

УДК 349.2(476)

ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА МАЗУРОВА,  
аспирант Национального центра законодательства и правовых исследований  
Республики Беларусь

## ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СТРАН ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

*Анализируются особенности стадии приостановления трудового договора применительно к нормам, содержащимся в трудовых кодексах стран постсоветского пространства: Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Молдова, а также в проекте Трудового кодекса Украины. В работе применен метод сравнительно-правового исследования. Приведены примеры различных взглядов, выработанных доктриной, по вопросу наполнения понятия приостановления трудового договора. Ставится вопрос о соотношении приостановления трудового договора, приостановлении действия трудового договора, приостановлении трудовых отношений, приостановлении трудовых правоотношений, приостановлении прав и обязанностей сторон.*

T. A. MAZURAVA

## ADMINISTRATIVE-LEGAL STATUS OF FOREIGN CITIZENS AND STATELESS PERSONS IN THE REPUBLIC OF BELARUS: THEORETICAL LEGAL AND PRACTICAL ASPECTS

*The article covers the peculiarities of a suspension stage of an employment contract in relation to the norms of The Labor Codes of the post-Soviet countries: the Republic of Belarus, the Russian Federation, the Republic of Moldova, as well as Labor Code in the draft of the Ukraine. The main method used in the article is that of comparative legal analysis. The research contains examples of different viewpoints of scientists on the problem of the suspension of an employment contract. The question raised is about the ratio of suspension of an employment contract, suspension of a term of an employment contract, suspension of employment relations, suspension of employment legal relations, suspension of rights and obligations of the parties. The article is based on the scientific statements of well-known law researchers and the author's own statements.*

Целью настоящей работы является освещение правовой регламентации приостановления трудового договора в странах постсоветского пространства через призму определения дальнейших путей развития норм национального законодательства о приостановлении трудового договора.

Обосновывая актуальность поднятых в настоящей статье вопросов, мы можем отметить, что сегодня в национальном законодательстве присутствует термин «приостановление трудового договора» в содержании специальной нормы применительно к процедуре временного перевода спортсмена к другому нанимателю, однако законодатель не согласовал такую вновь введенную категорию трудового права с уже действующими нормами других структурных элементов системы трудового права, остался также неразрешенным ряд вопросов процедурного характера, что значительно усложняет применение нормы о приостановлении трудового договора. Указанные обстоятельства стимулируют исследователей к всестороннему изучению феномена приостановления трудового договора. Весьма ценным представляется обращение к законодательному опыту стран постсоветского пространства.

Исторически национальное право сохраняет элементы права, сформированного за период вхождения страны в состав СССР. Это стимулирует науку к изучению опыта дальнейшего развития права в различных странах постсоветского пространства. Кроме того, правовые системы таких стран относятся к романо-германской правовой семье, что также является дополнительным объединяющим признаком выбранных для исследования объектов. Дальнейшее развитие правового явления приостановления трудового договора мы видим возможным с учетом уже имеющихся наработок в правовых системах других стран, прежде всего государств — членов СНГ и ЕАЭС. Легальное закрепление такого явления, как приостановление трудового договора на постсоветском пространстве, присутствует в Республике Беларусь (Беларусь), Российской Федерации (Россия), Республике Молдова (Молдова), разрабатывается в проекте Трудового кодекса Украины. Другие страны изучаемой группы государств не содержат норм о приостановлении трудового договора. Сегодня и казахские ученые обратили свое внимание на приостановление трудового договора, предлагая его введение в казахское трудовое законодательство в качестве одной из мер при возникновении кризисных явлений в де-

тельности работодателя, изменении организационных и технологических условий труда [1, с. 59].

В Республике Беларусь проблемы приостановления трудового договора касался К. Л. Томашевский [2]. Среди зарубежных исследователей указанный вопрос, в том числе применительно к дальнейшему совершенствованию действующего законодательства, изучали наиболее комплексно Л. Ю. Бугров [3, с. 411–432], М. А. Вишнякова [4; 5], хотя в той или иной мере проблемы приостановления трудового договора были затронуты и у Т. А. Нестеровой, М. А. Драчук, В. В. Волинца, Я. В. Симутиной, Г. Р. Игбаевой и З. Р. Шакировой, А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, Э. Н. Бондаренко, А. А. Целищева.

До настоящего времени не проводились комплексные работы, в которых были бы объединены и сопоставлены нормы о приостановлении трудового договора, существующие в странах постсоветского пространства. Научное пространство располагает исследованиями, где встречаются примеры законодательных норм о приостановлении трудового договора из различных правовых систем [5, с. 138; 1, с. 59–60 и др.], однако такие примеры носят описательный характер, приводятся с целью ознакомления и не освещают правовую регламентацию приостановления трудового договора в целом в той или иной правовой системе. Более близка к заявленной нами цели анализа норм законодательства о приостановлении трудового договора через призму определения дальнейших путей развития норм национального законодательства публикация В. В. Волинца [6], в которой автор, анализируя нормы о приостановлении трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины, сопоставляет их с рядом норм Трудового кодекса Молдовы. Мы в своей работе включили в объекты исследования законодательные нормы о приостановлении трудового договора Беларуси и России и расширили круг точек сравнения и анализа.

Научные суждения о приостановлении трудового договора появляются после формирования относительно устойчивой правовой платформы из норм об изменении трудового договора. То есть такой правовой платформы, которая объективно отражала бы сложившуюся социальную и экономическую реальность, прошла практическую апробацию и получила адекватную правовую оценку. Этому способствовало именно принятие новых кодифицированных законов в постсоветских странах. К. Л. Томашевский отмечает, что во всех новых трудовых кодексах значительно улучшена структура подынститута изменения трудового договора, приводя в пример, среди прочих, трудовые кодексы Беларуси и Российской Федерации (России), где выделены от-

дельные главы [7, с. 52]. По нашему мнению, действие выделенных структурно законодательных норм об изменении трудового договора со временем становится хорошей базой для дальнейшего развития взглядов на изменение трудового договора. Именно стадия изменения трудового договора не оставляет трудовой договор статичным и допускает при соответствующем обосновании также и временный перерыв в движении правоотношения, то есть его приостановление. Изучение проблемы возможности приостановления трудового договора является неизменным следствием более глубокого анализа подынститута изменения трудового договора.

Подынститут приостановления трудового договора мы видим сегодня в действующем Трудовом кодексе Молдовы. Это единственное государство на постсоветском пространстве, которое широко применяет подынститут приостановления трудового договора. Кроме наличия более чем десятилетней практики его использования, нормы этого подынститута уже подвергались дополнению и уточнению, что также может быть интересно для формирования научных тезисов об имплементации подобных норм в систему трудового права того или иного государства.

Новый Трудовой кодекс Молдовы был принят 28 марта 2003 г. и в основной своей части вступил в силу с 1 октября 2003 г. [8]. До его принятия в стране действовал Кодекс законов о труде Молдовы 1973 г., в котором возможность приостановления трудового договора отсутствовала, что характерно для всех кодексов о труде, принятых в советский период.

Нормы о приостановлении трудового договора в системе трудового права Молдовы занимают самостоятельное место и в полной мере могут быть признаны подынститутом трудового права. Так, в Трудовом кодексе Молдовы наряду с гл. III «Изменение индивидуального трудового договора» выделена отдельная гл. IV «Приостановление действия индивидуального трудового договора», что позволяет отметить полноправную роль приостановления трудового договора как отдельной стадии в движении трудовых правоотношений.

Место приостановления трудового договора в системе трудового права учеными определяется неоднозначно. К примеру, И. Я. Киселев видел в «приостановке» трудового договора прекращение трудового правоотношения, хотя и обусловленное сроком («прекращение трудового правоотношения на определенное время») [9, с. 177]. Для сравнения, В. И. Кривой связывает приостановление трудового договора с его изменением. Так, в труде об изменении трудового договора, раскрывая суть отстранения от работы, В. И. Кривой определяет последнее как «вре-

менное изменение трудового договора, выражающееся в приостановлении его действия в части» [10, с. 49]. Таким образом, здесь приостановление трудового договора — это форма изменения трудового договора. Подобный взгляд имеет и Ю. В. Пенев [11, с. 510–511]. И все же большинство исследователей (например, К. Л. Томашевский [2, с. 18], Л. Ю. Бугров [12, с. 113, 123], А. М. Лушников и М. В. Лушников [13, с. 317], Е. Н. Нурғалиева и М. Х. Хасенов [1, с. 59]), допускающих возможность приостановления трудового договора как такового, рассматривают последнее в качестве отдельной самостоятельной стадии движения трудового правоотношения (трудовых правоотношений, если придерживаться теории множественности трудовых правоотношений в период трудовой деятельности на условиях конкретного трудового договора).

Подобное видение, предполагается, отражено и в проекте Трудового кодекса Украины [14]. В данном проекте во Второй книге кодекса «Возникновение и прекращение трудовых отношений. Трудовой договор», помимо прочих, размещены две отдельные главы: гл. 3 «Изменение условий трудового договора» и гл. 4 «Приостановление трудовых отношений. Отстранение от работы». Это однозначно отделяет стадию приостановления от стадии изменения в динамике трудового договора.

В настоящее время в Трудовом кодексе Беларуси и Трудовом кодексе России приостановление трудового договора сопровождается и является следствием временного перевода спортсмена или тренера к другому нанимателю. Так, в Трудовой кодекс Беларуси с 2014 г. включена ст. 314.4 «Временный перевод к другому нанимателю», согласно ч. 1 и 2 которой при отсутствии возможности обеспечения участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях наниматель по письменной договоренности с другим нанимателем и со спортсменом, тренером осуществляет их временный перевод к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом на срок не более одного года; при временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается [15].

Аналогичная группа норм, регулирующих специальное приостановление, содержится и в Трудовом кодексе России во введенной с 2008 г. ст. 348.4 «Временный перевод спортсмена к другому работодателю». Так, согласно ч. 1 и 3 указанной статьи в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод

спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года; на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается [16].

Как видно из приведенных норм, приостановление действия трудового договора допущено при регулировании трудовых отношений с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта. Введение в практический оборот приостановления действия трудового договора как следствия временного перевода спортсмена или тренера к другому нанимателю в совокупности с отсутствием упоминания о приостановлении действия трудового договора в общих нормах кодексов и наличием такого упоминания только лишь в специальной главе каждого из кодексов, устанавливающей особенности регулирования труда отдельных работников, приводит нас к следующим выводам:

- 1) как белорусский, так и российский законодатель не выделяют приостановление трудового договора в отдельную стадию;
- 2) оба законодателя не посчитали необходимым вводить приостановление трудового договора в качестве общего правила.

Учитывая, что кодифицированные акты в сфере труда в Беларуси и России имеют отдельные главы, регулирующие заключение, изменение и прекращение трудового договора, в которых нет упоминания о приостановлении действия трудового договора, в настоящее время место приостановления трудового договора в системе трудового права указанных государств не определено.

Кроме того, Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» в гл. 3 «Изменение трудового договора» Трудового кодекса Беларуси внесена ст. 32.1, в которой, среди прочего, установлено право нанимателя на временный перевод работника к другому нанимателю, в том числе в случае простоя [17]. Вновь введенными нормами установлено, что при временном переводе новый трудовой договор с работником не будет заключаться, но при выполнении работ у другого нанимателя работник должен будет подчиняться новому нанимателю. Включив такие нормы в подынститут изменения трудового договора, белорусский законодатель таким образом указал на применение данного порядка как общего правила для всех работников, еще более отдалив специальную норму (о приостановлении действия трудового договора с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта, в случае их перевода к другому нанимателю) от возможного расширения случаев применения.

Отметим также наличие практических проблем в применении норм о приостановлении действия трудового договора, возникающих по причине отсутствия должного правового поля для применения такой впервые введенной в легальный оборот правовой категории. Наличие практических проблем в применении норм порождает необходимость в преодолении в наиболее короткие сроки пробелов в нормативном правовом регулировании исследуемого вопроса для целей исключения порождения различной практики правоприменения и, как следствие, нарушения прав и законных интересов сторон трудового договора, исключения фактов злоупотребления правом, недопущения правового «нигилизма».

Так, например, в связи с возникающими вопросами по предоставлению отпуска за период временного перевода спортсмена к другому нанимателю Спортивный третейский суд при общественном объединении «Белорусский республиканский союз юристов» подготовил письмо от 18 ноября 2015 г. № 4 [18]. В письме сообщается следующее: «В соответствии с частью второй статьи 314.4 ТК при временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается. Следовательно, спортсмен не может требовать у первоначального нанимателя предоставления отпуска, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск за период временного перевода к другому нанимателю ввиду отсутствия в данный период времени договорных отношений с первоначальным нанимателем». Далее путем применения аналогии закона предлагается использовать норму п. 3 ч. 2 ст. 166 Трудового кодекса Беларуси, устанавливающей, что до истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника работникам, принятым на работу в порядке перевода. В случае поступления от спортсмена в период его временного перевода к другому нанимателю заявления о предоставлении отпуска новому временно нанимателю предлагается такое заявление спортсмена удовлетворить, исчислив его продолжительность пропорционально отработанному времени в порядке, установленном в ст. 177 Трудового кодекса Беларуси. При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация. Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год. Согласно ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса Беларуси, если

ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Как видим, предлагается использовать нормы, установленные для постоянного перевода к другому нанимателю. При этом право на трудовой отпуск работника и обязанности нанимателя предоставить такой отпуск связываются с работой по срочному трудовому договору у нового временного нанимателя.

В России судьба трудового отпуска после возобновления первоначально заключенного трудового договора разъяснена в п. 18 постановления Пленума Верховного Суда России от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», где указано, что период, на который приостанавливалось действие первоначально заключенного трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодные оплачиваемые отпуска [19].

Практика применения норм о приостановлении действия трудового договора не ограничивается вопросами о трудовых отпусках. Исходя из текущих нужд правоприменителя, неизбежны вопросы о порядке приостановления и возобновления действия трудового договора, о необходимости издания соответствующих приказов, о сроках тех или иных действий, о месте хранения трудовой книжки, о порядке внесения в нее тех или иных сведений, о порядке ведения отчетности нанимателя и др. Вопросы процедурного характера, а также соотношения норм о приостановлении трудового договора с уже действующими нормами других структурных элементов системы трудового права необходимо решать, как видится, еще на стадии подготовки проекта закона, которым предполагается легализовать новые правовые понятия и конструкции. Узбекский ученый-компаративист А. Х. Саидов писал: «При всем различии государств законодатель тем не менее оказывается перед лицом сходных решаемых им конкретных проблем, и в этих случаях сравнительное право может оказаться практически достаточно полезным» [20, с. 124].

В связи с этим опыт Молдовы по совершенствованию действующих в стране норм о приостановлении действия индивидуально-трудового договора может оказаться весьма продуктивным. Трудовой кодекс Молдовы регламентирует вопросы издания приказа о приостановлении и возобновлении действия индивидуального трудового договора, сроков подачи работником письменного сообщения о предполагаемой дате приостановления действия трудового договора, сроках возобновления работы и ряд других. Добавим, что такие нормы процедурного харак-

тера не были включены в первоначальную редакцию кодифицированного нормативного правового акта, а были внесены в ходе применения уже легализованной правовой категории приостановления действия трудового договора [21; 22]. Кроме того, приостановление действия индивидуального трудового договора гармонично корреспондирует с другими правовыми категориями, имеющимися в Трудовом кодексе Молдовы. Например, нормы ст. 114 об исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, содержат п. d) ч. (2), в котором установлено, что, если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается, среди прочего, период приостановления действия индивидуального трудового договора, кроме случаев, предусмотренных п. а)–d) ст. 76 и п. b) ст. 77 кодекса [8]. Поскольку закон в странах романо-германской правовой семьи занимает ведущее положение в правовом регулировании общественных отношений, такой подход законодателя, при котором вновь вводимая в легальный оборот правовая категория будет согласовываться с уже привычными правовыми категориями системы трудового права именно на уровне кодифицированного нормативного правового акта, представляется верным. Иные вопросы, например, вопросы исчисления среднего заработка, вопросы заполнения и хранения трудовых книжек, в Молдове решены на уровне подзаконных нормативных правовых актов правительства.

Вышеописанный опыт, полагаем, не лишним будет воспринять при разработке проекта Трудового кодекса Украины и правовой платформы для единообразного применения, среди прочего, и предполагаемого к введению подынститута приостановления действия трудового договора.

Приостановление трудового договора неразрывно связано с уяснением сути и наполнения понятия трудового договора, трудового правоотношения, прав и обязанностей сторон.

Белорусский законодатель остановился на указании приостановления только относительно срока действия трудового договора, не определив судьбу трудовых правоотношений в целом на период приостановления срока действия трудового договора, а также состояние наиболее важных прав и обязанностей сторон трудового договора, срок действия которого приостановлен (ст. 314.4 Трудового кодекса Беларуси).

В ч. 3 ст. 348.4 Трудового кодекса России при установленном правиле о том, что на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально

заключенного трудового договора приостанавливается, дополнительно раскрыто, что, когда действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ч. 2 ст. 348.7 кодекса (относительно того, что разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор). При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме [16].

Понятие приостановления действия трудового договора в проекте Трудового кодекса Украины раскрыто через обозначение приостановления обязанности («временного освобождения от обязанности») работодателя обеспечить работника работой и корреспондирующей обязанности работника выполнять работу по заключенному трудовому договору (ст. 69 проекта). Далее в указанной норме разъясняется, что приостановление действия трудового договора не влечет за собой прекращения трудовых отношений; на весь период приостановления действия трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в абзаце 1 ч. 1 статьи, продолжают действовать, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, коллективным или трудовым договором [14].

В Трудовом кодексе Молдовы в ч. (2) и (3) ст. 75 установлено, что приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем. При этом на весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме перечисленных выше, продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами [8].

В науке трудового права специалисты, уделившие время исследованию вопросов приостановления трудового договора, по-разному наполняют понятие такого правового явления, как приостановление трудового договора.

С объемом приостанавливаемых прав и обязанностей связывает приостановление трудового договора Л. Ю. Бугров, определяя, что «юридическая природа трудового договора, а тем более трудовых отношений такова, что их полное (абсолютное) приостановление невозможно» [12, с. 121]. При этом Л. Ю. Бугров, как он пишет, «сугубо теоретически и при значительной степени абстракции», допускает приостановление приравнять к временному изменению трудового договора по общему сходству временного уменьшения прав и обязанностей сторон трудового договора.

О проблеме разграничения категорий трудового договора, трудового правоотношения, а также прав и обязанностей сторон в контексте приостановления трудового договора писал К. Л. Томашевский. По мнению ученого, даже на период указанного законодателем (имеется в виду белорусским и российским) приостановления действия трудового договора трудовой договор, по сути, продолжает действовать, трудовое правоотношение — существовать; приостанавливается реализация отдельных, а не всех прав и обязанностей [2, с. 16].

В. М. Лебедев отмечает, что «трудовой договор как бы умирает» после возникновения трудового правоотношения, выполнив роль юридического факта, необходимого для его возникновения. У В. М. Лебедева под изменением трудового договора понимается приостановление и возобновление конкретного трудового правоотношения [23, с. 331, 335, 341]. Указанный исследователь, среди прочих, придерживается теории множественности трудовых правоотношений. Вместе с тем большинство ученых исходят из мысли о едином длящемся сложном правоотношении, фундаментально которую разработал Н. Г. Александров. По нашему мнению, именно эта теория обладает научным потенциалом в исследовании вопроса о приостановлении трудового договора, поскольку единое длящееся правоотношение отражает длящуюся правовую связь между работником и нанимателем и, как видится, не может быть полностью приостановлено ввиду сохранения ряда обязанностей у сторон даже при приостановлении прав и корреспондирующих обязанностей о выполнении работником работы и выплате работнику вознаграждения. Объем сохраняющихся прав и обязанностей сторон будет важен для создания гарантий и поддержания необходимого уровня защищенности сторон трудового правоотношения. При таком подходе следует четко нормативно устанавливать, какие права и обязанности сторон продолжают действовать, а какие приостанавливаются в зависимости от возникновения того или иного случая приостановления.

Законодателю необходимо обратить внимание на такой плюрализм, поскольку тот или иной подход к формированию легального понятия правового явления определяет форму уяснения сущности такого правового явления. Различия в восприятии явления приостановления могут повлечь искажение его сути при поспешной попытке реципировать нормы правовой системы другого государства, что в конечном счете затруднит восприятие норм правоприменителем, а также дальнейшее развитие комплекса норм о приостановлении.

Как мы видим из анализа норм абзаца 4 ч. 1 ст. 1, ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Беларуси, определяющих понятие трудового договора и косвенно понятие трудовых правоотношений через трудовые и связанные с ними отношения как объект правового регулирования Трудовым кодексом — основным актом трудового законодательства [15], а также из анализа норм абзаца 1 ч. 2 ст. 1, ст. 15 Трудового кодекса России, устанавливающих понятие трудовых правоотношений через косвенное определение объекта правового регулирования кодексом как совокупности трудовых отношений и тесно связанных с ними отношений, а также анализа нормы ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса России, раскрывающей понятие трудового договора [16], — белорусский и российский законодатель исходят из видения трудового договора как основания возникновения и правовой формы трудовых отношений. Трудовой договор при таких обстоятельствах лишь единожды заключается и прекращается. Полагаем, законодатель в связи с этим отражает концепцию единого длящегося сложного трудового правоотношения, когда трудовой договор объединяет (при известной доле условности) все-таки именно такое правоотношение.

Развивая идею В. Б. Исакова о том, что правоустанавливающие, правоизменяющие и прекращающие юридические факты являются звеньями единого процесса развития фактической основы правоотношений, Я. В. Симутина отмечает, что возникновение, изменение и прекращение правоотношений являются этапами единого процесса [24, с. 111].

При изучении приостановления как явления в трудовом праве применительно к трудовому договору неизменно встает вопрос о том, что же все-таки приостанавливается: трудовой договор, действие трудового договора, трудовые правоотношения (трудовое правоотношение) или трудовые отношения, отдельные права и обязанности сторон. Этот вопрос требует отдельного наиболее полного и детального изучения в целях дальнейшего использования полученных результатов для разработки проектов норм о приостановлении применительно к трудовому законодательству.

В сравнительном аспекте отметим, что в последней редакции проекта Трудового кодекса Украины законодатель предлагает оперировать понятием приостановления действия трудового договора (абзац 1 ч. 1 ст. 69), озаглавив, однако, структурный элемент проекта кодекса, в котором содержатся нормы о приостановлении, как приостановление трудовых отношений (название гл. 4 звучит как «Приостановление трудовых отношений. Отстранение от работы») [14].

В трудовом законодательстве Молдовы говорится о приостановлении действия трудового договора (ч. (1) ст. 75 Трудового кодекса Молдовы) [8]. При этом терминологически такой подход к приостановлению выдержан четко во всех структурных элементах кодекса. Не допускается смешение категорий трудового договора, трудового правоотношения, трудового отношения.

В части 3 ст. 348.4 Трудового кодекса России говорится о приостановлении действия трудового договора [16]. В белорусском Трудовом кодексе в ч. 2 ст. 314.4 используется термин «приостановление срока действия трудового договора» [15].

В целом внимание законодателя к такому новому для трудового права инструменту, как приостановление трудового договора, видится необходимым, отвечает требованиям изменяющегося экономического пространства. Задержка в развитии трудового законодательства может привести к сужению сферы его действия за счет употребления для урегулирования отношений между субъектами трудовых отношений гражданско-правовых инструментов (что, собственно, и имело место до введения соответствующих норм о приостановлении действия трудового договора в сфере профессионального спорта в белорусское и российское трудовое законодательство).

Интерес к подынституту приостановления трудового договора можно считать перспективным при условии достаточной научной обоснованности внесения предложений об из-

менении законодательства о труде. Предлагаем учесть следующие выводы настоящего исследования. Такие выводы могут представлять интерес для дальнейшей научной дискуссии по поднятым в исследовании вопросам.

Развитие норм о приостановлении трудового договора и оформление таких норм в самостоятельный подынститут возможно при наличии уже устойчивой правовой платформы из норм об изменении трудового договора. При этом четкое уяснение места приостановления трудового договора в его динамике позволит выделить приостановление трудового договора в отдельную стадию и ввести приостановление трудового договора в качестве общего правила. Такой подход к имплементации норм о приостановлении трудового договора позволит исключить ряд практических проблем в правоприменении. Различная практика применения неизбежно влечет нарушение прав и законных интересов сторон трудового договора, увеличивает число фактов злоупотребления правом, ведет к правовому «нигилизму».

Вопросы процедурного характера, а также соотношения норм о приостановлении трудового договора с уже действующими нормами других структурных элементов системы трудового права необходимо решать еще на стадии подготовки проекта закона, которым предполагается легализовать новые правовые понятия и конструкции. Правильная оценка будущего места конструкции приостановления трудового договора в системе норм действующего законодательства невозможна без достаточного научного обоснования и глубокого осмысления возможных последствий приостановления трудового договора. Важным является правильно построить нарабатанную теоретическую конструкцию приостановления трудового договора в действующую структуру норм национального законодательства, предусмотрев не только ее правильное место, но и согласованность с другими уже прочно устоявшимися институтами национального трудового права.

#### Список использованных источников

1. Нургалиева, Е. Н. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан / Е. Н. Нургалиева, М. Х. Хасенов // Вестн. ин-та законодательства Респ. Казахстан. — 2015. — № 2. — С. 56–63.
2. Томашевский, К. Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика / К. Л. Томашевский // Юстыцыя Беларусі. — 2013. — № 10. — С. 16–19.
3. Бугров, Л. Ю. Трудовые договоры в России и за рубежом / Л. Ю. Бугров. — Пермь : Пермский гос. нац. исслед. ун-т. — 2013. — 642 с.
4. Вишнякова, М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений [Электронный ресурс] / М. А. Вишнякова // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 6. — Режим доступа: [http://aprp-msal.ru/articles/article\\_101555.html](http://aprp-msal.ru/articles/article_101555.html). — Дата доступа: 09.10.2019.
5. Вишнякова, М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения [Электронный ресурс] // Правоприменение. — 2018. — Т. 2. — № 4. — Режим

доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/priostanovlenie-trudovogo-dogovora-pravovaya-suschnost-i-perspektivy-pravoprimereniya>. — Дата доступа: 08.10.2019.

6. Волынец, В. В. Приостановление трудовых правоотношений в проекте Трудового кодекса Украины [Электронный ресурс] / В. В. Волынец // *Legea și Viața*. — 2019. — № 5/2 (329). — С. 43–47. — Режим доступа: <http://legeasiviata.in.ua/archive/2019/5-2/10.pdf>. — Дата доступа: 12.10.2019.

7. Томашевский, К. Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах — участниках СНГ / К. Л. Томашевский // *Кадровик. Управление персоналом*. — 2003. — № 3. — С. 50–55.

8. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154-XV. — Режим доступа: [https://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3836](https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836). — Дата доступа: 23.08.2019.

9. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.

10. Кривой, В. И. Изменение трудового договора : практ. пособие / В. И. Кривой. — Минск : ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. — 64 с.

11. Курс Российского трудового права. Трудовой договор / науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. — Т. 3. — СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. — 656 с.

12. Бугров, Л. Ю. Приостановление трудового договора / Л. Ю. Бугров // *Рос. юрид. журнал*. — 2009. — № 1. — С. 112–124.

13. Лушников, А. М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период : монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2017. — 624 с.

14. Проект Трудового кодекса Украины [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221). — Дата доступа: 23.08.2019.

15. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 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 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ. — Режим доступа: [https://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=1811](https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=1811). — Дата доступа: 23.08.2019.

17. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 2019. — № 2/2658 от 24.07.2019. — Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=H11900219>. — Дата доступа: 23.08.2019.

18. О применении норм Трудового кодекса Республики Беларусь [Электронный ресурс] : письмо Спортивного третейского суда при общественном объединении «Белорусский республиканский союз юристов», 18 ноября 2015 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

19. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, 24 ноября 2015 г., № 52 // СПС «КонсультантПлюс. Россия». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=83FAD27288CE0D50931FB7825D8AA41B&mode=backrefs&SORTTYPE=0&BAsENODE=1-1&ts=22104156408653816642&base=LAW&n=189315&rnd=F88D2102F16A4B776F5A20970F5E0590#4kczqhwfnd>. — Дата доступа: 23.08.2019.

20. Саидов, А. Х. Сравнительное правоведение (основные правовые системы современности) : учебник / отв. ред. В. А. Туманов. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Юристъ, 2009. — 510 с.

21. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года : Закон Республики Молдова [Электронный ресурс] : 20 нояб. 2015 г., № 205. — Режим доступа: [https://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=81455](https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=81455). — Дата доступа: 24.08.2019.

22. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. № 154-XV : Закон Республики Молдова [Электронный ресурс] : 20 июля 2017 г., № 157. — Режим доступа: [https://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=101096](https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=101096). — Дата доступа: 24.08.2019.

23. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. — 480 с.

24. Симутина, Я. В. Юридические факты и динамика трудовых правоотношений / Я. В. Симутина // *Юридичний вісник*. — 2015. — № 3. — С. 109–113.

31.08.2019