ГОМЕЛЬСКІ АБЛАСНЫ САЮЗ НАЙМАЛЬНІКАЎ

ГОМЕЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОЮЗ НАНИМАТЕЛЕЙ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ - СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ - ПАРТНЕРСТВО
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ НАНИМАТЕЛЕЙ
РЕГИСТРАЦИЯ МИНТРУДА И СОЦЗАЩИТЫ РБ В РЕЕСТРЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ НАНИМАТЕЛЕЙ
14.02.2024 №7

246050, г. Гомель,
вул. Савецкая, 29, п. 401, 404
Тэлефон:+375 232 21-00-18
Тэл./факс:+375 232 32-91-82
E-mail: gosn.gomel@mail.ru

246050, г. Гомель,
ул. Советская, 29, к. 401, 404
Телефон:+375 232 21-00-18
Тел./факс:+375 232 32-91-82
E-mail: gosn.gomel@mail.ru

УНН 490084364 Р/С BY63PJCB30154006221000000933 В «ПРИОРБАНК» ОАО ЦБУ 400 Г.ГОМЕЛЬ
КОД БАНКА 749(БИК)PJCBBY2X, 246017, Г.ГОМЕЛЬ, УЛ.КРАСНОАРМЕЙСКАЯ, 3А

Исх.№80 от 10 сентября 2026 г.

В Совет по защите диссертаций
Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовой информации Республики Беларусь
ул. Берсона, 1а
220030, г. Минск

ОТЗЫВ
на автореферат диссертации Мазуровой Татьяны Анатольевны по теме «Приостановление трудового договора», представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

На основании автореферата можно сделать вывод, что диссертационная работа Мазуровой Т.А. по вопросам приостановления трудового договора является исследованием, в котором решается, среди прочих, важная практическая задача: разработка и обоснование предложений 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: увольнение в связи с призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу; избрание на выборную должность служащего.

В результате реализации первого из названных оснований увольнения нанимателями Гомельской области ежегодно теряют ряд квалифицированных кадров. В настоящее время на рынке труда наблюдается дефицит кадров рабочих профессий, инженерных специальностей. Вместе с тем, крупные предприятия области могли бы рассмотреть вопрос поддержки призванного в ряды ВС работника, в т.ч. в виде сохранения достигнутых до увольнения гарантий: о компенсации за найм жилья, где проживает семья призванного работника, о ежегодных выплатах к памятным датам и государственным праздникам, о поддержке в связи со смертью близкого родственника и т.п. Взамен наниматель гарантированно оставил бы связь с работником на период его службы. Особенно важным остается сохранение правовой связи с работниками, активная жизненная позиция которых направлена на

НЦЗПИ
11.09.2026
№ 14-01-10/17

поддержание действующего конституционного строя, существующих государственных институтов, имеющих высокий потенциал к профессиональному развитию и интерес к участию в производственной деятельности конкретного предприятия Гомельской области.

Основные научные результаты диссертации (стр. 11-19 автореферата) соответствуют потребностям реального сектора экономики и при их внедрении в законодательство Республики Беларусь могли бы:

беспечить сохранность трудового правоотношения в определенных случаях с соответствующим сохранением гарантий прав работников в период временного неисполнения условий трудового договора;

оздать дополнительный правовой механизм, направленный на эффективное управление нанимателями процессами сохранения и движения рабочей силы.

Дополнительно отметим, что предложение автора работы о приостановлении трудового договора на период временного перевода работника с его письменного согласия к другому нанимателю и заключении соответствующего срочного трудового договора с «временным» нанимателем вызывает значительный интерес у нанимателей. В целом, у нанимателей имеется спрос на использование конструкции временных переводов к другому нанимателю с письменного согласия работника. Однако организации-члены Гомельского областного союза нанимателя неоднократно инициировали вопрос обсуждения проблем применения действующих в настоящее время норм ст. 32^1 Трудового кодекса Республики Беларусь. К примеру, вызывает сомнение обоснованность передачи первоначальному нанимателю прав по применению дисциплинарного взыскания к работнику, выбывшему из его управления вследствие временного перевода к другому нанимателю: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, участвует в его производстве, однако в принятии решения о тяжести дисциплинарного проступка и в решении вопроса о его применении такой другой наниматель не участвует. Кроме того, очевидно, что временно переведенный работник включается в производственные процессы «временного» нанимателя, однако график трудовых отпусков, не учитывающий таких процессов, действует с учетом производственных процессов первоначального нанимателя, с которым у работника заключен трудовой договор. При соотнесении среднесписочной численности работников с объемами произведенной продукции (или выручки) возникают вопросы снижения общих показателей выработки на одного работника у первоначального нанимателя – в случаях использования временных переводов значительного числа работников, что применяется предприятиями отрасли машиностроения.

Приостановление трудового договора с первоначальным нанимателем и заключение срочного трудового договора с временным нанимателем на период временного перевода работника с его письменного согласия смогло бы разграничить права и обязанности по привычной схеме «работник-наниматель» и исключить участие третьего лица с неопределенным статусом-

другого нанимателя». Приостановление трудового договора не нарушит права работника, позволит ему активно включиться в производственный ритм временного нанимателя, использовать условия, предусмотренные в коллективном договоре временного нанимателя и адаптированные под соответствующие производственные процессы.

В качестве предложений для рассмотрения можем указать на возможность включения в перечень гарантий работникам при приостановлении трудового договора норм, аналогичных нормам ст. 147 Трудового кодекса Республики Узбекистан, где при прикомандировании работника к другому нанимателю и приостановлении трудового договора с первоначальным нанимателем действуют следующие гарантии:

Оплата труда при прикомандировании работника к другому работодателю производится работодателем, к которому работник прикомандирован. В случае неплатежеспособности этого работодателя обязанность по оплате выполненной работы возлагается на работодателя, прикомандировавшего работника, с правом предъявления регрессного иска к работодателю, к которому был прикомандирован работник.

Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался у работодателя, его прикомандировавшего, к работнику применяются более выгодные условия.».

Это бы усилило защищенность работника в период временного перевода.

Даю согласие на размещение настоящего отзыва на сайте Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь.

Заместитель председателя – Директор
исполнительной дирекции
Гомельского областного союза нанимателей Т.А. Касоверская