Рэспубліканскае ўнітарнае прадпрыемства
«Вытворчае аб'яднанне «Беларуснафта»

**Міжнародная Бізнес-Акадэмія**
(Міжнародная Бізнес-Акадэмія «Беларуснафта»)

вул. Дастаеўскага, 35а, 247500, г. Рэчыца
Гомельская вобласць, Рэспубліка Беларусь
Тэл. +375 2340 5-14-44
E-mail: mba@beloil.by
belorusneft.by, mba.belorusneft.by
УНП 400051902
IBAN BY79BPSB3012 111 111 019 9330000
BIC SWIFT BPSBBY2X ААТ «Сбер Банк»

Республиканское унитарное предприятие
«Производственное объединение «Белоруснефть»

**Международная Бизнес-Академия**
(Международная Бизнес-Академия «Белоруснефть»)

ул. Достоевского, 35а, 247500, г. Речица
Гомельская область, Республика Беларусь
Тел. +375 2340 5-14-44
E-mail: mba@beloil.by
belorusneft.by, mba.belorusneft.by
УНП 400051902
IBAN BY79BPSB3012 111 111 019 9330000
BIC SWIFT BPSBBY2X ОАО «Сбер Банк»

09.09.2026 № 01-08/2256
На № _____ ад _____

В Совет по защите диссертаций
Д 07.02.01 при Национальном центре
законодательства и правовой
информации Республики Беларусь

ул. Берсона, 1А
220030, г. Минск

НЦЗПИ
14.09.2026
№ 14-01-10/18

# ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Мазуровой Т.А.**
по теме «Приостановление трудового договора»,
представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук
по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

При ознакомлении с авторефератом диссертации Мазуровой Татьяны Анатольевны по теме «Приостановление трудового договора», размещенном на сайте НЦЗПИ, со стороны Международной Бизнес-Академии республиканского унитарного предприятия «Производственное объединение «Белоруснефть» полагаем возможным изложить следующее мнение о выводах и положениях, выносимых на защиту.

Отметим, что временный перевод работника с его письменного согласия к другому нанимателю, предусмотренный в ст.32-1 Трудового кодекса Республики Беларусь с 2020 года, является востребованной на практике конструкцией, когда работник определенной профессии и специальности переводится по письменному соглашению между нанимателями, а также с письменного согласия работника, на работу к другому нанимателю для выполнения работы на его производственных площадях и в его экономических интересах. Это повышает мобильность трудовых ресурсов, а также создает дополнительные возможности для развития самих работников.

Вместе с тем, на практике иногда возникают следующие вопросы:

1) как указано в части седьмой ст. 32-1 ТК, предоставление трудового отпуска осуществляется нанимателем, с которым у работника заключен трудовой договор. При этом условия труда у другого нанимателя могут отличаться от условий труда у нанимателя, с которым у работника заключен трудовой договор. Не ясно, имеет ли право переведенный работник на отпуск с учетом условий труда у другого нанимателя;

2) не уточнено в законодательстве, выплаты и гарантии по какому из коллективных договоров полагаются переведенному работнику: по коллективному

УП «Бумажная фабрика» Гознака, зак. 14794-2025, т. 200.

договору и локальным правовым актам, на которые содержится ссылка в трудовом договоре, заключенном с работником, или по локальным правовым актам и коллективному договору временного нанимателя?

Более эффективным было бы также предоставить право принятия решения о привлечении к дисциплинарной ответственности именно нанимателю, в интересах которого работает в настоящее время данный работник – то есть временному нанимателю. Вместе с тем, в части седьмой ст. 32-1 ТК указано, что все решения, требуемые со стороны нанимателя, принимаются нанимателем, с которым у работника заключен трудовой договор.

Приостановление трудового договора с основным нанимателем в связи с временным переводом к другому нанимателю является разумным и может быть использовано на практике для надлежащей регламентации условий труда и разграничения прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений как с основным нанимателем, так и с временным нанимателем.

Важным представляется, как указано в автореферате Мазуровой Т.А. (стр. 16-17), что дифференциацию приостанавливаемых прав и обязанностей работника и нанимателя производить исходя из того, потребности, интересы и права какой стороны лежат в основе приостановления трудового договора. Важно при случаях приостановления трудового договора по соглашению сторон, к примеру, на период призыва работника на военную службу, оставить работнику право сохранить ряд гарантий в действующем состоянии.

Заслуживает внимание предложение автора предоставить сторонам право приостановить трудовой договор на период избрания работника на выборную должность служащего. Согласно ст.100 ТК работникам, избранным на выборные должности служащих в государственные органы, предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии – другая равноценная работа. Вместе с тем, на практике могут возникать вопросы в применении оценочной категории «другая равноценная работа», особенно, когда занимаемая до увольнения должность была единственной в штатном расписании, а квалификация ранее уволенного работника создает сложности в поиске для него «другой равноценной работы». Кроме того, у сторон трудового договора может возникнуть интерес в закреплении права для возвращения на прежнюю работу и в случае избрания на выборную должность не в государственные органы: к примеру, в случае избрания директором хозяйственного общества, в уставе которого предусмотрено не назначение, а избрание на должность общим собранием акционеров или наблюдательным советом (ст. 54 Закона Республики Беларусь «О хозяйственных обществах»).

Предполагаем, что предложение диссертанта Мазуровой Т.А. применить конструкцию приостановления трудового договора вместо увольнения, а также при временном переводе к другому нанимателю могут быть реализованы на практике при их включении в законодательство о труде Республики Беларусь и будут эффективными для сохранения заинтересованных кадров в экономике конкретного предприятия.

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

Директор
Международной Бизнес-Академии
республиканского унитарного предприятия
«Производственное объединение «Белоруснефть»,
канд.техн.наук, доцент Ю.Н.Колесник