

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Объект авторского права
УДК 349.22(476)(043.3)

МАЗУРОВА
Татьяна Анатольевна

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук
по специальности 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Минск, 2026

Научная работа выполнена в Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь

Научный руководитель:

Чичина Елена Вацлавовна,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданско-правовых
дисциплин учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»

Официальные оппоненты:

Василевич Григорий Алексеевич,
доктор юридических наук, профессор,
член-корреспондент НАН Беларуси,
заведующий кафедрой конституционного
права юридического факультета
Белорусского государственного
университета

Греченков Аркадий Анатольевич,
кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры гражданского
и трудового права учреждения
образования «Академия Министерства
внутренних дел Республики Беларусь»

Оппонирующая организация: Академия управления при Президенте
Республики Беларусь

Защита состоится 25 сентября 2026 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь по адресу: 220030, г. Минск, ул. Берсона, д. 1а, аудитория 224; e-mail: mail@center.gov.by, тел. ученого секретаря +375 17 279-99-60.

С диссертацией можно ознакомиться в Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь.

Автореферат разослан «31» июля 2026 г.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций



О.Г. Станкевич

ВВЕДЕНИЕ

В науке трудового права принято выделять четыре основных значения понятия «трудовой договор»: как центральный и системообразующий институт отрасли, как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение, как источник индивидуального правового регулирования труда и как юридическая модель трудового правоотношения. В рамках настоящей работы трудовой договор рассматривается преимущественно в последнем из указанных значений, что позволяет анализировать его динамику, включая приостановление трудового договора при сохранении трудового правоотношения. Учеными в целом признается существование состояния приостановления трудового договора. Так, отдельные аспекты приостановления трудового договора рассматривались Л. Ю. Бугровым, М. А. Вишняковой, М. А. Драчук, Я. В. Симутиной, К. Л. Томашевским и др. Вместе с тем единое представление не сложилось ни о правовой природе приостановления трудового договора, ни о его сущностных признаках, ни о месте в системе смежных отраслевых понятий (изменение трудового договора, прекращение трудового договора, служебная командировка и др.), ни о его содержании. Указанные теоретические вопросы требуют научного осмысления, систематизации и разрешения с учетом современных потребностей правового регулирования в Республике Беларусь.

Приостановление трудового договора в той или иной степени регламентировано в законодательстве о труде ряда зарубежных государств. Однако наибольший интерес с точки зрения правового регулирования этого состояния трудового договора представляют страны, исторически имевшие общее правовое пространство с Республикой Беларусь – страны бывшего СССР (Грузия, Молдова, Россия, Узбекистан и др.).

В Республике Беларусь приостановление трудового договора имеет ограниченную сферу применения и прямо предусмотрено лишь в отношении одной категории работников – спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта (ст. 314⁴ ТК). При этом отсутствие легального определения термина и должной правовой определенности в части последствий приостановления трудового договора, как показало исследование, является причиной противоречивой правоприменительной практики.

Между тем возможность приостановления вытекает из самой природы трудового договора, органически свойственна договорным отношениям и в силу своей универсальности может быть реализована применительно к любому трудовому договору независимо от категории работников.

Это позволяет рассматривать приостановление не как исключение и предмет специального правового регулирования, а как общее понятие трудового права. Закрепление приостановления на уровне общих норм устранило бы правовую неопределенность и разобщенность, возникающие при временной невозможности исполнения сторонами трудовых обязанностей (отстранение от работы, отказ от работы, иные случаи, предусмотренные законодательными актами). Кроме того, такое правовое регулирование способно создать дополнительные механизмы для эффективного управления процессами сохранения и движения рабочей силы, что имеет как социальное (сохранение занятости), так и экономическое значение.

Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь¹ установлено направление на сохранение кадров, предотвращение их оттока, декларированы такие принципы государственной кадровой политики, как принципы обеспечения реализации прав и свобод человека, соблюдения баланса интересов личности, общества и государства, научности и др. (п. 6, 11). Реализация положений и выводов настоящего исследования может способствовать дальнейшему развитию гибкости трудовых отношений, усилению социальных гарантий работающих, внедрению дополнительных механизмов, направленных на эффективное управление процессами движения рабочей силы, на которые сделан акцент в Концепции правовой политики Республики Беларусь² (подп. 48.2 п. 48).

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами

Диссертация соответствует приоритетным направлениям научной, научно-технической и инновационной деятельности на 2026–2030 гг., утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 1 апреля 2025 г. № 135 (п. 5 «Научное и научно-техническое обеспечение безопасности человека, общества и государства: ... социальная, экономическая, политическая и информационная безопасность»), приоритетным направлениям научно-правовых исследований, включая диссертационные исследования в области права, на 2024–2029 гг., утвержденным ученым советом Национального центра законодательства и правовых исследований

¹ О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 3 янв. 2024 г. № 1 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 30.03.2026).

² О Концепции правовой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 28 июня 2023 г. № 196 : в ред. от 14 марта 2024 г. № 96 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 30.03.2026).

Республики Беларусь 26 апреля 2024 г., протокол № 2 (п. 11 «Развитие отраслей права и законодательства, новых правовых институтов», п. 36 «Трансформация институтов трудового права. Гарантии трудовых прав в условиях цифровизации, нетипичной занятости»).

Цель, задачи, объект и предмет исследования

Цель исследования – разработка теоретико-правовых основ приостановления трудового договора и обоснование предложений по совершенствованию его правового регулирования в ТК.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих взаимосвязанных научных задач:

выработать теоретические положения, формирующие единое научное понимание приостановления трудового договора как самостоятельной общей категории трудового права;

уточнить доктринальное определение приостановления трудового договора с выявлением его сущностных признаков, а также цели и задачи его правового регулирования;

разработать и научно обосновать классификацию случаев приостановления трудового договора по законодательству о труде Республики Беларусь;

выработать и обосновать 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;

на основе анализа национального законодательства, доктрины трудового права, правоприменительной практики и зарубежного опыта сформулировать концептуальный подход к комплексному правовому урегулированию приостановления трудового договора в Республике Беларусь;

сформулировать конкретные предложения по совершенствованию норм ТК по вопросам приостановления трудового договора.

Объектом исследования являются урегулированные нормами трудового права и фактически складывающиеся общественные отношения, связанные с приостановлением трудового договора.

Предметом исследования выступают общеправовая теория договора, доктрина трудового права о трудовом договоре в целом и его приостановлении в частности, нормы национального и зарубежного трудового права, а также материалы правоприменительной практики.

Научная новизна

Научная новизна работы заключается в том, что представлен новый подход к приостановлению трудового договора на уровне самостоятельного исследования с комплексным анализом и оценкой существующих научных взглядов на приостановление трудового договора, рассмотрением правоприменительной практики. Обоснована универсальность стадии приостановления трудового договора в его реализации, уточнены и выведены новые характерные для приостановления трудового договора признаки, уточнено определение термина. Проведено сравнение приостановления трудового договора с изменением трудового договора, прекращением трудового договора, иными понятиями трудового права, что до настоящего времени исследователями не осуществлялось. В результате исследования выработаны предложения по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь в рамках разработанного автором концептуального подхода к правовой регламентации приостановления трудового договора как самостоятельной общей категории трудового права.

Положения, выносимые на защиту

1. Сформулированы теоретические положения о приостановлении трудового договора как самостоятельной общей категории трудового права (наряду с изменением и прекращением трудового договора), основанные на анализе современных научных подходов и зарубежного опыта, что обосновывает необходимость законодательного признания приостановления трудового договора в качестве общей категории трудового права с последующим закреплением соответствующих норм в общих положениях о трудовом договоре.

1.1. Аргументировано, что возможность приостановления имманентно присуща трудовому договору, вытекает из общеправовой сущности договорных отношений, близка правовой природе приостановления исполнения договорных обязательств в гражданском праве, которое носит защитный характер и служит альтернативой отказу от исполнения договора, его расторжению.

1.2. Обосновано, что при существующей в Беларуси практике ограниченного применения приостановление трудового договора в силу своей универсальности может реализовываться в отношении любого трудового договора независимо от категории работников.

1.3. В контексте динамики трудового правоотношения приостановление трудового договора квалифицируется как его временное состояние, предполагающее конечное сохранение правоотношения в неизменном виде, тогда как изменение и прекращение трудового

договора влекут законченный результат: относительно устойчивую трансформацию правоотношения либо окончательное его прекращение.

2. Уточнены сущностные признаки и доктринальное определение приостановления трудового договора, определены цели и задачи его правового регулирования, что вносит вклад в развитие понятийного аппарата трудового права, формирование устойчивой теоретической основы.

2.1. Приостановление трудового договора – 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.

2.2. Приостановление трудового договора характеризуется следующими новыми признаками, установленными в ходе исследования: детерминированность невозможностью фактической реализации прав и обязанностей по трудовому договору; сохранение всех элементов трудового правоотношения в неизменном виде при возобновлении трудового договора. Обосновано, что к сущностным признакам приостановления трудового договора, подлежащим отражению в его доктринальном определении, относятся: временный характер, детерминированность указанными обстоятельствами; наступление в случаях, предусмотренных законодательными актами; ограничение в реализации прав и обязанностей сторон трудового договора; сохранение трудового правоотношения.

2.3. В качестве основных целей правового регулирования приостановления трудового договора определены: защитная – обеспечение сохранности трудового правоотношения на условиях заключенного трудового договора и гарантий прав работников в период временного неисполнения его условий; экономическая (управленческая) – создание дополнительных правовых механизмов, направленных на эффективное управление нанимателями процессами сохранения и движения рабочей силы.

Целенаправленное и системное правовое регулирование приостановления трудового договора способно обеспечить решение следующих задач: правовое закрепление состояния трудового правоотношения в период приостановления; определение правового положения работника и нанимателя при временной невозможности исполнения ими основных обязанностей по трудовому договору в предусмотренных законодательством случаях; установление единых гарантий сохранения за работником рабочего места, прежней работы и условий труда; обеспечение стабильности трудовых отношений

посредством механизма возобновления действия трудового договора; обеспечение баланса между публичными интересами и интересами сторон трудового договора в сохранении трудовой связи.

3. Разработана и научно обоснована классификация случаев приостановления трудового договора, под которыми понимаются конкретизированные в законодательных актах юридические факты (их составы), следствием которых является временная невозможность фактической реализации прав и обязанностей по трудовому договору при сохранении трудового правоотношения.

3.1. С учетом признака правовой определенности выявлены случаи приостановления трудового договора: поименованные в указанном качестве в законодательстве о труде Республики Беларусь (приостановление трудового договора со спортсменом, тренером при временном переводе к другому нанимателю (ст. 314⁴ ТК)); не поименованные в указанном качестве в законодательстве о труде, но соответствующие правовой природе и признакам приостановления (отстранение работника от работы, отказ работника от выполнения порученной работы в случаях, предусмотренных законодательными актами, временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю).

Предложенная классификация позволяет охватить единым правовым регулированием все случаи, влекущие за собой приостановление трудового договора, как поименованные, так и не поименованные в таком качестве; обеспечить единство гарантий трудовых прав работников и правовых возможностей нанимателей, порядка их реализации.

3.2. В зависимости от характера волеизъявления сторон, направленного на приостановление трудового договора, предлагается выделять следующие случаи приостановления трудового договора:

по инициативе одной из его сторон (отстранение от работы, отказ от выполнения порученной работы в случаях, предусмотренных законодательными актами);

по соглашению сторон (приостановление трудового договора при временном переводе работника к другому нанимателю с его письменного согласия; в перспективе – при призыве работника на военную службу, направлении на альтернативную службу, переходе на выборную должность служащего).

Данная классификация предполагает последующую дифференциацию приостанавливаемых прав и обязанностей работника и нанимателя, исходя из того, интересы и права какой стороны лежат в основе приостановления трудового договора. Именно эта классификация предлагается к закреплению в ТК.

3.3. В целях обеспечения правовой определенности при одновременном сохранении трудового правоотношения с первоначальным нанимателем и возникновении нового трудового правоотношения с другим нанимателем предлагается выделять случаи приостановления трудового договора:

предполагающие возникновение трудового правоотношения и заключение срочного трудового договора с другим нанимателем (временный перевод спортсмена, тренера к другому нанимателю, временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю, избрание работника на должность служащего);

не предполагающие возникновение трудового правоотношения и заключение трудового договора с другим нанимателем (иные случаи приостановления).

4. Предложена для реализации в правотворческой деятельности теоретическая модель, в которой приостановление трудового договора выступает как предпочтительный правовой режим (в сравнении с прекращением трудового договора) для случаев временного прекращения работником трудовой деятельности в публичных или общественных интересах, таких как призыв на военную службу, направление на альтернативную службу или переход на выборную должность служащего. Предложение обеспечивает оптимальный баланс защитной и экономической функций трудового права: работники обеспечиваются гарантией предоставления прежней работы, а наниматели получают действенный механизм сохранения квалифицированных кадров.

5. Сформулирован концептуальный подход к комплексному правовому обеспечению приостановления трудового договора, предполагающий: общий (не специальный) характер норм; сочетание императивных и диспозитивных начал правового регулирования; институциональное закрепление в рамках подинститута «изменение и приостановление трудового договора»; легальное дефинирование термина «приостановление трудового договора»; закрепление перечня случаев, влекущих приостановление трудового договора; установление количества приостанавливаемых в реализации условий трудового договора, а также гарантий в социально-трудовой сфере для работников применительно к группам случаев приостановления трудового договора; регламентацию унифицированного порядка оформления приостановления и возобновления трудового договора.

6. Разработан проект Закона Республики Беларусь «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь по вопросам приостановления трудового договора», реализация которого

будет способствовать дальнейшему развитию законодательства о труде с учетом государственной правовой и социально-экономической политики. В проекте Закона, в частности, предусматривается:

закрепление термина «приостановление трудового договора» и его определения, установление и систематизация случаев, правовых последствий приостановления трудового договора в новой ст. 34¹;

определение гарантий для работников при приостановлении трудового договора в новой ст. 34²;

разграничение приостановления трудового договора по инициативе одной из его сторон и по соглашению сторон, в том числе в части правовых последствий приостановления, подходов к течению материальных и иных сроков, возможности привлечения работника к дисциплинарной, материальной ответственности в период приостановления трудового договора, а также увольнения работника.

Личный вклад соискателя ученой степени

Диссертация представляет собой комплексное научное исследование теоретических и практических вопросов применения приостановления трудового договора. Выводы и предложения, изложенные в работе, являются результатом самостоятельного научного поиска автора. Исследований и публикаций в соавторстве нет.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов

Основные положения и выводы исследования прошли апробацию в опубликованных соискателем научных статьях, обсуждены в рамках специализированных конференций. Ряд положений научного исследования получили положительную оценку субъектов профессиональной деятельности (три акта внедрения, справка о практическом использовании результатов диссертации). Проведено обсуждение полученных результатов и перспектив их практического применения с участием представителей государственных органов, спортивных и производственных организаций, организаций сферы обслуживания, профсоюзов, в том числе в качестве докладчика в рамках заседания органа социального партнерства (пять подтверждающих документов).

Опубликованность результатов диссертации

Диссертантом опубликовано 7 статей в изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертаций, 2 статьи в зарубежных рецензируемых изданиях, а также 14 материалов – в сборниках тезисов докладов конференций. Общий объем опубликованных работ составляет 8,44 авторского листа.

Структура и объем диссертации

Диссертация состоит из перечня сокращений и обозначений, введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложения. Полный объем диссертации составляет 160 страниц, в том числе: 104 страницы основного текста, 29 страниц списка использованных источников из 278 наименований, включая 23 публикации соискателя, 27 страниц занимают приложения.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глава 1 «Теоретико-правовые аспекты приостановления трудового договора» состоит из двух разделов.

Раздел 1.1 «Приостановление трудового договора в доктрине трудового права. Методология исследования» посвящен углубленному анализу научных взглядов на приостановление трудового договора. Этот анализ, выходя за рамки сугубо теоретического обзора, служит доказательству ключевого положения диссертации. Несмотря на выявленное отсутствие единообразия в понимании понятия, в работе обоснована системообразующая тенденция: для большинства современных научных подходов характерно рассмотрение приостановления трудового договора в качестве особого его состояния. Описана методология, примененная в исследовании.

В *разделе 1.2 «Правовое регулирование приостановления трудового договора в законодательстве о труде Республики Беларусь и зарубежном законодательстве»* проведен сравнительно-правовой анализ, позволивший выявить ключевые модели регулирования. Установлены фундаментальные различия в объеме и характере правового регулирования, в том числе терминологическое разнообразие («приостановление исполнения трудового договора», «приостановление действия трудового договора» и др.). На основе доктринального и сравнительно-правового анализа обоснована необходимость пересмотра ограничительной модели правового регулирования приостановления трудового договора, реализованной в отечественном законодательстве и применяемой в отношении профессиональных спортсменов и тренеров, в пользу универсального подхода, предполагающего общие нормы для всех категорий работников.

Глава 2 «Приостановление трудового договора как самостоятельная общая категория в трудовом праве» состоит из трех разделов.

В *разделе 2.1 «Приостановление трудового договора в системе правовых категорий: межотраслевых, смежных внутриотраслевых»*

аргументирован тезис, что приостановление договора является универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений, в том числе поскольку сам договор рассматривают как универсальный регулятор общественных отношений. Приостановление трудового договора является разновидностью юридических приостановлений, имеет свойства, схожие с односторонним приостановлением исполнения обязательств в гражданско-правовой сделке, а также в целом происходит от него. Проведено сравнение изучаемого правового явления с изменением, прекращением трудового договора как смежными понятиями, затронуты вопросы его соотношения с направлением в служебную командировку, простоем, перемещением. Приведены примеры из практики, свидетельствующие о необходимости законодательного расширения случаев приостановления трудового договора.

Раздел 2.2 «Приостановление трудового договора в контексте трудового правоотношения» посвящен исследованию аспектов соотношения содержания трудового договора и трудового правоотношения, влиянию приостановления на отдельные их элементы. Обосновано положение о том, что приостановление трудового договора следует связывать с временным изменением количества реализуемых прав и обязанностей сторон трудового договора в зависимости от правовой регламентации конкретных случаев приостановления трудового договора.

В разделе 2.3 *«Понятие приостановления трудового договора. Текущие и перспективные цели и задачи правового регулирования приостановления трудового договора»* на основании теоретико-правового анализа исследованных признаков уточнено определение термина «приостановление трудового договора». Выведены функции приостановления трудового договора, сформулированы текущие и перспективные цели и задачи правового регулирования приостановления трудового договора.

Глава 3 «Систематизация случаев приостановления трудового договора и направления совершенствования их правового регулирования» состоит из трех разделов.

В разделе 3.1 *«Классификация случаев приостановления трудового договора по законодательству о труде Республики Беларусь»* на примерах существующих позиций ученых обосновано разграничение терминов «виды», «формы» и авторское понимание терминов «случаи», «основания» применительно к приостановлению трудового договора. Исходя из анализа опыта правового регулирования данного правового явления в зарубежных государствах, предложена авторская классификация случаев приостановления трудового договора, обеспечивающая необходимый

особый подход к регламентации гарантий работникам на период приостановления трудового договора. Учен опыт и запросы субъектов профессиональной деятельности при определении перечня случаев приостановления трудового договора.

В разделе 3.2 «Случаи приостановления трудового договора по инициативе одной из его сторон» рассмотрены особенности отказа работника (в том числе коллективного) от работы и отстранения от работы в контексте их объединения в общую группу, фактически являющиеся приостановлением исполнения договора. Уточнение правовой регламентации указанных правовых явлений обосновано наличием правовой неопределенности в этой части. В рамках разрабатываемого концептуального подхода правовая регламентация данной группы случаев будет иметь отличия от приостановления трудового договора по соглашению сторон; внесены конкретные предложения по совершенствованию ТК.

В разделе 3.3 «Случаи приостановления трудового договора по соглашению сторон» на примере существующей правовой регламентации в Беларуси, России временного перевода спортсмена, тренера с их согласия к другому нанимателю раскрыты существующие проблемы в правоприменении. С учетом изученных потребностей нанимателей предложено закрепить в ТК право сторон по взаимному соглашению приостановить трудовой договор при призыве на военную службу, направлении на альтернативную службу, переходе на выборную должность служащего. Предложены гарантии для работников на период приостановления трудового договора исходя из реальных экономических возможностей государства и нанимателей. Отмечено, что перечень случаев приостановления трудового договора, предложенный в работе к перспективному правовому закреплению, в дальнейшем может быть дополнен в зависимости от потребностей развития общественных отношений с учетом выявленных целей и задач правового регулирования приостановления трудового договора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

Проведенное исследование вопросов приостановления трудового договора позволило сделать ряд научно обоснованных выводов и внести научно-практические предложения по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь.

1. В ходе исследования обосновано, что приостановление трудового договора представляет собой объективно существующее и доктринально

признанное состояние трудового договора, находящееся в сфере действия трудового права и подлежащее регулированию нормами законодательства о труде.

Аргументация данного тезиса включает следующие положения: свойство динамичности присуще договору как общеправовой категории [2–А]; приостановление является универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений [8–А]; приостановление трудового договора представляет собой частный случай общеправовой категории юридического приостановления, близкий по своей правовой природе приостановлению исполнения договорных обязательств в гражданском праве, носящему защитный характер и являющемуся альтернативой более радикальным мерам – отказу от исполнения договора и его расторжению [8–А; 14–А; 18–А].

Доказательную базу дополняют: единство доктринальных подходов относительно признания приостановления трудового договора, выявленное в ходе обобщения научных позиций [10–А; 11–А; 12–А; 16–А]; результаты комплексного анализа правовых положений ТК о приостановлении трудового договора со спортсменами и тренерами, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта, и практики их применения [4–А; 9–А]; зарубежный опыт правового регулирования приостановления трудового договора в целом и отдельных его случаев в частности [1–А; 13–А; 15–А; 17–А].

В результате анализа зарубежного опыта установлено, что объем правового регулирования приостановления трудового договора, его место в системе кодифицированных актов законодательства о труде и характер (общие нормы, специальные нормы) существенно отличаются.

Выявлены две модели правового регулирования приостановления трудового договора: ограничительная (Беларусь, Россия, Узбекистан), основанная на специальных нормах, допускающих приостановление трудового договора исключительно в отношении отдельных категорий работников; универсальная (Грузия, Литва, Молдова, Румыния, Эстония и др.), предполагающая, что приостановление трудового договора регулируется общими нормами независимо от категории работников [1–А; 6–А].

Полученные выводы в своей совокупности позволили научно обосновать и внести предложения о закреплении в законодательстве о труде Республики Беларусь понятия «приостановление трудового договора» как общей категории трудового права и определении направлений его дальнейшего развития в данном качестве.

2. В результате исследования уточнена и дополнена система существенных признаков приостановления трудового договора, а именно установлено, что данное правовое явление:

представляет собой состояние в динамике трудового договора и трудового правоотношения;

осуществляется исключительно в случаях, предусмотренных законодательными актами;

детерминировано невозможностью фактической реализации прав и обязанностей сторон по трудовому договору;

связано с неисполнением условия о выполнении работы и (или) ее предоставлении, а в установленных законодательными актами случаях – иных условий трудового договора, коллективного договора, локальных правовых актов;

затрагивает взаимные права и обязанности сторон трудового договора, не распространяясь, как правило, на права и обязанности работника и нанимателя в рамках связанных с трудовыми отношений, а также отношений, регулируемых иными отраслями права (жилищным, гражданским, административным и др.);

носит временный характер;

обеспечивает сохранение всех элементов трудового правоотношения в неизменном виде при его возобновлении;

временно изменяет трудовое правоотношение на период своего действия;

усиливает защищенность сторон в период действия непредвиденных обстоятельств, вызвавших приостановление трудового договора;

выступает гарантией занятости и обеспечивает сохранение трудовых отношений.

Обосновано, что к признакам приостановления трудового договора, подлежащим отражению в его доктринальном определении, относятся: временный характер, детерминированность невозможностью фактической реализации прав и обязанностей по трудовому договору; наступление в случаях, предусмотренных законодательными актами; ограничение в реализации прав и обязанностей сторон трудового договора; сохранение трудового правоотношения.

Исходя из этого, приостановление трудового договора определено как 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 [6–А].

3. В результате установления соотношения понятия «приостановление трудового договора» со смежными отраслевыми понятиями («изменение трудового договора», «прекращение трудового договора») определено место действующих и предлагаемых норм о приостановлении трудового договора в системе трудового права и структуре ТК.

Доказано, что в отличие от изменения трудового договора, направленного на дополнение, новое изложение, уточнение выработанных сторонами условий трудового договора, приостановление трудового договора отражается на действии таких условий и обеспечивает возврат к их реализации. В отличие от прекращения трудового договора, при приостановлении трудового договора правовая связь сторон договора сохраняется.

Посредством сравнения признаков приостановления и изменения трудового договора дополнительно аргументировано ранее изложенное в науке предложение о целесообразности формирования единого подинститута «изменение и приостановление трудового договора», что обеспечит системную взаимосвязь и полноту охвата правовым регулированием двух состояний трудового договора при длящемся трудовом правоотношении [6–А; 19–А; 20–А].

Проведенное исследование позволило не только разграничить приостановление трудового договора со смежными понятиями его изменения и прекращения, но и выявить его системные связи с иными случаями временного изменения трудового правоотношения. В частности, обоснован вывод о том, что временный перевод к другому нанимателю с согласия работника по своей правовой природе является частным случаем приостановления трудового договора с основным нанимателем, поскольку отвечает всем его сущностным признакам. Это отличает его от служебной командировки, при которой лишь модифицируются условия исполнения трудового договора с тем же нанимателем [5–А; 22–А; 23–А].

4. В исследовании предложено разграничивать родовое основание и конкретные случаи приостановления трудового договора.

Единым и единственным материально-правовым основанием приостановления трудового договора признается временная невозможность фактической реализации прав и обязанностей сторон по трудовому договору при сохранении трудового правоотношения.

Случаи приостановления трудового договора определены как конкретизированные в законодательных актах юридические факты (их составы), следствием которых является временная невозможность

фактической реализации прав и обязанностей по трудовому договору при сохранении трудового правоотношения.

Разработана классификация случаев приостановления трудового договора по следующим критериям:

по признаку правовой определенности;

по характеру волеизъявления сторон, направленного на приостановление трудового договора.

Дополнительно для обеспечения правовой определенности при одновременном сохранении трудового правоотношения с первоначальным нанимателем и возникновении нового трудового правоотношения с другим нанимателем выделены случаи приостановления трудового договора, предполагающие возникновение трудового правоотношения и заключение срочного трудового договора с другим нанимателем, и случаи, не предполагающие такого правового сопровождения [5-А; 6-А; 7-А; 8-А].

5. Сформулирован концептуальный подход к комплексному правовому обеспечению приостановления трудового договора, предполагающий: общий (не специальный) характер норм; сочетание императивных и диспозитивных начал правового регулирования; институциональное закрепление в рамках подинститута «изменение и приостановление трудового договора»; легальное дефинирование термина «приостановление трудового договора»; закрепление перечня случаев, влекущих приостановление трудового договора; закрепление количества приостанавливаемых в реализации условий трудового договора, гарантий в социально-трудовой сфере для работников применительно к группам случаев приостановления трудового договора; регламентацию унифицированного порядка оформления приостановления и возобновления трудового договора [6-А; 20-А].

Ключевыми целями правового регулирования приостановления трудового договора определены: защитная – обеспечение сохранности трудового правоотношения на условиях заключенного трудового договора и гарантий прав работников в период временного неисполнения его условий; экономическая (управленческая) – создание дополнительных правовых механизмов, направленных на эффективное управление нанимателями процессами сохранения и движения рабочей силы.

Нормы о приостановлении трудового договора способны выполнять следующие задачи: правовое закрепление состояния трудового правоотношения в период приостановления; определение правового положения работника и нанимателя при временной невозможности исполнения ими основных обязанностей по трудовому договору

в предусмотренных законодательством случаях; установление единых гарантий сохранения за работником рабочего места, прежней работы и условий труда; обеспечение стабильности трудовых отношений через механизм возобновления действия трудового договора; обеспечение баланса между публичными интересами (государственными, экономическими, социальными) и частными интересами сторон трудового договора путем сохранения трудовой связи, в том числе при реализации работником социально значимого приоритета исполнения воинской обязанности, участия в профсоюзных органах, органах законодательной власти [7-А; 17-А; 21-А].

Обоснована целесообразность закрепления в национальном законодательстве о труде термина «приостановление трудового договора» [3-А; 4-А]. Предложено определить, что под приостановлением трудового договора понимается временное приостановление действия всех или отдельных его условий в случаях, предусмотренных ТК и иными законодательными актами, при сохранении трудовых отношений между работником и нанимателем [6-А].

Исходя из свойства универсальности приостановления трудового договора и его функциональных возможностей, учитывая цели его правового регулирования, предложено закрепить в законодательстве о труде Республики Беларусь приостановление трудового договора по соглашению сторон как альтернативу прекращению трудового договора при призыве работника на военную службу, направлении на альтернативную службу, при переходе на выборную должность служащего [6-А; 7-А].

6. Разработаны предложения по закреплению и развитию понятия приостановления трудового договора в законодательстве о труде Республики Беларусь, локальных правовых актах нанимателя, изложенные в проекте Закона Республики Беларусь «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь по вопросам приостановления трудового договора» (приложение В), которым, в частности, предусмотрено:

1) закрепление случаев приостановления трудового договора:

по инициативе одной стороны: отстранение от работы (ст. 49 ТК); отказ от выполнения порученной работы (ч. 2 ст. 223, ст. 388 ТК);

по соглашению сторон: при временном переводе к другому нанимателю с письменного согласия работника; при призыве работника на военную службу, направлении на альтернативную службу, при переходе на выборную должность служащего;

в иных случаях, предусмотренных законодательными актами;

2) установление правовых последствий приостановления и дифференциация правовых режимов в случаях одностороннего

приостановления трудового договора и в случаях приостановления по соглашению сторон.

В качестве общих положений предложено закрепить следующее: на период приостановления трудового договора допускается сохранение социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых работник получил до приостановления трудового договора, – по соглашению сторон или локальными правовыми актами; период приостановления не включается в фактическое рабочее время, исключается из рабочего года; заработная плата при приостановлении трудового договора не сохраняется, кроме случаев приостановления трудового договора в одностороннем порядке в условиях отсутствия вины работника; приостановление, возобновление трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

При этом приказ (распоряжение) о приостановлении трудового договора издается не позднее первого дня приостановления трудового договора, который определяется началом обстоятельств, послуживших для него основанием. Приказ (распоряжение) о возобновлении трудового договора издается в день, следующий за днем окончания обстоятельств, послуживших основанием приостановления трудового договора. Если возобновление трудового договора приходится на нерабочий день, приказ (распоряжение) издается в ближайший рабочий день по графику работы нанимателя.

Дифференциация правовой регламентации приостановления трудового договора предполагает разграничение правовых последствий приостановления трудового договора:

при одностороннем приостановлении работник временно не выполняет обусловленную трудовым договором работу или наниматель освобождается от обязанности предоставлять такую работу, сторонами не выполняются обязанности, непосредственно связанные с осуществлением работником трудовой функции;

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

Применительно к случаям одностороннего приостановления трудового договора предложено закрепить положения о продолжении течения материальных и иных сроков, возможности привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, в том числе за проступки, совершенные в период приостановления; применительно к случаям приостановления по соглашению сторон – об ограничении права нанимателя на увольнение (с установленными исключениями), возможности

привлечения работника к ответственности только после возобновления трудового договора [6–А].

Рекомендации по практическому использованию результатов

В рамках подтверждения практической значимости исследования автор имеет два акта о внедрении в образовательный процесс учреждений образования (приложение Ж), акт о внедрении в научно-исследовательскую деятельность (приложение И), справку о практическом использовании (в деятельности промышленной организации) (приложение Е), справку о возможности практического использования результатов исследования (в деятельности производственного предприятия) (приложение Г). Результаты диссертационного исследования применены в практической деятельности Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь при рассмотрении обращений граждан и юридических лиц, разъяснении норм законодательства, популяризации правовых знаний среди субъектов правоприменения (приложения А, Д), а также в работе органа социального партнерства (приложение Б).

Полученные результаты исследования имеют практическое значение для совершенствования законодательства о труде как в национальном, так и в зарубежном контексте. В рамках исследования разработан проект Закона (приложение В), который получил положительный отзыв (приложение К). Реализация данного проекта Закона позволит системно развить правовое регулирование приостановления трудового договора, обеспечив комплексный подход к его регламентации, устранение фрагментарности правового регулирования, определенность и единство правоприменительной практики. Единые системные подходы будут распространены как на уже урегулированные законодательством случаи, так и на новые случаи приостановления, требующие законодательного закрепления. Эффективным результатом станет создание целостной системы гарантий для сторон трудового договора в ситуациях, когда исполнение его условий становится фактически невозможным.

Выводы и предложения, практические примеры, содержащиеся в работе, могут быть использованы в образовательном процессе.

Перспективы развития данного научного исследования связаны с возможностью расширения случаев приостановления трудового договора на основе разработанных критериев при соблюдении условий соответствия их систематизированным признакам приостановления и предложенным целям правового регулирования. В частности, возможна дальнейшая проработка вопроса о признании в качестве случаев приостановления: периода обучения работника в дневной форме получения образования,

участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях в составе сборных команд, а также предоставления второму родителю права на приостановление трудового договора по соглашению сторон при нахождении первого родителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом расширение случаев приостановления трудового договора возможно после достижения правовой определенности в отношении понятия приостановления трудового договора в национальном законодательстве о труде. Предлагаемое перспективное правовое регулирование будет способствовать созданию более гибкого механизма правового регулирования, обеспечивающего при этом защиту прав и интересов сторон трудового договора.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

Статьи в научных изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертаций

1–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора в законодательстве стран постсоветского пространства / Т. А. Мазурова // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2019. – № 4 (66). – С. 92–99.

2–А. Мазурова, Т. А. Состояние трудового правоотношения в случае приостановления трудового договора / Т. А. Мазурова // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2020. – № 3 (69). – С. 40–46.

3–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора и приостановление исполнения трудового договора: вопросы соотношения / Т. А. Мазурова // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 2. – С. 100–105.

4–А. Мазурова, Т. А. Значение категории срока в правовой конструкции приостановления трудового договора по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации / Т. А. Мазурова // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. – 2021. – № 5 (128). – С. 100–105.

5–А. Мазурова, Т. А. Вопросы применения временного перевода с согласия работника к другому нанимателю по законодательству Республики Беларусь / Т. А. Мазурова // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Мн., 2022. – Вып. 17. – С. 640–647.

6–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора: проблемы и перспективы правового регулирования в Республике Беларусь / Т. А. Мазурова // Динамика правоустановления и правореализации в сфере публично-правовых отношений : сб. науч. ст. / Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь ; редкол.: О. И. Чуприс (гл. ред.) [и др.]. – Мн., 2024. – Вып. 6. – С. 327–339.

7–А. Мазурова, Т. А. Систематизация случаев приостановления трудового договора: теоретико-правовой аспект / Т. А. Мазурова // Трудовое и социальное право. – 2025. – №3 (55). – С. 45–49.

Статьи в зарубежных рецензируемых изданиях

8–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора в контексте межотраслевых категорий «договор» и «приостановление» / Т. А. Мазурова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 1. – С. 35–37.

9–А. Мазурова, Т. А. Некоторые правовые проблемы приостановления трудового договора с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта (по законодательству Республики Беларусь

и Российской Федерации) / Т. А. Мазурова // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2022. – № 3. – С. 234–243.

Материалы конференций, тезисы докладов

10–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора: постановка проблемы / Т. А. Мазурова // Актуальные способы урегулирования правовых конфликтов в Республике Беларусь и за рубежом : материалы Респ. науч.-практ. конф. с междунар. участием, г. Минск, 14 дек. 2018 г. / Респ. ин-т высш. шк. ; редкол.: Т. С. Таранова (отв. ред.) [и др.]. – Мн., 2018. – С. 44–45.

11–А. Мазурова, Т. А. Предпосылки формирования тезиса о допустимости приостановления трудового договора в национальном трудовом праве / Т. А. Мазурова // Конституция Республики Беларусь как ценностный выбор: 25 лет свершений и преобразований : респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 4 марта 2019 г. : тез. докл. / Бел. гос. ун-т [и др.] ; редкол.: А. Г. Василевич (гл. ред.) [и др.]. – Мн., 2019. – С. 264–267.

12–А. Мазурова, Т. А. К проблеме правового регулирования приостановления трудового договора в Республике Беларусь / Т. А. Мазурова // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов IX Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых, VIII Респ. конкурса по трудовому праву и процессу им. В. И. Семенкова, посвящ. 115-летию профсоюз. движения Беларуси, г. Минск, 25–26 апр. 2019 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Мн., 2019. – 1 CD-ROM.

13–А. Мазурова, Т. А. Актуальное видение проблемы приостановления трудового договора в контексте разработки проекта Трудового кодекса Украины / Т. А. Мазурова // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук. практ. конф., яка присвячена 50 річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого, м. Харків, 11 жовт. 2019 р. / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків, 2019. – С. 436–439.

14–А. Мазурова, Т. А. К идее об использовании элементов цивилистических конструкций для целей совершенствования института трудового договора / Т. А. Мазурова // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов XIII Респ. науч. конф., г. Минск, 24 окт. 2019 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Мн., 2019. – С. 238–240.

15–А. Мазурова, Т. А. Приостановление трудового договора по инициативе работодателя в случае временного отсутствия работы по причинам производственного или экономического характера сквозь

призму балансу економічної та соціальної функцій трудового права / Т. А. Мазурова // Юридична осінь 2019 року : зб. тези доп. та наук. повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, м. Харків, 29 листоп. 2019 р., / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Харків, 2019. – С. 449–453.

16–А. Мазурова, Т. А. Правовая регламентация приостановления трудового договора: вопросы определения места в системе трудового права Республики Беларусь / Т. А. Мазурова // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов IX Респ. науч. конф., г. Минск, 18 сент. 2020 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е.В. Семашко [и др.]. – Мн., 2020. – С. 161–164.

17–А. Мазурова, Т. А. Генезис правового регулирования приостановления трудового договора в Эстонии / Т. А. Мазурова // Приеманские научные чтения. Проблемы государственно-правового и социокультурного развития Республики Беларусь: материалы X Междунар. научно-практ. конф., г. Гродно, 17 апр. 2020 г. / Бел. ин-т правоведения ; редкол.: Ю. Ю. Гнездовский [и др.]. – Мн., 2020. – С. 66–67.

18–А. Мазурова, Т. А. Сравнение приостановления трудового договора и приостановления обязательств по гражданско-правовому договору / Т. А. Мазурова // Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальної захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 9 жовт. 2020 р. / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого ; уклад.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловйов ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків, 2020. – С. 392–396.

19–А. Mazurova, T. A. Relationship of legal categories of «refusal to work» and «discharge from work» to the legal category of «suspension of employment contract» / T. A. Mazurova // International Scientific and Practical Conference of Young Researcher «Vector 3.0»: Proceedings of International Scientific and Practical Conference, Vitebsk, February 26, 2021 / Vitebsk Branch of the «International University MITSO» ; Editorial Board: A. L. Dedinkin (Editor in Chief) [et al.]. – Vitebsk, 2021. – P. 68–71.

20–А. Мазурова, Т. А. Соотношение правовых явлений приостановления трудового договора и изменения трудового договора / Т. А. Мазурова // Правовая политика, наука, практика – 2021 : сб. материалов Респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 14 окт. 2021 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко, С. Б. Агиевец, О. А. Бакиновская [и др.]. – Мн., 2021. – С. 229–232.

21–А. Мазурова, Т. А. Функции приостановления трудового договора / Т. А. Мазурова // Правовая политика, наука, практика – 2022 : материалы Респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 6 окт. 2022 г. / Нац. центр законодательства

и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Е. В. Семашко [и др.]. – Мн., 2022. – С. 231–233.

22–А. Мазурова, Т. А. Сравнение заемного труда с временным переводом к другому нанимателю и служебной командировкой / Т. А. Мазурова // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 12–13 мая 2022 г. : в 2 ч. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.]. – Гомель, 2022. – Ч. 2. – С. 29–33.

23–А. Мазурова, Т. А. Некоторые вопросы правовой регламентации временного перевода работника к другому нанимателю, «откомандирования» («прикомандирования») / Т. А. Мазурова // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., г. Гомель, 29–30 нояб. 2023 г. : в 2 ч. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины ; редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.]. – Гомель, 2024. – Ч. 1. – С. 26–29.

РЭЗЮМЭ

Мазурава Таццяна Анатольеўна Прыпыненне працоўнага дагавора

Ключавыя словы: працоўны дагавор, прыпыненне працоўнага дагавора, часовы перавод, гарантыі работнікам, змяненне працоўных праваадносін, класіфікацыя, выпадкі

Мэта работы: распрацоўка тэарэтыка-прававых асноў прыпынення працоўнага дагавора і абгрунтаванне прапановы па ўдасканаленні яго прававога рэгулявання ў Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь.

Метады даследавання: аналізу, сінтэзу, абстрагавання, абагульнення, індукцыі, дэдукцыі, сістэмна-элементны, структурна-функцыянальны, метады экспертнай ацэнкі; спецыяльныя метады, якія прымяняюцца ў юрыдычнай навуцы: параўнальна-прававы, фармальна-юрыдычны, прававога мадэлявання.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: прадстаўлены новы падыход да прыпынення працоўнага дагавора на ўзроўні фундаментальнага даследавання. Абгрунтавана ўніверсальнасць стадыі прыпынення дагавора, зроблена ўдакладненне і выведзены новыя характэрныя для прыпынення працоўнага дагавора прыкметы, удакладнена азначэнне тэрміна. Праведзена комплекснае параўнанне прыпынення працоўнага дагавора са змяненнем працоўнага дагавора, яго спыненнем, іншымі катэгорыямі працоўнага права, што да цяперашняга часу даследчыкамі не ажыццяўлялася. На аснове праведзенага даследавання выпрацаваны прапановы па ўдасканаленні заканадаўства Беларусі ў рамках распрацаванага аўтарам канцэптуальнага падыходу да прававой рэгламентацыі прыпынення працоўнага дагавора як агульнай самастойнай катэгорыі працоўнага права.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: вынікі даследавання могуць быць выкарыстаны ў нарматворчай дзейнасці, правапрымяняльнай дзейнасці, укаранёны ў адукацыйны працэс устаноў адукацыі і выкарыстаны пры падрыхтоўцы вучэбна-метадычных матэрыялаў.

Галіна прымянення: атрыманыя вынікі могуць быць выкарыстаны ў навуковай, нарматворчай, правапрымяняльнай і адукацыйнай дзейнасці.

РЕЗЮМЕ

Мазурова Татьяна Анатольевна Приостановление трудового договора

Ключевые слова: трудовой договор, приостановление трудового договора, временный перевод, гарантии работникам, изменение трудового правоотношения, классификация, случаи

Цель работы: разработка теоретико-правовых основ приостановления трудового договора и обоснование предложений по совершенствованию его правового регулирования в ТК Беларуси.

Методы исследования: анализа, синтеза, абстрагирования, обобщения, индукции, дедукции, системно-элементный, структурно-функциональный, метод экспертной оценки; специальные методы, применяемые в юридической науке: сравнительно-правовой, формально-юридический, правового моделирования.

Полученные результаты и их новизна: представлен новый подход к приостановлению трудового договора на уровне фундаментального исследования. Обоснована универсальность стадии приостановления договора, уточнены и выведены новые характерные для приостановления трудового договора признаки, уточнено определение термина. Проведено комплексное сравнение приостановления трудового договора с изменением трудового договора, его прекращением, иными категориями трудового права, что до настоящего времени исследователями не осуществлялось. Выработаны предложения по совершенствованию законодательства Беларуси в рамках разработанного автором концептуального подхода к правовой регламентации приостановления трудового договора как общей самостоятельной категории трудового права.

Рекомендации по использованию: результаты исследования могут быть использованы в нормотворческой деятельности, правоприменительной деятельности, внедрены в образовательный процесс учреждений образования и использованы при подготовке учебно-методических материалов.

Область применения: полученные результаты могут быть использованы в научной, нормотворческой, правоприменительной и образовательной деятельности.

SUMMARY

Mazurava Tatsiana Anatol'yeuna **Suspension of an employment contract**

Keywords: employment contract, suspension of an employment contract, temporary transfer, guarantees for employees, change in the employment relationship, classification, cases

The purpose of the study: development of the theoretical and legal basis for suspending an employment contract and justifying proposals for improving its legal regulation in the Labor Code of Belarus.

Research methods: analysis, synthesis, abstraction, generalization, induction, deduction, system-elemental, structural-functional, and expert evaluation methods; special methods used in legal science: comparative legal, formal legal, and legal modeling.

The results obtained and their novelty: a new approach to suspending an employment contract at the level of fundamental research is presented. The universality of the stage of suspension of an employment contract has been substantiated, and new features specific to the suspension of an employment contract have been clarified and derived, as well as the definition of the term has been refined. A comparison of the suspension of an employment contract with the modification of an employment contract, its termination, and other categories of labor law has been conducted, which has not been done by researchers to date. Based on the conducted research, proposals have been developed to improve Belarusian legislation within the framework of the author's conceptual approach to the legal regulation of the suspension of an employment contract as a general independent category of labor law.

Recommendations for use: the research results can be used in regulatory activities, law enforcement activities, introduced into the educational process of educational institutions, and used in the preparation of educational and methodological materials.

Scope: the results obtained can be used in scientific, rule-making, law enforcement and educational activities.