

Уведомление о сокращении, подписанное в период отпуска: правомерность и возможность переоформления

1. Краткая постановка вопроса

Работник во время ежегодного оплачиваемого отпуска по просьбе директора подписал уведомление о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Работник задаёт два вопроса: (1) правомерно ли такое уведомление, оформленное в период его отпуска; (2) вправе ли он требовать от работодателя переоформления уведомления с датой, соответствующей дню выхода из отпуска.

Ниже последовательно разобраны правовые аспекты: процедура уведомления о сокращении, ограничения, связанные с отпуском работника, последствия подписания уведомления в отпуске, а также действительность требования о «переделке» даты.

2. Правовое регулирование увольнения по сокращению численности или штата

2.1. Основание увольнения

Сокращение численности или штата работников организации является основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя и предусмотрено **пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)**.

2.2. Обязанность работодателя предупредить работника

В соответствии с **частью второй статьи 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.

То есть для законного увольнения по данному основанию необходимо соблюдение двух ключевых требований: - **письменная форма** уведомления; - **персональное вручение под роспись**; - **срок предупреждения — не менее двух месяцев** до дня увольнения.

2.3. Запрет на увольнение в период отпуска и нетрудоспособности

Часть шестая статьи 81 ТК РФ устанавливает:

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Важно подчеркнуть: запрет касается именно **увольнения** (расторжения трудового договора), а не любых действий, предшествующих увольнению, включая уведомление о сокращении.

3. Правомерно ли уведомление о сокращении, вручённое и подписанное работником во время отпуска?

3.1. Отсутствие прямого запрета на уведомление в период отпуска

ТК РФ **не содержит нормы, прямо запрещающей** предупреждение работника о сокращении во время его нахождения в ежегодном отпуске. Законодатель установил единственное ограничение — запрет на увольнение в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), и это ограничение не распространяется на процедуру уведомления.

Поэтому если работодатель вручил работнику уведомление о предстоящем сокращении во время его отпуска под роспись, соблюдены требования части второй статьи 180 ТК РФ в части персонального уведомления. Сама по себе выдача уведомления в этот период закону не противоречит.

3.2. Способы вручения уведомления

Закон устанавливает, что уведомление должно быть вручено **персонально и под роспись**. Если работник находится в отпуске, работодатель не вправе

принудительно вызвать его на работу или потребовать выполнения трудовых обязанностей, поскольку в силу статьи 106 ТК РФ время отпуска — время отдыха, свободное от исполнения трудовых обязанностей. Однако это не препятствует работодателю:

- вручить уведомление лично, если работник добровольно явился (в том числе по просьбе директора);
- направить уведомление по почте заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения — в этом случае уведомление считается полученным в момент вручения почтового отправления, что также признаётся надлежащим извещением, если работник фактически получил письмо.

В рассматриваемой ситуации работник **сам подписал уведомление** в период отпуска. Это означает, что он был персонально ознакомлен с предстоящим сокращением в письменной форме. Формальных нарушений процедуры уведомления не усматривается.

3.3. Не является ли подписание уведомления отзывом из отпуска?

Отзыв из отпуска урегулирован **статьёй 125 ТК РФ**:

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска означает **прекращение отпуска и выход работника на работу**. Подписание уведомления о сокращении (или даже явка к работодателю для его получения) **не является отзывом из отпуска**, поскольку:

- работник не приступает к исполнению трудовой функции;
- дни отпуска не прерываются и не переносятся;
- издание приказа о выходе на работу не происходит.

Следовательно, привлечение работника для подписания уведомления не нарушает правила об отзыве из отпуска. Если же работодатель требовал от работника в период отпуска выполнять какую-либо работу, это было бы нарушением, но подписание уведомления таковым не является.

3.4. Судебная практика и правоприменительные подходы

В судебной практике устоялся подход, согласно которому предупреждение о сокращении может быть вручено работнику в любой день, в том числе в период его отпуска или временной нетрудоспособности, поскольку трудовое законодательство не содержит запрета на это. Недопустимым является лишь увольнение в указанные периоды.

Если двухмесячный срок предупреждения истекает во время отпуска, увольнение должно быть произведено **после выхода работника из отпуска** (в первый рабочий день после окончания отпуска либо в более позднюю дату, но не ранее истечения срока предупреждения). Увольнение в день окончания отпуска или непосредственно в период отпуска будет признано незаконным как произведённое в нарушение части шестой статьи 81 ТК РФ.

При этом в правовой литературе и разъяснениях Роструда отмечается допустимость уведомления в период отпуска, несмотря на то что работник не находится на рабочем месте. Например, Роструд указывает: если день истечения срока предупреждения приходится на время отпуска, уволить работника можно только в первый день после окончания отпуска, поскольку увольнение в отпуске запрещено.

4. Право работника требовать переоформления уведомления датой выхода из отпуска

4.1. Уведомление вступает в силу с момента его вручения работнику

Поскольку уведомление о сокращении — односторонний документ работодателя, порождающий правовые последствия (начало течения двухмесячного срока предупреждения), юридическое значение имеет **факт вручения уведомления работнику под роспись**. Дата, указанная в уведомлении, или дата фактического подписания работником определяют начало течения срока предупреждения.

Если работник **собственноручно подписал** уведомление в период отпуска, то с этого момента считается соблюденным требование о персональном предупреждении. ТК РФ **не предусматривает обязанности работодателя переоформлять уведомление с более поздней датой** по желанию работника. Работодатель вправе сделать это добровольно (путём аннулирования ранее выданного уведомления и выдачи нового), но закон его к этому не обязывает.

4.2. Отсутствие у работника субъективного права на «передатировку»

Право работника на предупреждение не менее чем за два месяца **уже реализовано** в момент подписания уведомления. Требование работника считать днём уведомления дату выхода из отпуска фактически означает одностороннее изменение срока предупреждения, что трудовым законодательством не предусмотрено. Сроки предупреждения об увольнении установлены в интересах работника для того, чтобы он имел достаточное время для поиска новой работы, однако закон не связывает течение этого срока с окончанием отпуска.

4.3. Возможность защиты, если подписание было вынужденным или обманным

Если работник подписал уведомление под давлением, угрозами или будучи введённым в заблуждение относительно содержания документа, он вправе оспорить действительность уведомления либо впоследствии оспорить увольнение в суде, ссылаясь на порок воли (статьи 179, 180 ГК РФ). Однако для этого потребуются доказательства:

- факта принуждения;
- несоответствия волеизъявления работника его действительной воле;
- нарушения процедуры со стороны работодателя.

В рассматриваемой ситуации упоминается лишь «просьба директора», которая сама по себе не свидетельствует о принуждении. Если работник добровольно явился и подписал документ, понимая его содержание, оснований для оспаривания нет.

4.4. Практический вывод по требованию о переоформлении

Работник **может обратиться к работодателю с просьбой** аннулировать ранее выданное уведомление и выдать новое с датой после окончания отпуска. Работодатель вправе удовлетворить такую просьбу, но **не обязан**. Юридического механизма принудить работодателя к переоформлению уведомления в досудебном или судебном порядке не существует, поскольку изначальное уведомление было оформлено законно.

При отказе работодателя работнику остаётся только руководствоваться датой первоначального уведомления, контролируя, чтобы само увольнение не было произведено в период отпуска и после истечения установленного срока предупреждения.

5. Определение даты увольнения: как она соотносится с отпуском

При исчислении даты увольнения по сокращению следует учитывать два правила:

1. Двухмесячный срок предупреждения начинается течь **со дня, следующего за днём вручения уведомления** (по аналогии со статьями 14 и 180 ТК РФ). Если уведомление вручено 1-го числа, то последним днём работы может быть день, следующий за днём истечения двух месяцев, но с учётом правила пункта 2.
2. Запрет на увольнение в период отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ): если день истечения двухмесячного срока приходится на время отпуска, увольнение переносится на первый рабочий день после окончания отпуска.

Пример: работник подписал уведомление 10 июля, находясь в отпуске до 31 июля. Двухмесячный срок истекает 9 сентября. Если работник вышел из отпуска 1 августа, увольнение может быть произведено не ранее 10 сентября (если 9 сентября — рабочий день) или 9 сентября, но с учётом того, что работник уже не в отпуске. Если бы двухмесячный срок истекал, например, 1 августа, когда работник ещё в отпуске, увольнение допустимо только 2 августа или позднее.

Таким образом, сам факт подписания уведомления в отпуске не сокращает гарантию, установленную частью шестой статьи 81 ТК РФ.

6. Дополнительные аспекты, которые стоит учесть

6.1. Согласие работника на подписание документов в отпуске

В период отпуска работник вправе вообще не выходить на связь с работодателем и не подписывать никаких документов. Однако если работник решает подписать уведомление, он лишается возможности впоследствии ссылаться на то, что не знал о сокращении.

Если работник считает, что подписание уведомления в отпуске нарушает его право на отдых, он может обратиться в государственную инспекцию труда с жалобой на действия работодателя. Однако, как указано выше, действующее законодательство не квалифицирует вручение уведомления в период отпуска как нарушение.

6.2. Ситуации, когда работник направляется в отпуск с последующим увольнением

Если работник подал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением по собственному желанию (статья 127 ТК РФ), либо работодатель предлагает такой вариант в рамках сокращения, правила меняются: днём увольнения будет последний день отпуска. В этом случае уведомление о сокращении во время отпуска, после которого последует увольнение, правового смысла не имеет, поскольку основание увольнения будет иным. Однако в рассматриваемой ситуации речь идёт об обычном ежегодном отпуске без последующего увольнения.

6.3. Специальные категории работников

Для отдельных категорий работников (государственные служащие, сотрудники органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и т.д.) порядок уведомления о сокращении и предоставления отпусков регулируется специальными федеральными законами, в которых могут содержаться особенности. В частности, частью 14 статьи 56 Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе...», частью 12 статьи 56 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел...», статьёй 62 Федерального закона «О службе в органах принудительного исполнения...» установлен особый порядок отзыва из отпуска и оформления отпусков. Однако в вопросе нет указаний на специальный статус работника, поэтому данные нормы в данном разборе не применяются.

7. Практический вывод

По первому вопросу — правомерность уведомления в отпуске

Подписание уведомления о предстоящем сокращении в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске **правомерно**, поскольку:

- ТК РФ не запрещает предупреждать работника о сокращении в период отпуска;
- запрет части шестой статьи 81 ТК РФ относится только к самому увольнению, но не к уведомлению;
- работник был уведомлен персонально и под роспись, что соответствует части второй статьи 180 ТК РФ.

Работодатель нарушил бы закон, если бы произвёл увольнение непосредственно в период отпуска. Но в описанной ситуации увольнение, по-видимому, ещё не состоялось.

По второму вопросу — возможность переоформления датой выхода из отпуска

Работник **вправе обратиться к работодателю с просьбой** о переоформлении уведомления, но **не может требовать** этого в юридическом смысле, поскольку ранее выданное уведомление законно и порождает правовые последствия с момента его подписания. Работодатель может согласиться на аннулирование старого и выдачу нового уведомления с более поздней датой, если сочтёт это целесообразным, но обязанности такой у него нет.

Если работник полагает, что его принудили подписать уведомление, либо документ был подписан под влиянием заблуждения или обмана, он вправе оспорить действия работодателя в суде, но должен быть готов представить доказательства такого принуждения.

В любом случае работнику рекомендуется:

1. Внимательно проверить дату увольнения, указанную в уведомлении: она не должна приходиться на период отпуска или временной нетрудоспособности.
2. Убедиться, что двухмесячный срок предупреждения истёк либо истечёт до даты увольнения с учётом правила недопустимости увольнения в отпуске.
3. Зафиксировать факт подписания уведомления в отпуске (возможно, приложить копии документов, переписку с директором) на случай необходимости доказывать обстоятельства в будущем.

8. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ): - статья 14 — исчисление сроков; - статья 81 — расторжение трудового договора по инициативе работодателя (часть первая — пункт 2, часть шестая); - статья 106 — понятие времени отдыха; - статья 125 — разделение отпуска на части, отзыв из отпуска; - статья 127 — реализация права на отпуск при увольнении; - статья 180 — гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата.

-
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (ред., действующая с 01.03.2026, если применима) — в данном анализе не меняет существа норм ТК РФ.
 3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» — упоминается в контексте пункта 7¹ части первой статьи 81 ТК РФ, но к рассматриваемому вопросу отношения не имеет.
 4. Специальные законы о службе (при необходимости) — в данном случае не применяются.
-

Разбор подготовлен в информационно-справочных целях и не заменяет индивидуальную юридическую консультацию применительно к конкретным обстоятельствам дела.