
Как избежать неприятностей при применении сроков в трудовых отношениях: 10 практических ситуаций

Главное в статье: разбираем 10 ситуаций из практики, в которых ошибка в исчислении срока может привести к судебному спору, восстановлению работника или лишним выплатам. Вы узнаете, почему заключать контракт менее чем на год – это риск, как правильно оформить увольнение, если последний день – выходной, когда можно давать отпуск авансом и с какого дня отсчитывать срок для дисциплинарного взыскания.

Ситуация 1. Продление контракта, заключенного менее чем на год

С согласия работника с ним заключили контракт на срок менее 1 года.

По истечении срока контракта, несмотря на просьбы работника о продлении, он был уволен. Работник не согласился с этим решением и обратился в суд.

Какие последствия могут возникнуть?

Контракт заключается на срок не менее 1 года и не более 5 лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон (часть первая [ст. 261-3 ТК](#)).

Установленный минимальный годичный срок действия контракта является обязательным. Иными словами, эта норма носит императивный характер и запрещает заключение контракта на срок менее 1 года.

Если контракт заключен с работником на срок менее 1 года, то его увольнение по истечении срока действия такого контракта следует считать незаконным. В этом случае уволенный на основании п. 2 части второй [ст. 35 ТК](#) работник может быть восстановлен на работе ([п. 8 постановления Пленума ВС № 9](#)).

Кроме того, с нанимателя могут быть взысканы средний заработок за время вынужденного прогула, а также издержки суда и стоимость услуг юридической консультации.

Ситуация 2. Разные сроки в контракте и приказе

При приеме на работу с работником заключен контракт сроком на 3 года. Однако в приказе ошибочно был указан срок действия контракта 1 год.

Как в данной ситуации правильно определить срок действия контракта?

Следует руководствоваться сроком, указанным в контракте.

В приказ надо внести изменения.

Контракт как разновидность срочного трудового договора заключается в письменной форме на определенный в нем срок и содержит особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником (абз. 5 части первой [ст. 1 ТК](#)).

Исходя из изложенного, именно продолжительность заключенного контракта (период начала и окончания его действия, определенный в нем сторонами) и является сроком его действия, а не срок, указанный в приказе.

Ситуация 3. Последний день действия контракта – выходной

График работы организации – 5-дневная рабочая неделя. Срок действия контракта с работником истекает в воскресенье.

Можно ли в данном случае оформить увольнение работника в первый рабочий день, следующий за выходным днем (воскресенье), в который истек срок контракта?

Законодательством о труде конкретизирована минимальная и максимальная продолжительность действия контракта, которая определяется календарным периодом продолжительностью от 1 года до 5 лет. При этом конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон (часть первая [ст. 261-3 ТК](#)).

Срок действия контракта истекает в последний день обозначенного в нем календарного периода независимо от того, является этот день рабочим или выходным (праздничным, государственным праздником) (часть первая [ст. 38 ТК](#); часть вторая [п. 7 постановления Пленума ВС № 9](#)).

В описываемой ситуации нужно издать приказ об увольнении в последний рабочий день (пятницу) и выдать в этот же день трудовую книжку и окончательный расчет работнику ([ст. 50, 77, 179 ТК](#)).

Оформление увольнения в первый рабочий день, следующий за днем окончания действия контракта, будет неправомерно.

Если уволить работника в понедельник, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Таким образом, прекратить трудовые отношения на основании п. 2 части второй [ст. 35 ТК](#) (истечение срока действия контракта) в понедельник будет неправомерным.

Ситуация 4. Превышен 5-летний срок контракта

Контракт с работником был случайно продлен на срок, превышающий 5 лет.

Можно ли в таком случае уволить работника по истечении срока действия контракта?

Если контракт с работником был продлен с превышением максимально возможного 5-летнего срока действия, трудовые отношения с таким работником следует считать продолженными на неопределенный срок.

Увольнение работника по окончании срока действия контракта, на который он был продлен, в данном случае будет незаконно и работник может быть восстановлен на работе судом.

Ситуация 5. Исчисление сроков применения дисциплинарного взыскания

Директор хочет объявить выговор работнику за дисциплинарный проступок.

Включается ли в месячный срок применения дисциплинарного взыскания день обнаружения проступка?

Нет, месячный срок исчисляется со дня, следующего за днем обнаружения дисциплинарного проступка.

Так, дисциплинарное взыскание может быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка. При этом в данный период не включается время болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, время пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах (часть первая [ст. 200 ТК](#); часть первая [п. 9 постановления Пленума ВС № 4](#)).

Следует отметить, что днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При определении сроков применения дисциплинарных взысканий следует руководствоваться также [ст. 10 ТК](#), согласно которой течение сроков, с которыми связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если ТК не предусмотрено иное. Сроки исчисляются в календарных периодах. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях, включаются и нерабочие дни.

Ситуация 6. Предоставление трудового отпуска авансом

Законодательство о труде предусматривает обязанность нанимателя ежегодно предоставлять работникам трудовые отпуска.

Как определить срок, когда уже можно предоставить отпуск авансом, если работник работает уже не первый год?

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году и исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

Трудовой отпуск за второй и последующие годы может быть предоставлен работнику не ранее начала соответствующего рабочего года.

Например, рабочий год работника – с 19.08.2025 по 18.08.2026. Трудовой отпуск может быть предоставлен после начала следующего рабочего года (с 19.08.2026), т.е. даже если работник отработал всего 1 день в новом рабочем году.

Ситуация 7. Срок уведомления о начале трудового отпуска

В графике трудовых отпусков не указана дата начала отпуска работника.

В какой срок уведомить его о начале трудового отпуска, чтобы не нарушить законодательство о труде?

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней ([ст. 169 ТК](#)).

Исчисление срока уведомления следует осуществлять исходя из даты начала календарного месяца, в котором запланирован отпуск работнику, по правилам [ст. 10 ТК](#).

Например, если отпуск запланирован на сентябрь, то уведомить работника необходимо не позднее 17 августа.

Такое уведомление может осуществляться разными способами, например путем выдачи уведомлений либо доведения до сведения каждого

работника под подпись приказа (распоряжения, решения) о предоставлении отпуска или записки об отпуске. Текст уведомления может быть следующим:

«Уведомляем Вас о том, что графиком трудовых отпусков Вам запланирован трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня в сентябре 2026 г. Предлагаем Вам использовать отпуск с 21.09.2026. Одновременно предлагаем Вам выразить свое желание относительно даты начала трудового отпуска для достижения договоренности сторон».

В случае поступления от работника ранее установленного законодательством срока предупреждения заявления о предоставлении трудового отпуска с указанием конкретной даты, которая устраивает и руководство, целесообразно оформить приказ (распоряжение) либо записку об отпуске и ознакомить с ним (с ней) работника.

Ситуация 8. Трудовой отпуск начинается с праздничного дня

Обнаружили, что один из работников указал в заявлении дату начала отпуска – 7 ноября.

Правильно ли будет рассчитать продолжительность трудового отпуска, начиная с праздничного дня?

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях ([ст. 151 ТК](#)).

Нерабочие государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Таким образом, начало трудового отпуска с нерабочего государственного праздника и праздничного дня не допускается.

Указом № 157 установлен четкий перечень государственных праздников и праздничных дней, установленных и объявленных в соответствии с законодательством нерабочими.

Ситуация 9. Сменный режим и выход на работу после отпуска

Работнику установлен сменный режим работы. В соответствии с графиком трудовых отпусков ему предоставили трудовой отпуск, который заканчивается 02.07.2026. По графику сменности по окончании трудового отпуска у работника запланирована рабочая смена 03.07.2026 (День Республики).

В какой день работник должен приступить к работе?

Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам ([п. 2 ст. 53 ТК](#)).

Нерабочие государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, не включаются в число календарных дней отпуска и не исключаются из графика сменности, если в такие дни запланирована работа в соответствии с законодательством.

Таким образом, после окончания трудового отпуска работник обязан приступить к работе 03.07.2026.

Ситуация 10. Исчисление сроков при изменении существенных условий труда (СУТ)

Меняется режим работы организации.

Как правильно и своевременно предупредить работника об изменении СУТ и не нарушить сроки?

Требования части третьей [ст. 32 ТК](#) обязывают предупредить работника об изменении СУТ письменно не позднее чем за 1 месяц.

Данная обязанность нанимателя является императивной и обязывает совершить эти действия в любом случае.

Законодательством предусмотрен предельный срок, не позднее которого необходимо предупреждать работника об изменении СУТ. При этом ТК не запрещает уведомлять работников о предстоящих изменениях и за более длительный промежуток времени.

Вместе с тем с учетом части первой [ст. 10 ТК](#) течение срока предупреждения работника об изменении существенных условий труда начинается на следующий день после даты получения предупреждения работником и заканчивается по окончании месячного периода.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК).

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (постановление Пленума ВС № 9).

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (постановление Пленума ВС № 4).

Указ Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (Указ № 157).