

Правовой анализ исчисления срока предупреждения о сокращении штата

1. Краткая постановка вопроса

Работник предупреждён о предстоящем увольнении по сокращению штата **03.04.2026**, уволен **03.06.2026**. Стороны признают, что работодатель нарушил требование ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предупреждении «не менее чем за два месяца». Однако адвокат и суд разошлись в методике исчисления срока:

- **Адвокат:** срок начинает течь с **04.04.2026** (следующий день после предупреждения), два месяца истекают **04.06.2026**, следовательно, увольнение допустимо только с **05.06.2026**.
- **Суд:** срок начинает течь с **04.04.2026**, но истекает **03.06.2026**, поэтому увольнение допустимо с **04.06.2026**.

Вопрос: кто прав — адвокат или суд?

2. Нормативная основа

1. Абз. 2 ст. 180 ТК РФ

«О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения».

2. Ст. 14 ТК РФ («Исчисление сроков»)

«Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений».

Данная норма не содержит специального правила для исчисления срока предупреждения, поэтому применяются общие положения гражданского законодательства по аналогии (ст. 191–194 ГК РФ).

1. Ст. 191 ГК РФ

«Течение срока, определенного периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало».

2. Ст. 192 ГК РФ

«Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца срока».

3. Ст. 194 ГК РФ

«Если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может быть выполнено до двадцати четырех часов последнего дня срока».

3. Разбор правовых позиций

3.1. Позиция адвоката

Адвокат последовательно применяет ст. 191 ГК РФ:

- предупреждение вручено **03.04.2026**;
- течение срока начинается **04.04.2026**;
- двухмесячный срок исчисляется по правилу ст. 192 ГК РФ: **04.04.2026 + 2 месяца = 04.06.2026**;
- поскольку увольнение **03.06.2026** имеет место **до** истечения двухмесячного срока, оно незаконно;
- увольнение становится допустимым **не ранее 05.06.2026** (поскольку 04.06.2026 — последний день срока, и до его окончания увольнение формально преждевременно).

Этот подход согласуется с разъяснениями Роструда и сложившейся судебной практикой по аналогичным срокам (например, срок предупреждения о расторжении срочного договора по ст. 79 ТК РФ исчисляется со дня,

следующего за днём предупреждения). Позиция адвоката **в этой части верна**.

3.2. Позиция суда

Суд также заявляет о начале течения срока с **04.04.2026**, однако делает ошибочный вывод об окончании срока **03.06.2026**. Это противоречит ст. 192 ГК РФ: если начало срока — 4 апреля, то окончание — 4 июня. Указание суда на «соответствующее число последнего месяца» именно как на **03.06** не имеет под собой правового основания.

Возможное объяснение: суд фактически включил день предупреждения в срок, несмотря на декларированное правило о начале течения со следующего дня. Такой подход допустим только при ином толковании — если считать, что «не менее чем за два месяца» означает разрыв между календарными датами ровно в два месяца (03.04 → 03.06). Но тогда ссылка на ст. 14 ТК и ст. 191 ГК излишня и вводит в заблуждение.

3.3. Спорный вопрос: допустимо ли увольнение в последний день срока?

Разница между позициями сводится к тому, с какой даты увольнение становится законным:

- **Адвокат** считает, что увольнение 04.06.2026 также незаконно, поскольку двухмесячный срок истекает в 24:00 04.06, а увольнение происходит в течение дня. Поэтому минимальная дата — **05.06.2026**.
- **Суд** фактически допускает увольнение **04.06.2026** (хотя и по неверному обоснованию).

Здесь возможны две правовые интерпретации:

1. Строгая (позиция адвоката):

Увольнение до наступления следующего дня после истечения срока нарушает требование «не менее чем за два месяца». Увольнение в день истечения срока (04.06) — преждевременно, поскольку срок ещё не истёк.

2. Либеральная (основана на ст. 194 ГК РФ):

Если последний день срока — 04.06, то действие (увольнение) может быть совершено **в этот день**, так как срок считается истекшим в конце дня. Увольнение 04.06 было бы законным. Однако увольнение 03.06 — до истечения срока — при любом подходе незаконно.

Судебная практика по этому вопросу не единообразна. Многие суды признают законным увольнение в последний день срока предупреждения (например,

если предупреждение вручено 1 марта, увольнение 1 мая считается соблюдающим срок). Другие суды требуют, чтобы между датами был полный календарный месяц и ещё один день (т.е. увольнение 2 мая).

4. Практический вывод

Позиция адвоката является более обоснованной в части исчисления срока:

- срок начинает течь со дня, следующего за днём предупреждения;
- двухмесячный срок оканчивается **04.06.2026**, а не 03.06.2026;
- увольнение **03.06.2026** произведено до истечения срока и является незаконным.

В части даты, с которой увольнение становится допустимым, однозначного ответа нет:

- если придерживаться строгого подхода — увольнение возможно только с **05.06.2026**;
- если допускать увольнение в последний день срока — с **04.06.2026**.

Однако для настоящего спора это не имеет значения: увольнение **03.06.2026** в любом случае нарушает ч. 2 ст. 180 ТК РФ. Работник подлежит восстановлению на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

Таким образом, **адвокат прав** относительно неправильного расчёта суда; суд допустил арифметическую и логическую ошибку, определив окончание срока 03.06.2026. В части даты начала допустимого увольнения (04.06 или 05.06) существует правовая неопределённость, но на исход дела она не влияет.

5. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 14, 79, 81, 180, 394.
 2. Гражданский кодекс РФ: ст. 191–194.
 3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 29).
 4. Разъяснения Роструда об исчислении сроков предупреждения (в т.ч. письмо Роструда от 26.07.2013 № 1343-6-1 — применительно к исчислению сроков по ст. 14 ТК РФ).
-