

УДК 349.222.2

Т. А. Мазурова,
начальник кадрово-юридического отдела
открытого акционерного общества «Милкавита»

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: К ВОПРОСУ О РАСШИРЕНИИ СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В продолжение серии авторских публикаций раскрывается потенциал приостановления трудового договора как его особого состояния. Обосновываются предложения по включению в законодательство о труде Республики Беларусь норм о приостановлении трудового договора в качестве альтернативы его прекращению по отдельным основаниям, предполагающим гарантии предоставления работнику прежней (равноценной) работы: в связи с призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу или переходом на выборную должность служащего. Приведены конкретные предложения по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ключевые слова: приостановление трудового договора, прекращение трудового договора, призыв работника на военную службу, переход на выборную должность служащего, равноценная работа.

Введение

Трудовой договор как юридическая модель трудового правоотношения традиционно исследуется в динамике заключения, изменения и прекращения. При этом наукой признается существование еще одного состояния — приостановления трудового договора, однако единого представления о нем вплоть до настоящего времени так и не сложилось, а его потенциал как правового состояния, сохраняющего трудовую связь при временной невозможности исполнения обязанностей, остается невыясненным.

Между тем, как представляется, приостановление может быть использовано для замены увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, обусловленным социально значимыми целями (призыв работника на военную службу, направление на альтернативную службу, переход на выборную должность). Настоящая статья обосновывает возможность и целесообразность такого подхода применительно к законодательству о труде Республики Беларусь.

Итак, в науке трудового права учеными с той или иной аргументацией выдвигаются предложения о применении правовой категории приостановления трудового договора на уровне общих норм трудового права (например, Л. Ю. Бугровым [1], В. В. Волынцом [2], М. Ю. Гусовым [3, с. 17], К. Л. Томашевским [4] и др.). Характерно, что в большинстве стран, нормы законодательства которых содержат

положения о приостановлении трудового договора, приостановление применяется к трудовым договорам любого вида, а не только к договорам со специальным субъектом, как это есть сейчас в Беларуси, России, Узбекистане. Если национальным трудовым правом будут восприняты наработки ученых и встанет вопрос о расширении случаев приостановления трудового договора, одним из направлений возможного применения положений о приостановлении трудового договора может стать замена приостановлением некоторого ряда случаев прекращения трудового договора.

В научной литературе ранее выдвигались предложения о замене приостановлением прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Так, А. Г. Папуловым было выдвинуто предложение заменить приостановлением случаи прекращения трудового договора по ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации [5], однако при этом приостановление фактически связывается с отпуском без сохранения заработной платы [6]. Т. А. Избиенова и А. А. Целищев также рассматривают вопрос о «включении в регулятивный процесс» стадии приостановления трудового договора, в том числе при возникновении обстоятельств, не зависящих от воли сторон [7].

В некоторых научных публикациях приостановление трудового договора в ряде случаев рассматривается как близкое к прекращению. Так, И. Я. Киселев усматривал в «приостановке» трудового договора прекращение трудового правоотно-

шения, хотя и обусловленное сроком («прекращение трудового правоотношения на определенное время») [8, с. 100]. Аналогичную позицию занимают Б. Сосна и Д. Босый [9], Ю. В. Стукалова [10], А. А. Целищев [11, с. 310]. А. В. Бекин, исследуя приостановление в общетеоретическом (межотраслевом) аспекте, определяет его через временное прекращение реализации субъективных прав и юридических обязанностей, процессуальной деятельности, действия нормативных правовых актов, иных юридических средств [12, с. 8–9].

При приостановлении трудового договора отказ от него происходит не полностью, в связи с чем нельзя утверждать, что он прекращает свое действие даже на время, ведь договор продолжает существовать, а обязательства сторон впоследствии восстанавливаются в прежнем объеме.

Иными словами, правовые связи, возникшие на основании трудового договора, при его приостановлении продолжают существовать. Если рассматривать эти связи через призму объема прав и обязанностей сторон, то их совокупность будет сохраняться до тех пор, пока договор не будет расторгнут или прекращен. Именно поэтому наличие правовой связи между работником и нанимателем в период приостановления и ее отсутствие при прекращении трудового договора являются главными различиями между этими смежными правовыми состояниями.

Кроме того, прекращение трудового договора изначально нацелено на прекращение (разрыв) трудовой связи между сторонами. Оно влечет за собой окончательную утрату прав и обязанностей, вытекающих из договора, и не предполагает последующего восстановления отношений. Приостановление же, напротив, можно рассматривать как часть гарантийного механизма по сохранению трудовой связи. В период приостановления работник временно не исполняет трудовую функцию, а наниматель не обязан предоставлять работу, однако все элементы трудового правоотношения сохраняются, а после отпадения соответствующих обстоятельств действие договора возобновляется в полном объеме.

Свойство сохранения правовой связи сторон на период приостановления трудового договора, в отличие от его прекращения, позволяет предложить использовать приостановление в случаях, когда возникают социально значимые ситуации, объективно не позволяющие сторонам реализовывать трудовой договор, несмотря на явное обоюдное намерение сохранить сформировавшуюся трудовую связь и уровень достигнутых гарантий.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в ряде случаев действительно может быть нежелательно для обе-

их сторон. Наниматель часто не намерен терять обученного высококвалифицированного специалиста, а работник при увольнении лишается достигнутого уровня индивидуальных гарантий.

В условиях дефицита кадров рабочих профессий, оттока высококвалифицированных специалистов и потребности в гибкости трудовых отношений в настоящей статье рассматривается возможность закрепления в законодательстве о труде Беларуси права сторон по взаимному соглашению приостановить трудовой договор при призыве на военную службу, направлении на альтернативную службу или переходе на выборную должность служащего.

Основная часть

Под приостановлением трудового договора автором понимается состояние трудового договора, возникающее в предусмотренных законодательными актами случаях и характеризующееся сохранением трудового правоотношения при временном изменении количества реализуемых прав и обязанностей его участников, обусловленное временной невозможностью выполнения работником работы и (или) предоставления ее нанимателем.

В Беларуси реализуется ограничительная модель правового регулирования приостановления трудового договора, основанная на специальных нормах, допускающих приостановление трудового договора исключительно в отношении отдельной категории работников: спортсменов, тренеров, осуществляющих трудовую деятельность в сфере профессионального спорта (ст. 314⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [13]). В связи с этим в качестве одного из направлений перспективного правового регулирования приостановления трудового договора в Беларуси автором рассматривается вопрос расширения случаев применения приостановления трудового договора. Предлагается предусмотреть право сторон трудового договора по взаимному соглашению приостановить его для исключения в ряде случаев увольнения.

Случаи приостановления трудового договора по соглашению сторон характеризуются согласованной волей работника и нанимателя, направленной на сохранение трудовых отношений в ситуации, когда временно невозможно выполнение обязательств по выполнению и предоставлению работы. Такие случаи предполагают временное приостановление реализации всех согласованных сторонами условий трудового договора, а также условий коллективного договора, соглашений и норм локальных правовых актов.

Правовую ценность встречного согласованного волеизъявления сторон отмечает С. В. Кичигин,

оценивая его как правильный переход от жесткой регламентации и ожидания от государства максимально патерналистского поведения к расширению сферы договорного регулирования трудовых отношений, когда обе стороны, действуя своей волей и в своем интересе, осознанно принимают решение [14, с. 94, 96].

На наш взгляд, призыв на военную службу (направление на альтернативную службу) и избрание на должность служащего — это наиболее часто встречающиеся на практике основания прекращения трудового договора, когда наниматель (особенно при первом из данных оснований) и работник (особенно при втором из данных оснований) явно могут быть заинтересованы в сохранении трудовых отношений при получении встречного согласования.

Законом Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-XII «О воинской обязанности и воинской службе» установлен приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении (приостановлении) гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве (ст. 5) [15].

В законодательстве стран, признающих приостановление трудового договора на уровне общих норм трудового права, призыв на военную службу, выполнение государственных или общественных обязанностей, избрание на выборную должность включены в перечень оснований приостановления трудового договора. В научной литературе отмечается опыт приостановления трудового договора в связи с избранием работника членом парламента или на другую государственную должность для ведения профсоюзной работы на предприятии [16, с. 152–153]. В Трудовом кодексе Румынии предусмотрено приостановление трудового договора в случаях выполнения функций исполнительной, законодательной или судебной власти в течение всего срока полномочий, если законом не предусмотрено иное; выполнение оплачиваемой руководящей должности в профсоюзе (ст. 50); выполнение выборной функции в рамках профессиональных органов, созданных на центральном или местном уровнях, на весь срок полномочий (ст. 51) [17].

В действующем законодательстве о труде Республики Беларусь указанные основания отнесены к прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (наравне с вос-

становлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу), или в связи со смертью работника (ст. 44 ТК), либо расторжение трудового договора происходит по требованию (желанию) работника при наличии уважительной причины, препятствующей выполнению работы (ст. 40, 41 ТК) [18; 19]. Представляется целесообразным в рамках права приостановления трудового договора по соглашению сторон в качестве альтернативы предоставить сторонам трудового договора право сохранить трудовые правоотношения путем приостановления трудового договора по соглашению сторон на время выполнения воинских обязанностей или перехода на выборную должность служащего.

При этом, как показывает практика, увольнение в указанных случаях далеко не всегда отвечает интересам работника и нанимателя, что подтверждается, в частности, следующими данными.

В письме Гомельского областного Союза нанимателей констатируется существующая уже не один год проблема сохранения кадров (в частности, рабочих) при призыве работника на военную службу, когда работник впоследствии не возвращается к нанимателю, несмотря на то что до призыва обе стороны трудовых отношений не намеревались расторгать их [20].

Например, в ОАО «М», зарегистрированном в г. Гомеле со штатом работников 1000–1100 человек, в 2019 г. по основанию, установленному в п. 1 ст. 44 ТК, в связи с призывом работника на военную службу, направлением работника на альтернативную службу уволены четыре работника, из них после прохождения службы принят один человек, в 2020 г. уволены два работника, принят обратно один, в 2021 г.: 2–0 соответственно, в 2022 г.: 1–1, в 2023 г.: 2–0 [21; 22].

Проблемным вопросом является также сохранение трудовых отношений в случае избрания работника на выборную должность, например освобожденным председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. После освобождения от выборной должности предоставить прежнюю работу (согласно абз. 5 ч. 2 ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 19 мая 1992 г. № 1605-XII [23]), как правило, не представляется возможным, поэтому возникает вопрос о предоставлении равноценной работы (должности), что на практике всегда оценочно и неоднозначно. Например, при увольнении с должности единственного экономиста по труду в связи с избранием председателем профсоюзного комитета прежняя работа не может быть предоставлена при отсутствии вакансии. При постановке вопроса о предоставлении равноценной должности ущем-

ленными могут оказаться интересы как нанимателя, так и работника.

По утверждению Д. А. Колбасина, переход на выборную должность в профсоюз с прекращением трудового договора с учетом «отменительного условия» о праве возврата на ту же либо равноценную должность свидетельствует, что «трудовой договор в данном случае прекращается, но с условием о том, что по истечении определенного срока он может быть возобновлен» [24, с. 145]. Выборными должностями служащих являются должности служащих в государственных органах, местных Советах, замещаемые путем избрания в порядке, установленном законодательством для формирования этих органов, а также должности служащих в органах общественных организаций, замещаемые путем избрания в порядке, установленном уставами, положениями для формирования этих органов. Например, гарантии для депутатов установлены Законом Республики Беларусь от 4 ноября 1998 г. № 196-З «О статусе депутатов Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь» (ст. 38) [25].

Учитывая изложенное, а также наличие устойчивой и оправдавшей себя практики в законодательстве зарубежных стран, представляется обоснованным использовать аналогичный подход в национальном праве. Предлагается распространить режим приостановления трудового договора на случаи призыва работника на военную службу, направления на альтернативную службу, перехода работника на выборную должность служащего, закрепив в ТК право приостановления трудового договора по соглашению сторон при возникновении указанных обстоятельств. При этом, когда соглашение сторон по факту приостановления трудового договора не будет достигнуто, работник будет подлежать увольнению в сложившемся в настоящее время порядке.

В рамках системного подхода предлагается предоставить нанимателю право заключать срочный трудовой договор с другим работником на период приостановления трудового договора с основным работником. Если у нанимателя по организационным или иным причинам отсутствует возможность принять другого работника по срочному трудовому договору на время приостановления (например,

в бюджетных организациях), то сохраняют свою силу предусмотренные ТК основания для увольнения работника в связи с призывом на военную службу либо по требованию работника.

Предполагается, что при приостановлении трудового договора по соглашению сторон временно не реализуются все его условия, а также условия локальных правовых актов, если иное не установлено ТК, локальными актами или соглашением сторон (например, условие о предоставлении работнику и его семье жилья).

В период приостановления целесообразно предусмотреть ограничение права нанимателя на увольнение по своей инициативе (за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности), а также ограничение возможности привлечения работника к ответственности до возобновления трудового договора.

Правовое регулирование приостановления может быть дополнено нормами о приостановлении течения материальных и иных сроков в период действия соглашения о приостановлении, а также об особенностях исчисления рабочего года, дающего право на трудовой отпуск, что создаст необходимый уровень гарантий для работника и нанимателя.

Заключение

Нами предложена теоретическая модель, применимая в правотворческой и правоприменительной деятельности, в которой приостановление трудового договора рассматривается как предпочтительный правовой режим (в сравнении с его прекращением) для случаев временного прекращения работником трудовой деятельности в публичных или общественных интересах при призыве на военную службу, направлении на альтернативную службу или переходе на выборную должность служащего.

Реализация данной модели предоставит участникам трудовых отношений дополнительный инструмент и будет иметь как социальное, так и экономическое значение, поскольку сочетает императивное закрепление значимых гарантий с диспозитивностью, допускающей дальнейшее развитие на локальном уровне.

Список цитированных источников

1. Бугров, Л. Ю. Приостановление трудового договора / Л. Ю. Бугров // Российский юридический журнал. — 2009. — № 1. — С. 112–124.
2. Волюнец, В. В. Приостановление трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины / В. В. Волюнец // *Legea și Viața*. — 2019. — № 5/2 (329). — С. 43–47. — URL: <http://legeasiviata.in.ua/archive/2019/5-2/10.pdf> (дата обращения: 01.06.2026).

3. Гусов, М. Ю. Переводы в трудовом праве России: некоторые вопросы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Гусов Марат Юрьевич ; Моск. гос. индустр. ун-т. — М., 2010. — 21 с.
4. Томашевский, К. Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика / К. Л. Томашевский // Юстыцыя Беларусі. — 2013. — № 10. — С. 16–19.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 7 апр. 2025 г. № 64-ФЗ // Законодательство стран СНГ. — URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=1811 (дата обращения: 11.06.2025).
6. Папулов, А. Г. Прекращение или приостановление договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон / А. Г. Папулов // Третий пермский конгресс ученых-юристов : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Пермь, 12 окт. 2012 г. / Перм. гос. нац. исслед. ун-т [и др.] ; редкол.: О. А. Кузнецова (отв. ред.) [и др.]. — Пермь, 2012. — С. 219–220.
7. Избиенова, Т. А. Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений / Т. А. Избиенова, А. А. Целищев // Трудовое право. — 2009. — № 8. — URL: <http://center-bereg.ru/n1778.html> (дата обращения: 01.06.2026).
8. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.
9. Сосна, Б. Приостановление действия индивидуального трудового договора с профессиональными спортсменами / Б. Сосна, Д. Босый // Realități și perspective ale învățământului juridic ational : conf. Științifică națională cu participare internațională, 1–2 oct. 2019 г., Chișinău : in 2 vol. / Univ. de stat din Moldova ; coord. ed.: S. Brînză [et al.] ; col. red.: A. Negru [et al.]. — Chișinău, 2020. — Vol. 1. — P. 441–448.
10. Стукалова, Ю. В. Комментарий к главе 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» : специально для системы ГАРАНТ, 2009 г. / Ю. В. Стукалова // Документы системы ГАРАНТ. — URL: <https://base.garant.ru/5648749/> (дата обращения: 25.01.2025).
11. Целищев, А. А. Приостановление действия трудового договора как механизм срочной аккумуляции трудовых ресурсов / А. А. Целищев // Актуальные проблемы юриспруденции : сб. ст. по материалам II Всерос. науч.-практ. конф., Йошкар-Ола, 21–22 мар. 2012 г. / под науч. ред. Н. М. Шевцова. — Йошкар-Ола : Межрегион. открыт. соц. ин-т, 2012. — С. 306–311. — URL: <https://publications.hse.ru/chapters/69232987> (дата обращения: 01.06.2026).
12. Бекин, А. В. Приостановления как средства правового регулирования: проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Бекин Александр Валерьевич ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Ку-тафина. — М., 2017. — 24 с.
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 05.06.2026).
14. Кичигин, С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора / С. В. Кичигин // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15, № 4 (113). — С. 91–98.
15. О воинской обязанности и воинской службе : Закон Респ. Беларусь от 5 нояб. 1992 г. № 1914-XII : в ред. от 20 окт. 2025 г. № 101-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 05.06.2026).
16. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. — 360 с.
17. Трудовой кодекс Румынии : 24 янв. 2003 г. № 53/2003 : в ред. Закона Румынии от 13 нояб. 2024 г. № 283 // Законодательный портал. — URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647> (дата обращения: 01.06.2026).
18. Пигарева, Н. В. Расторжение контракта по требованию работника / Н. В. Пигарева // Официальный сайт Гродненской областной коллегии адвокатов. — URL: <https://gka.grodno.by/lawyers-articles/133-rastorzenie-kontrakta-po-trebovaniyu-rabotnika.html> (дата обращения: 25.01.2025).
19. Указом Главы государства ряд должностных лиц освобождены от занимаемых должностей в связи с переходом на выборные должности (по сообщению официального Интернет-портала Президента Республики Беларусь) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2024/mart/77221/> (дата обращения: 11.06.2025).
20. О дефиците кадров рабочих профессий : письмо руководителям предприятий — членам ГОСН от 27 янв. 2023 г. № 14 с приложением (протокол заседания круглого стола на тему «О реализации комплекса мероприятий на 2022–2023 гг., направленных на сокращение дефицита кадров рабочих профессий») // Архив Гомельского областного Союза нанимателей за 2023 г. Исходящая корреспонденция.
21. Архив открытого акционерного общества «Милкавита» за 2019–2021 гг. — Дело № 11-43/2019-2021 «Отчеты кадровой службы».
22. Архив открытого акционерного общества «Милкавита» за 2022–2023 гг. — Дело № 11-43/2022-2023 «Отчеты кадровой службы».
23. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII : в ред. от 19 мая 2022 г. № 171-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 09.03.2026).
24. Колбасин, Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д. А. Колбасин ; под ред. В. И. Семенкова. — Мн. : Наука і техника, 1990. — 175 с.

25. О статусе депутата Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 4 нояб. 1998 г. № 196-З : в ред. от 12 июля 2023 г. № 281-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 09.03.2026).

Summary

This article, which continues a series of original publications, explores the potential for employment contract suspension as a special condition. The article substantiates proposals to include provisions in the labor legislation of the Republic of Belarus regarding the suspension of employment contracts as an alternative to their termination on certain grounds that guarantee the employee's return to their previous (equivalent) job, such as conscription for military service, assignment to alternative service, or transfer to an elected civil service position. Specific proposals for improving the Labor Code of the Republic of Belarus are also presented.

Key words: *suspension of an employment contract, termination of an employment contract, conscription of an employee for military service, transfer to an elective position of an employee, equivalent work.*

Статья поступила в редакцию 08.06.2026

