

© Л.В. ЗАЙЦЕВА

Тюменский государственный университет  
larisa\_zaiceva72@mail.ru

УДК 349.2

**ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ:  
СООТНОШЕНИЕ ОБЩИХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРАВИЛ.**

**CALCULATION OF TERMS IN LABOUR LAW:  
THE RATIO OF THE GENERAL AND SPECIAL RULES**

*АННОТАЦИЯ. Статья посвящена вопросам соотношения общих и специальных правил исчисления сроков в трудовом праве. Демонстрируются коллизии норм, которые должны помочь определить дату увольнения работника в случае, если последний день срока совпадает с нерабочим днем. Отсутствие сбалансированности и согласованности правовых норм об исчислении сроков способно повлечь за собой нарушение трудовых прав работников и возникновение трудовых споров. В статье сформулированы отдельные предложения по совершенствованию статей 14 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Автор формулирует отдельные рекомендации для работодателей и кадровых служб, направленные на преодоление выявленных пробелов и противоречий законодательного регулирования на практике. Проведены исследования современного состояния правового регулирования данного вопроса и сформулирована собственная позиция в рамках предмета статьи. Изложенные выводы могут быть использованы в правоприменительной практике.*

*SUMMARY. The article is devoted to the issues of correlation of the general and special rules of the terms calculation in the labor law. The author demonstrates the collisions of the norms, which should help to determine the date of dismissal of an employee in the case, when the last day of the term coincides with the day off. Lack of balance and harmonization of legal norms on the calculation of time limits can result in violation of workers' labor rights and the emergence of labor disputes. The article contains specific proposals for the improvement of articles 14 and 84.1 of the Labor Code of the Russian Federation. The author formulates specific recommendations for employers and HR services, aimed at overcoming the identified gaps and contradictions of legislative regulation in practice. The author studies the contemporary state of legal regulation of this issue and formulates her own position within the frame of the subject-matter of the article. The conclusions set forward in the article can be used in law-application practice.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Исчисление сроков, общие и специальные нормы трудового права, оформление прекращения трудовых отношений, расторжение трудового договора по инициативе работника.*

*KEY WORDS. Calculation of terms, general and special norms of the labour right, registration of termination of labor relations, termination of the employment contract on the initiative of the employee.*

Исчисление материальных и процессуальных сроков традиционно является вопросом неоднозначным, а иногда и запутанным. В трудовом праве правила исчисления сроков определены в статье 14 Трудового кодекса РФ [1] (далее — ТК РФ). Поскольку названная статья содержится в главе 1 «Основные начала трудового законодательства» раздела I «Общие положения» Трудового кодекса, то, следовательно, ее нормы носят общий характер. Но насколько эти нормы действительно универсальны? Особенно если учитывать немалое количество специальных положений ТК РФ, влияющих на особенности исчисления сроков в той или иной ситуации.

Рассмотрим вначале сбалансированность норм самой статьи 14 ТК РФ. Содержание ч. 1 и 2 статьи особых вопросов относительно наличия общей логики изложения не вызывают. Но о коллизиях этих норм с нормами, определяющими начало исчисления процессуальных сроков в трудовом праве, написано немало [2], [3], [4]. Речь идет, прежде всего, о норме ст. 392 ТК РФ, предусматривающей исчисление сроков, в течение которых можно обратиться за защитой нарушенного права, начиная со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права (а не со следующего дня, как это установлено ч. 1 ст. 14 ТК РФ).

Между нормами ч.3 и 4 ст.14 ТК РФ, на наш взгляд, имеются некоторые противоречия, которые на практике могут создать трудности, чреватые, в том числе, и возникновением трудовых споров. Как известно, ч. 3 ст. 14 устанавливает, что в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни, что вполне разумно, раз речь идет о календарных промежутках времени. Таким образом, выпадающие на такие календарные периоды нерабочие дни не увеличивают продолжительность срока. Но согласно ч. 4 той же статьи, если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день. Получается, что в последней ситуации фактически срок удлиняется. Но всегда ли это согласуется с интересами работника и соответствует духу и букве закона? Если речь идет об исчислении процессуальных сроков, то такой перенос момента истечения срока понятен и вполне коррелируется с нормами гражданского процессуального права [5; 108]. Но вот в отношении вопросов, связанных с установлением даты истечения сроков испытания, срока трудового договора, определения даты увольнения, могут возникнуть сложности.

В ст.70 ТК РФ установлено, что срок испытания не может превышать трех месяцев. Если последний день испытания приходится на выходной день, то перенос на следующий рабочий день будет означать, что работник работает уже три месяца и один день. Еще хуже, если после выходного следуют праздничные дни. Например, работник принят на работу 1 февраля 2013 года. Трехмесячный срок испытания истекает 1 мая, который является праздничным днем. Но согласно Постановлению Правительства РФ «О переносе выходных дней в 2013 году» [6] 2 и 3 мая — выходные дни в связи с переносом двух выходных, совпавших с новогодними каникулами. Далее следуют 4 и 5 мая — суббота и воскресенье соответственно. Таким образом, можно предположить, что последний день испытания, когда можно уволить работника по ст. 71 ТК РФ — это 6 мая. Но как тогда быть с запретом, содержащимся в ст. 70, не допускающем превышения срока испытания? Если есть основания полагать, что работник ис-

пытание не проходит, не нужно откладывать реализацию такого решения на последний день.

Аналогично будет обстоять дело и при истечении срока трудового договора, заключенного на определенный период. Ч.2 ст.77 ТК РФ устанавливает, что если трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то расторгнуть срочный трудовой договор по истечении срока невозможно. Согласно ст. 58 ТК РФ, в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Но в большей степени права и интересы работника могут быть нарушены в случае применения рассматриваемой общей нормы к случаю увольнения по собственному желанию, если работник подал заявление об увольнении в пятницу. Согласно ст. 80 ТК РФ исчисление срока предупреждения начнется со следующего дня после даты подачи заявления, то есть в рассматриваемом случае — в субботу и должно будет окончиться тоже в субботу через две недели\*. С одной стороны, многие работники кадровых служб считают, что в этом случае работник должен прийти на работу в понедельник, следующий за последней субботой (и разумеется — воскресеньем) и, отработав этот день, получить расчет. Автору даже известны случаи включения соответствующих процедурных норм в правила внутреннего распорядка. Казалось бы, здесь применяются нормы ст. 14 ТК РФ и подобные выводы и рекомендации содержатся в большинстве публикаций на данную тему [8; 12], [9; 5]. Но с этим трудно согласиться по следующим причинам.

Во-первых, при пятидневной рабочей неделе работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию (в любой рабочий день, кроме пятницы), отработает 10 рабочих дней в период двухнедельного срока предупреждения. Но почему, если заявление подано в пятницу, ему суждено отработать 11 дней? Не нарушается ли здесь принцип равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ)?

Во-вторых, в литературе часто встречается утверждение, что иначе сделать нельзя, поскольку уволить в выходной день невозможно [10; 35]. Исходя из чего делается такой однозначный вывод, непонятно. Такого запрета нет ни в ТК РФ, ни в Правилах ведения и хранения трудовых книжек [11], ни в Инструкции по заполнению трудовых книжек [12].

Мало того, если увольнение происходит по окончании очередного оплачиваемого отпуска, в том числе, если работник представил заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением, увольнение производится в последний день отпуска (ст. 127 ТК), причем независимо от того, на какой день недели этот последний день приходится. Почему в этом случае у представите-

---

\* Например, Завгородний А.В. в статье «Собственное желание работника или соглашение сторон?» [7; 20] считает, что срок в указанном случае начинается и заканчивается в пятницу, не учитывая нормы ст. 80 ТК о том, что течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника.

лей работодателей и работников кадровых служб не происходит никаких затруднений? Может, потому, что приказ об увольнении издается в последний рабочий день работника и в этот же день ему выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет? Но что тогда мешает аналогичное правило применить к случаям истечения процедурного срока (срока предупреждения) в нерабочий день? Например, издать приказ об увольнении в пятницу (последний рабочий день работника) и тогда же произвести окончательный расчет, указав днем прекращения трудового договора дату следующей за пятницей субботы. Здесь возможен только один аргумент: ст. 84.1 ТК устанавливает, что днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. Этот момент как раз вписывается в наши рассуждения (ведь пятницу можно считать последним днем работы в рамках двухнедельного срока предупреждения). Но далее указано, что из этого правила есть исключения — периоды, «когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)». Это можно истолковать так, что в период предупреждения работник имеет право передумать и отозвать свое заявление об увольнении, а получив трудовую книжку и расчет на календарный день раньше, он это право утрачивает. Но будем объективны — фактически в нерабочие дни это право и так не может быть реализовано. Возникает вопрос, что в большей степени отвечает духу закона — вынужденная работа в течение еще одного рабочего дня или сокращение на один день периода, когда можешь передумать и отозвать назад заявление? Причем, на наш взгляд, на самом деле такого сокращения срока на «передумать» не происходит. При подаче же в любой другой, кроме пятницы, день заявления об увольнении, у работника есть фактическая возможность отозвать заявление в течение 10 рабочих дней (при пятидневке).

В-третьих, перенос четырнадцатого календарного дня предупреждения об увольнении по собственному желанию на следующий рабочий день нарушает норму ст. 80 ТК РФ, в которой, в частности, говорится, что «если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается». Означает ли это, что если в такой понедельник работник не будет «настаивать на увольнении», то работодатель уже не может издать приказ об увольнении? Большинство авторов в этом вопросе единодушно и отвечает на него положительно [13; 87], не замечая при этом противоречия при применении к статье 80 норм статьи 14 ТК РФ. Да и как должен «настаивать» работник? Работая еще один день, снова писать заявление о том же?

В-четвертых, для отдельных представителей работодателей и кадровых служб еще одним ключевым вопросом является фактическая невозможность издания приказа в *свой* нерабочий день. Об этом уже писалось выше. Но, кроме того, представляется любопытной позиция Роструда, зафиксированная в письме от 18 июня 2012 г. № 863-6-1 [14]. Роструд считает, что в случае, если трудовой договор прекращается с работником, которому установлен сменный режим рабочего времени, то датой прекращения трудового договора является дата последнего рабочего дня, в том числе выпадающая на выходной или нерабочий праздничный день. В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора

и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. При этом Роструд отмечает, что «данная норма распространяется и на работников, подлежащих увольнению в выходной либо нерабочий праздничный день». Правда, одновременно Роструд указывает на неизменность применения ст. 14 ТК РФ в критикуемой нами части.

Таким образом, было бы правильно к вопросам оформления прекращения трудовых отношений в части определения даты увольнения и издания приказа об этом применять нормы ст. 84.1 ТК РФ (как специальные). А для того, чтобы не нарушить при этом ст. 14 ТК РФ, можно было бы предлагать работникам, подавшим заявление об увольнении по собственному желанию в пятницу, указать конкретный день прекращения с ними трудовых отношений. Если это пятница, тогда стороны договариваются о сокращении срока предупреждения на один день, если понедельник — тогда заявление подтверждает факт более заблаговременного (более чем за две недели) предупреждения о предстоящем увольнении [13; 87, 88, 91].

Конечно, применение таких ухищрений на практике свидетельствует, как минимум, о несбалансированности правовых норм. Тот факт, что о поднятых проблемах мало пишут и еще меньше задумываются, говорит лишь о том, что на практике эти ситуации или не так часто происходят, или особо не затрагивают материальные интересы работников. Но это не означает, что они отсутствуют совсем. Теоретические аспекты затронутых проблем адекватно, на наш взгляд, оценивали белорусские коллеги. В частности, Е.В. Мотина отмечала, что аналогичная статья Трудового кодекса Республики Беларусь, будучи сформулирована «как общая норма, по существу таковой не является, поскольку не учитывает особенности исчисления материальных сроков (в том числе и пресекательных), относительно которых в ТК могут отсутствовать конкретные нормы исключения, но правовая природа срока не позволяет применить указанную норму. В частности, это правило не применимо к порядку исчисления срока трудового договора, трудового стажа, предварительного испытания, временных переводов, отпусков, командировок; сроков, определяющих объем денежных требований работников к нанимателям и др.» [15; 86].

В этой связи следовало бы уточнить норму ч. 4 ст. 14 ТК РФ, указав в ней, что правило о переносе на следующий рабочий день даты окончания соответствующего периода, совпавшей с нерабочим днем, относится к правилам исчисления процессуальных сроков (установленных в целях защиты трудовых прав). Одновременно стоило бы уточнить в этой части и нормы ст. 84.1 ТК РФ, указав в ней, что понимается под последним рабочим днем и каковы последствия совпадения срока трудового договора (материального срока) и сроков предупреждений (процедурных сроков) с нерабочим днем. Представляется возможным закрепить правило о том, что трудовой договор прекращается последним днем прекращения срока (на какой бы день он ни приходился по календарю), а ознакомление работника с приказом об увольнении, выдача трудовой книжки и производство окончательного расчета происходит в его последний рабочий день.

Кроме того, в ст. 14 ТК РФ следовало бы указать, что установленные ею правила применяются, если Трудовым кодексом не установлено иное. То есть необходимо уточнение, что в отдельных случаях, прямо предусмотренных ТК РФ, должны применяться специальные правила исчисления сроков.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 №197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2011. 144 с.
3. Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. № 4. С. 55-74.
4. Минкина Н. Цена времени // ЭЖ-Юрист. 2010. № 5. С. 14-15.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 №138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
6. О переносе выходных дней в 2013 году: Постановление Правительства РФ от 15 октября 2012 № 1048 // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5881.
7. Завгородний А.В. Собственное желание работника или соглашение сторон? // Трудовое право. 2011. № 2. С. 19-36.
8. Булыга Н.Н. Сроки в трудовом праве // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2010. № 1. С. 7-14.
9. Паклюев А. Комментарий эксперта юридической компании // Трудовое право. 2012. № 3. С. 4-5.
10. Савельева И. Сроки в трудовом праве: как избежать неприятностей // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. № 6. С. 34-40.
11. О трудовых книжках: Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 № 225 // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
12. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 № 69 // Российская газета. 19.11.2003. № 235.
13. Завгородний А.В. Комментарий к интервью с Е. Тарасовой «Увольнение — дело тонкое» («Управление персоналом». №21. 2011) // Трудовое право. 2012. № 4. С. 87-98.
14. О дате прекращения трудового договора: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 июня 2012 г. № 863-6-1 // Документы и комментарии. 2012. № 16.
15. Мотина Е.В. Правила исчисления сроков в трудовом праве // Отдел кадров. 2009. № 4 (99). С. 84-87.

## REFERENCES

1. Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 №197-FL. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii — Collection of Legislative Acts of the Russian Federation*. 2002. № 1 (part 1). Art. 3. (in Russian).
2. Gorokhov, B.A. *Trudovye spory. Chemu ne uchat studentov: uchebno-prakticheskoe posobie* [Labor Disputes. What They Don't Teach Students: Educational and Practical Guide]. Moscow, 2011. 144 p. (in Russian).
3. Presniakov, M.V. The Timeline of Seeking Protection for Labor Rights: Problems of Current Legislation and Practice. *Trudovoe pravo — Labor Law*. 2012. № 4. Pp. 55-74. (in Russian).
4. Minkina, N. The Price of Time. *EZh-Iurist — EJ-Lawyer*. 2010. № 5. Pp. 14-15. (in Russian).
5. Civil Procedural Code of the Russian Federation dated November 14, 2002 №138-FL. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii — Collection of Legislative Acts of the Russian Federation*. 2002. № 46. Art. 4532. (in Russian).
6. On the Transfer of Public Holidays in 2013: Government Order of the Russian Federation dated October 15, 2012 №1048. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii — Collection of Legislative Acts of the Russian Federation*. 2012. № 43. Art. 5881. (in Russian).

7. Zavgorodnii, A.V. Desire of the Worker or an Agreement of the Parties? *Trudovoe pravo — Labor Law*. 2011. № 2. Pp. 19-36. (in Russian).
8. Bulyga, N.N. Timelines in Labor Law. *Otdel кадров biudzhethnogo uchrezhdeniia — Personnel Department of a state-financed organization*. 2010. № 1. Pp. 7-14. (in Russian).
9. Pakliuev, A. Expert Commentary on Law Firms. *Trudovoe pravo — Labor Law*. 2012. № 3. Pp. 4-5. (in Russian).
10. Savel'eva, I. Timelines in Labor Law: How to Avoid Unpleasantness. *Kadrovaia sluzhba i upravlenie personalom predpriiatiia — Personnel Service and Management in Business*. 2010. № 6. Pp. 34-40. (in Russian).
11. On Labor Records: Government Order of the Russian Federation dated April 16, 2003 № 225. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii — Collection of Legislative Acts of the Russian Federation*. 2003. № 16. Art. 1539. (in Russian).
12. On Approving the Instruction for Completing Labor Records: Order from the Ministry of Labor of the Russian Federation dated October 10, 2003 №69. *Rossiiskaia gazeta — Russian newspaper*. № 235. (19.11.2003). (in Russian).
13. Zavgorodnii, A.V. Commentary for the Interview with E. Tarasova “Layoffs — A Delicate Matter” (“Human Resources Management”). *Trudovoe pravo — Labor Law*. 2012. № 4. Pp. 87-98. (in Russian).
14. On the Date for Termination of an Employment Contract: Letter of the Federal Service for Labor and Employment dated June 18, 2012 № 863-6-1. *Dokumenty i kommentarii — Documents and comments*. 2012. № 16. (in Russian).
15. Motina, E.V. Rules for the Calculation of Time in Labor Law. *Otdel кадров — Personnel Department*. 2009. № 4 (99). Pp. 84-87. (in Russian).

#### Автор публикации

**Зайцева Лариса Владимировна** — и.о. заведующего кафедрой трудового права и предпринимательства Института государства и права Тюменского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент

#### Author of the publication

**Larisa V. Zaytseva** — Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of Department of Labour Law and Entrepreneurship, Institute of State and Law, Tyumen State University