

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Поправки в Трудовой кодекс 2026: поиск баланса интересов или усиление власти работодателя?

Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович

Свиницкая Мария Александровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: sv_mariyaa@mail.ru

10 февраля 2026 г. Государственной Думой в первом чтении был принят Проект Федерального закона № 1103297-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». В этой связи особую актуальность приобретает оценка предлагаемых изменений с точки зрения их соответствия доктрине и принципам трудового права.

Во-первых, предусматриваются изменения в статьи 99, 152 и 185.1 ТК РФ, касающиеся сверхурочной работы. Годовой лимит сверхурочной работы может быть увеличен с 120 до 240 часов по отраслевому (межотраслевому) соглашению или коллективному договору, а суточное ограничение может стать не более 4 часов сверхурочной работы в день, вместо не более 4 часов в течение двух дней. Это свидетельствует о смещении акцента правового регулирования в пользу работодателя. Между тем режим рабочего времени в трудовом праве выполняет прежде всего охранительную функцию. Как подчеркивает Г.В. Хныкин [8], его назначение состоит в обеспечении восстановления трудоспособности работника, поддержании способности быть полноценным субъектом общественных отношений. Не случайно Н.Г. Александров [2] вслед за К. Марксом называл рабочее время формой бытия живого труда. Расширение сверхурочной занятости фактически подчиняет эту «форму бытия» интересам только повышения производительности. Особую тревогу вызывает и практика: по данным Российского союза промышленников и предпринимателей, около 8 млн работников уже трудятся по 12 часов в день [3]. В таких условиях дополнительная легализация переработок усиливает дисбаланс сторон и вступает в противоречие с социально-защитной природой трудового права.

Во-вторых, законопроект предусматривает возможность отзыва работника, занятого на работах с вредными или опасными условиями труда из отпуска без его согласия в случае необходимости предотвращения катастроф или производственных аварий или устранения их последствий (статья 125 ТК РФ). Ранее закон строго запрещал подобный отзыв. Несмотря на то, что неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску следующего года, это положение вызывает серьезные опасения. Подобный отзыв серьезно подрывает здоровье наиболее уязвимой категории работников, где накопленная усталость резко повышает риск профессиональных заболеваний и несчастных случаев [6]; открывает широкие возможности для злоупотреблений работодателями, трактующими любую «производственную нужду» как ЧС; лишает людей психологической стабильности и права на полноценный, непрерываемый отдых, необходимый для восстановления сил. В действительно исключительных ситуациях, когда под угрозой находятся жизнь и здоровье неопределенного круга лиц (например, авария на АЭС), временный отзыв может быть оправдан, однако такие случаи и конкретные категории работников должны быть исчерпывающе и четко закреплены непосредственно в федеральном законе или подзаконном нормативном акте, а не оставлены на усмотрение работодателя либо включены в коллективные соглашения.

В-третьих, законопроект вносит изменения в статью 59 ТК, существенно расширяя возможности малого бизнеса по использованию срочных трудовых договоров. Действующая норма позволяет субъектам малого предпринимательства с численностью до 35 работников заключать срочные договоры по соглашению сторон. Законопроект предлагает повысить этот порог до 70 работников. Фактически предприятия смогут нанимать еще больше работников «на время», не беря на себя долгосрочных обязательств [5]. Для работника это означает полную потерю социальной защищенности и стабильности [4]. Работник оказывается в ситуации «вечного испытательного срока», ведь его можно уволить в любой момент по окончании срока договора, даже если он работал хорошо [1]. При этом согласие сторон здесь достаточно формально - в условиях экономического давления найти работу достаточно сложно, и соискатель вынужден соглашаться на срочный договор, чтобы не остаться без средств к существованию.

В-четвертых, законопроект расширяет понимание основания для увольнения, предусмотренное статьей 81 ТК РФ. В действующей редакции увольнение за хищение, растрату или порчу имущества по месту работы возможно лишь при наличии вступившего в силу приговора суда либо постановления о назначении административного наказания. Законопроект дополняет это положение новым основанием: прекращение уголовного дела по реабилитирующим основаниям. На первый взгляд, мера выглядит как ужесточение борьбы с хищениями. Однако работодатель получает возможность расстаться с неудобным сотрудником даже в ситуациях, где вина последнего не доказана в классическом понимании уголовного процесса. Прекращение дела по реабилитирующим основаниям (например, в связи с истечением срока давности) не означает констатации вины лица. Тем не менее, работодатель теперь сможет трактовать это как достаточный повод для увольнения.

Проведенный анализ законопроекта № 1103297-8 позволяет констатировать устойчивую тенденцию к расширению дискреционных полномочий работодателя в ущерб охранительной функции трудового права. Как справедливо отмечал Л.С. Таль [7], трудовое право призвано защищать экономически более слабую сторону - работника. Представленные же поправки, напротив, ослабляют эту защиту. В отсутствие дополнительных гарантий для работников принятие законопроекта в представленной редакции может привести к дисбалансу договорных сил и усилению социальной напряженности.

Источники и литература

- 1) Абдулаев В.А. «Множественность» срочных трудовых отношений: как защитить права и интересы работников (опыт российского правосудия) // Журнал российского права. 2021. № 4. С. 119-128.
- 2) Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948 С. 278.
- 3) Гонтмахер Е. Нынешний Трудовой кодекс оторван от жизни // Комсомольская правда. 2010 12 ноября.
- 4) Гуслистая Т.В. Срочный трудовой договор: дис. канд. юрид. наук, 2006. – С.174.
- 5) Драчук М.А., Кучина Ю.А. Спорные вопросы конструкции срочного трудового договора как формы взаимного ограничения прав работника и работодателя // Ежегодник трудового права, 2020. С.67-79.
- 6) Змушко А. Э. Правовое регулирование дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам: дис. канд. юрид. наук, 2014. - С. 171.
- 7) Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. // Ч. 1: Общие учения, 1913. С. 434.

- 8) Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4.