства нельзя.

Другим существенным условием является оплата сверхурочной работы. Минимальные пороги, которые должны быть соблюдены при выплате денежных средств имеют нормативное закрепление (152 статья ТК РФ): это оплата в полуторном размере за первые два переработанных часа и двойная за последующие [1]. Данные цифры являются минимальными, поскольку сам законодатель вводит формулировку «не менее». Так работодатель может предусмотреть и иные суммы компенсации за выполнение дополнительной работы, но они не должны быть ниже, чем предусматривает отраслевое законодательство.

Вопрос по оплате долгое время был открытым и вызывал вопросы. Нерешиенным оставался порядок уплаты дополнительной работы, поскольку законодателем установлены минимальные размеры оплаты, но не раскрыта сама процедура. Так в 2023 году при проверке положений ТК РФ на конституционность, Конституционный суд Российской Федерации обязал ввести конкретный порядок данной процедуры [2]. До законодательных изменений, которые вступили в силу с 01 сентября 2024 года, по мнению Конституционного Суда РФ стоило исходить из того, что сверхурочная работа оценивается из заработной платы

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

работника, его компенсационных и стимулирующих выплат. На данный момент действующее законодательство «продублировало» данную норму. Данное судебное постановление действительно стало важным для отраслевого законодательства, в частности для трудового, поскольку внесло ясность и обеспечило работникам нормальную оплату их труда.

Помимо этого, работодатель обязан вести учет рабочего времени каждого сотрудника, поскольку в случае исполнения им сверхурочной работы данные из этого табеля, журнала будут учитываться и при определении его времени переработки, и выплате за это. В ТК РФ закреплено, что продолжительность такого труда не должна «не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год» [1]. Такие сроки установлены в связи с тем, что каждый имеет право на отдых не смотря на то, на какой работе от трудится. В подобных случаях суд очень часто встает на стороны работника, так, согласно Решению Октябрьского районного суда г. Красноярска (Красноярский край) – №2-221/2025 2-221/2025(2-4591/2024;)-~M-1018/2024 2-4591/2024 M-1018/2024 от 1 июня 2025 г. по делу №2-221/2025 суд удовлетворил требования истца (работника-водителя) в компенсации за переработанные сверхурочно часы [10]. Это является обоснованным и правильным решением, поскольку каждый заслуживает и имеет право получать вознаграждение за свой труд, а работодатель при этом обязан выплачивать заработные платы и все причитающиеся суммы. Именно поэтому в подобных случаях суд очень часто встает на сторону работников, что подтверждается также иными судебными актами: Решение Октябрьского районного суда г. Самары №2-2783/2025 2-2783/2025~M-1576/2025 M-1576/2025 от 28 апреля 2025 г. по делу №2-2783/2025, Решение Тындинского районного суда №2-545/2025 2-545/2025~M-282/2025 M-282/2025 от 12 мая 2025 г. по делу №2-545/2025 [8, 9].

Завершающим существенным условием, учитываемой при выборе работника, которому работодателем предлагается дополнительная работа, это – категория работника. Не всех можно привлечь к такой работе, в силу некоторых их «особенностей», так, например, в силу возраста нельзя привлечь

несовершеннолетнего, в силу физиологического положения – беременную женщину. В отношении ряда лиц предусмотрена процедура, заключаемая в обязательном получении согласия, к ним относятся: «инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет» [1]. Данный перечень субъектов имеет свои «привилегии» в виду их семейного положения, здоровья. Так работодателю не только важно правильно оформить привлечение работника к сверхурочной, но и учесть того не входит ли подчиненный в категорию тех, кого нельзя привлекать вовсе или без его согласия. Данный шаг законодателя стоит расценивать как гарантию и защиту прав и интересов работников.

В качестве примера можно привести Определение 8-го КСОЮ от 12.12.2023 №88-23923/2023, согласно которому работник (инвалид 2 группы) отрабатывал как все нормальную продолжительность времени (40 часов в неделю), хоть по закону должен работать меньше [7]. Несмотря на то, что им была предоставлена соответствующая справка об инвалидности, работодатель не учел это и никак не изменил его рабочее время. Получается, работник постоянно перерабатывал на 5 часов больше в неделю, обратившись в суд он попросил взыскать с компании выплаты за сверхурочную работу. Конечно, данная ситуация не описывает в точности сверхурочный труд, но суд признал его таковым в силу того, что работодатель злостно не исполнял свою обязанность – сократить рабочее время работника. Судом не учитывалось, что работник сам был не против такого режима работы, поскольку первоочередный вопрос стоял в действиях работодателя. Касаемо сверхурочной работы действует также, если работник не возражает сверхурочно поработать, но при том, что ему это запрещено (по состоянию здоровья), работодатель не может его привлекать к такому труду. Так, суд встав на сторону работника удовлетворил его требования в части выплаты за лишние

---

отработанные часы, хоть этот случай не является классическим примером сверхурочной работы. Данные выводы также подтверждаются Определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19 августа 2025 года по делу №88-18545/2025 (УИД 64RS0043-01-2024-003923-02), где также не учтена категория трудящегося [5].

Судебные практики показывают, что работодатель обязан учитывать все нюансы, касаемые работника и его «особенностей», иначе это может в дальнейшем повлечь для него отрицательные последствия.

Институт сверхурочной работы является вариантом выполнения трудовых обязанностей за пределами рабочего времени. Исходя из того, что законодатель наделил работодателя таким правом, может возникнуть вопрос о конституционности такой нормы, так как за всеми закреплена свобода труда, право на отдых. Однако в данной части нельзя утверждать о нарушении прав человека и работника в узком смысле, поскольку законодателем установлен круг лиц, которых нельзя привлекать к такой работе, а также тех лиц, привлечение которых к сверхурочной работе невозможно без их согласия. Помимо этого, имеет нормативное закрепление и время продолжительности дополнительной работы, так сверхурочную деятельность нельзя назвать систематической, к ней более применителен эпизодический характер. Таким образом существование сверхурочной работы обоснованно и немаловажно в трудовых отношениях, если оно правильно оформлено и исполнено.

В рамках трудовых отношений работник зачастую является слабой стороной, на примере других отраслей российского права применительно к работнику можно употребить понятие «потерпевший», который не обязан доказывать свою невиновность. Так и в трудовых отношениях, доказывание правомерности своих действий лежит на более сильной стороне – работодателе. А суд в свою очередь часто встает на сторону менее защищенной стороны – работника. Применительно к сверхурочной работе все действует также, поскольку на практике часто может оказаться так, что за переработку не выплачены деньги, к дополнительной

работе привлекли не того сотрудника, или привлечение было неправомерным с нарушением порядка.

Институт сверхурочной работы за время своего существования претерпевал изменения, что продолжается и на сегодняшний день. В начале декабря 2025 года вновь вышла новость о возможном удвоение часов, к которым могут привлекаться работники (240 часов в год). Согласно сайту РИА Новости данный проект подготовлен совместно Министерством экономического развития и Министерством труда Российской Федерации в целях: «повышения гибкости трудовых отношений для уменьшения дефицита кадров на рынке труда в стране» [11]. Помимо этого, у людей появляется возможность больше зарабатывать. На мой взгляд, данное нововведение вполне правомерно, поскольку он также сохраняет принцип добровольности работника на доработку, и позволяет ему в случае необходимости увеличить свой заработок. Для работодателя это также способ выстроить более гибкие трудовые отношения и снизит нехватку кадров. Данные нормы могут найти свое применение весной 2026 года. Конечно, это может привести и к негативным последствиям, например, к таким, что из-за систематической сверхурочной работы ухудшится состояние работника, а работодатели смогут в некотором роде злоупотреблять своим правом привлечения к переработке. Несомненно все это приведет к новым судебным спорам, и на основании судебных решений можно будет сделать вывод о том, как смотрят на это правоприменители и на чьей стороне они будут. Только после того, как эта норма найдет законодательное закрепление и применение можно будет говорить о ее дальнейшей судьбе. Таким образом сверхурочная работа является часто подвергающейся изменениям, что связано и с судебными спорами, и с объективными причинами в том числе с состоянием безработицы.

### ***Список литературы***

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Российская газета. – 31.12.2001.
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 №35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152

<sup>8</sup> <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/postanovlenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-27062023-n-35-p/> (дата обращения: 12.12.2025).

3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.05.2023 №5-КГ23-21-К2 (УИД 77RS0032-02-2021-015686-84) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-15052023-n-5-kg23-21-k2/> (дата обращения: 12.12.2025).

4. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2025 №88-17820/2025 (УИД 48RS0022-01-2024-000341-39) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-pervogo-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiktsii-ot-05-08/> (дата обращения: 12.12.2025).

5. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19 августа 2025 года по делу №88-18545/2025 (УИД 64RS0043-01-2024-003923-02) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=42387159&delo\\_id=2800001&new=2800001&text\\_number=1](https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=42387159&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1) (дата обращения: 12.12.2025).

6. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.12.2021 по делу №88-20199/2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-tretego-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiktsii-ot-20-12/> (дата обращения: 12.12.2025).

7. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2023 №88-23923/2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vosmogo-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiktsii-ot-12-12/> (дата обращения: 12.12.2025).

8. Решение Октябрьского районного суда г. Самары №2-2783/2025 2-2783/2025~M-1576/2025 M-1576/2025 от 28 апреля 2025 г. по делу №2-2783/2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/CSqC7r3fRWrq/> (дата обращения: 12.12.2025).

9. Решение Тындинского районного суда №2-545/2025 2-545/2025~M-282/2025 M-282/2025 от 12 мая 2025 г. по делу №2-545/2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/FE2cTXb1GAlw/> (дата обращения: 12.12.2025).

10. Решение Октябрьского районного суда г. Красноярска (Красноярский край) – №2-221/2025 2-221/2025(2-4591/2024;)~M-1018/2024 2-4591/2024 M-1018/2024 от 1 июня 2025 г. по делу №2-221/2025 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/lTvpQGKtiQV8/> (дата обращения: 12.12.2025).

11. Россиянам могут удвоить лимит сверхурочной работы для роста доходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clc.li/fLlKY> (дата обращения: 10.12.2025).