

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОТСТРАНЕНИЯ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ И ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Элмурадов Хусан Элмурадович

Самостоятельный соискатель Ташкентского
государственного юридического университета

E-mail: Husan.elmurodov@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена комплексному исследованию правовых проблем приостановления трудового договора в контексте трудового законодательства Республики Узбекистан. Данная тема приобретает особую актуальность, поскольку затрагивает права и интересы как работников, так и работодателей. Целью исследования является выявление теоретических, нормативно-правовых и практических проблем, связанных с приостановлением трудового договора, а также разработка предложений по совершенствованию правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: работник, отстранение, недопущение, приостановление, прикомандирование, трудовой договор, институт, субинститут.

Introduction

В трудовом законодательстве стран мира широко распространены два способа временного недопущения работника к работе. Первый из них – отстранение от работы (*suspension from work*), второй – приостановление действия трудового договора (*suspension of the individual labour contract*). В отношении отстранения от работы также получили широкое распространение доктринальные подходы, рассматривающие его как:

отстранение в качестве меры предосторожности (*precautionary suspension*);

отстранение в качестве дисциплинарной санкции (*disciplinary suspension*);

отстранение в рамках управленческих полномочий работодателя (*employer managerial power*).

Другая доктрина, связанная с временным недопущением работника к работе, исходит из того, что при сохранении трудового договора некоторые его основные обязательства временно не исполняются. Согласно данной доктрине, недопущение работника к работе не означает прекращения трудового договора. Трудовые отношения сохраняются, однако обязанность работника выполнять трудовую функцию и обязанность работодателя предоставлять и принимать работу временно приостанавливаются либо ограничиваются. Вопрос о выплате заработной платы в период отстранения определяется в зависимости от правового основания отстранения, наличия или отсутствия вины работника, а также требований законодательства и условий трудового договора. Данная доктрина позволяет разграничить отстранение работника от работы, прекращение трудового договора, увольнение и дисциплинарное взыскание[1].

Кроме того, данные механизмы получили различное правовое закрепление в трудовом законодательстве разных государств. В частности, статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации и статья 48 Трудового кодекса Республики Казахстан регулируют отстранение от работы, раздел IV Трудового кодекса Республики Молдова – приостановление действия трудового договора[2], раздел IX Трудового кодекса Грузии – приостановление трудовых отношений[3], а статья 49 Трудового кодекса Литовской Республики – приостановление исполнения трудового договора[4]. Указанные правовые конструкции допускают временное недопущение работника к работе при наличии определённых оснований. При этом следует отметить, что основания для отстранения работника от работы и основания для приостановления действия трудового договора во многих случаях совпадают или имеют весьма схожий характер.

Трудовой договор является центральным институтом трудового права, а нормы, регулирующие данный институт, отличаются более детальной разработанностью по сравнению с большинством других институтов трудового права. Однако, несмотря на это, в национальном трудовом законодательстве отсутствует целостная система норм, регулирующих приостановление действия трудового договора. Это подтверждается тем, что глава 12 Трудовой кодекс Республики Узбекистан, именуемая «Трудовой договор», включает нормы о заключении трудового договора (§ 2), его изменении (§ 3) и прекращении (§ 5), тогда как нормы о приостановлении действия трудового договора в данную главу не включены. Правила, касающиеся приостановления договора, не получили закрепления и в других смежных отраслях права. Так, подобный традиционный подход, характерный для института трудового договора, нашёл отражение и в Гражданский кодекс Республики Узбекистан, где институт договора построен на конструкции, включающей нормы о заключении договора (глава 27), а также об изменении и расторжении договора (глава 28). При этом положения о приостановлении действия договора в качестве самостоятельного института законодательством не предусмотрены[5].

Анализ норм Трудового кодекса Республики Узбекистан позволяет сделать вывод о наличии внутренней взаимосвязи между понятиями изменения трудового договора и отстранения от работы. Об этом свидетельствует и тот факт, что нормы, регулирующие вопросы отстранения работника от работы, включены в § 4 главы Трудового кодекса Республики Узбекистан, посвящённой изменению трудового договора.

Внутреннюю взаимосвязь между отстранением от работы и приостановлением действия трудового договора можно наглядно проследить посредством сравнительно-правового анализа трудового законодательства государств СНГ. В частности, глава IV раздела III Трудового кодекса Республики Молдова непосредственно посвящена приостановлению действия индивидуального трудового договора. В данной главе закреплены следующие положения, касающиеся приостановления действия индивидуального трудового договора:

общие положения;

приостановление действия трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

трудовая деятельность в период отпуска по беременности и родам;

приостановление действия индивидуального трудового договора по соглашению сторон;

приостановление действия индивидуального трудового договора по инициативе одной из сторон;

предоставление работникам свободных дней в случае приостановления учебного процесса;

порядок разрешения споров, связанных с приостановлением действия индивидуального трудового договора;

технический простой;

простой[6].

Как отмечает правовед А. Ю. Пушкарь, в науке трудового права общепризнанным является положение, согласно которому отстранение от работы представляет собой юридический факт, влекущий приостановление действия трудового договора. Лишь отдельные авторы связывают приостановление трудового договора с иными юридическими фактами. В частности, к таким случаям относится временный перевод работника в другую организацию, при котором трудовые отношения с первоначальной организацией считаются приостановленными на период такого перевода[7].

Если обратить особое внимание на данный вопрос, следует отметить, что высказывается мнение о необходимости приостановления действия трудового договора в случае прикомандирование работника в служебную командировку. По мнению учёного-правоведа И. Юлдашева, несмотря на то что положения, связанные с приостановлением действия трудового договора, содержатся в отдельных нормах Трудового кодекса Республики Узбекистан, данный институт не получил самостоятельного нормативного регулирования, отсутствует его разъяснение, а также не определён круг правоотношений, которые должны влечь приостановление действия трудового договора[8]. Следует отметить, что под «отдельными нормами» учёный имеет в виду положения статей 147 и 503 Трудового кодекса Республики Узбекистан, регулирующие вопросы прикомандирование работника к другому работодателю.

Правовед М. А. Драчук, анализируя содержание института приостановления действия трудового договора, отмечает, что данное понятие является общим для таких правовых форм, как:

отпуск без сохранения заработной платы;

приостановление работы до выплаты задержанной заработной платы;

освобождение работника от работы с сохранением места работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей;

отстранение от работы;

забастовки;

перерывы в работе.

Таким образом, по мнению учёного, приостановление действия трудового договора представляет собой обобщающую правовую конструкцию, охватывающую различные случаи временного неисполнения сторонами отдельных обязанностей, вытекающих из трудового договора, при сохранении самого трудового правоотношения[9].

По мнению правоведа М. Н. Вишняковой, приостановлением действия трудового договора является временное прекращение обязанности работодателя обеспечивать работника работой по причинам, предусмотренным законодательством, по инициативе работодателя или работника, а также по требованию третьих лиц[10].

С учётом изложенных оснований представляется целесообразным закрепить в трудовом законодательстве понятие приостановления действия трудового договора, определив его следующим образом, приостановление действия трудового договора – это временное ограничение выполнения работником трудовой функции на основании трудового договора по причинам, предусмотренным законодательством, осуществляемое по соглашению сторон, по инициативе работодателя или работника, а

также вследствие обстоятельств, не зависящих от воли сторон. Согласно статье 75 Трудового кодекса Республики Молдова, приостановление действия индивидуального трудового договора влечёт за собой прекращение работодателем предоставления работнику работы и выплаты заработной платы (заработной платы, надбавок и иных выплат). Исключения составляют случаи направления работников в органы и учреждения Европейского союза в качестве национальных экспертов на основании специальных нормативных актов. Если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами, коллективными соглашениями, коллективным договором или трудовым договором, то в период приостановления действия индивидуального трудового договора сохраняются все права и обязанности сторон, за исключением обязанности работника выполнять трудовые функции и обязанности работодателя предоставлять работу и выплачивать заработную плату. Хотя статьи 76, 77 и 78 Трудового кодекса Республики Молдова посвящены вопросам приостановления действия трудового договора, в них нашли отражение многие положения, непосредственно связанные с отстранением работника от работы.

Кроме того, следует отметить, что данный Кодекс предусматривает своеобразную классификацию приостановления действия трудового договора. В соответствии с ней приостановление действия трудового договора осуществляется: по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; по соглашению сторон; по инициативе одной из сторон.

Статья 76 Трудового кодекса Республики Молдова предусматривает приостановление действия трудового договора в тринадцать случаев, не зависящих от воли сторон. Большинство из этих оснований совпадает с основаниями для отстранения работника от работы. В частности, к ним можно отнести следующие:

- d) установление карантина в отношении работника на основании медицинской справки;
- g) направление уголовного дела в судебную инстанцию в связи с совершением работником преступления;
- h) пропуск работником срока прохождения медицинского осмотра по его вине;
- i) выдача медицинского заключения, исключающего выполнение работы, предусмотренной трудовым договором;
- j) по требованию контролирующих и правоохранительных органов в соответствии с законодательством;
- k) нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- l) участие в забастовке, объявленной в соответствии с данным кодексом;
- n) по иным случаям, предусмотренным действующим законодательством.

Статья 78 Трудового кодекса Республики Молдова посвящена приостановлению действия трудового договора по инициативе одной из сторон, и в ней также можно выявить основания, связанные с отстранением от работы. В частности, в соответствии с данной статьёй по инициативе работодателя приостановлением действия трудового договора считаются следующие случаи:

- a) период проведения служебного расследования, осуществляемого в соответствии с данным кодексом;
- a¹) отсутствие работника на рабочем месте в течение до 30 календарных дней, если об этом не был уведомлён работодатель.

Следует отметить, что трудовое законодательство Молдовы не рассматривает отстранение от работы как самостоятельное правовое явление и не определяет его в качестве отдельного правового института.

Среди государств СНГ аналогичный подход демонстрирует и Трудовой кодекс Грузии, который также не выделяет отстранение от работы как самостоятельную правовую категорию, а рассматривает его в рамках приостановления трудовых отношений. Глава IX Трудового кодекса Грузии называется «Приостановление трудовых отношений и прекращение трудового договора», при этом в данной главе предусмотрена отдельная статья (статья 36), посвящённая приостановлению трудовых отношений.

Статья 36 Трудового кодекса Грузии содержит понятие и основания приостановления трудовых отношений. Согласно части первой данной статьи, под приостановлением трудовых отношений понимается временное неисполнение работы, предусмотренной трудовым договором, которое не влечёт прекращения трудовых отношений. В Трудовом кодексе Грузии некоторые основания приостановления трудовых отношений совпадают с основаниями отстранения от работы, установленными в национальном трудовом законодательстве. В частности, в пункте (г) части второй статьи 36 Трудового кодекса предусмотрено, что привлечение работника к участию в деятельности следственных, прокурорских и судебных органов в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии, влечёт приостановление действия трудового договора[11].

Следует отметить, что в трудовом законодательстве нашей страны отсутствуют системные нормы, регулирующие приостановление действия трудового договора. Однако в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, принятом 28 октября 2022 года, впервые было использовано выражение «приостановление трудового договора». В частности, в части первой статьи 147 данного Трудового кодекса установлено, что работник может быть временно прикомандирован к другому работодателю. При этом предусмотрено, что действие трудового договора, заключённого по прежнему месту работы, приостанавливается на период такого временного направления. Также отмечается, что предусмотрены некоторые последствия приостановления действия трудового договора. Например, установлено, что по окончании срока временного прикомандирования работнику должна быть предоставлена его прежняя работа (должность) у работодателя, направившего его в служебную командировку. Однако, несмотря на наличие отдельных норм, регулирующих приостановление действия трудового договора, в данной статье не даётся его отдельного определения.

Также в статье 503 Трудового кодекса Республики Узбекистан, посвящённой особенностям правового регулирования труда спортсменов, установлены нормы, связанные с приостановлением действия трудового договора. Согласно части седьмой данной статьи, в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается его временный переход к другому работодателю на срок не более одного года на основании соглашения между работодателями и письменного согласия спортсмена. В соответствии с частью девятой указанной статьи, на период временного перехода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключённого трудового договора приостанавливается. Именно в этой норме законодатель раскрывает содержание понятия приостановления действия трудового договора. Согласно ей, стороны приостанавливают осуществление прав и исполнение обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами о труде. При этом течение срока действия первоначального трудового договора не прерывается. По окончании срока временного перехода спортсмена к другому работодателю первоначально заключённый трудовой договор восстанавливается в полном объёме[12].

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации также содержится норма о приостановлении действия трудового договора в отношении спортсменов. В соответствии со статьёй 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации приостановление действия трудового договора означает временное освобождение работника от обязанности выполнять работу и временное освобождение работодателя от обязанности обеспечивать работника работой. Приостановление действия трудового договора не влечёт прекращения трудового договора[13].

Следует отметить, что основания приостановления действия трудового договора в трудовом законодательстве Узбекистана фактически проявляются в нормах, регулирующих отстранение от работы. Хотя в случаях отстранения от работы действительно происходит приостановление действия трудового договора, национальное трудовое законодательство не закрепляет такие положения в явном виде. В то же время следует положительно оценить тот факт, что по данной теме начинают высказываться отдельные мнения со стороны небольшого числа специалистов. В частности, примером могут служить научные взгляды Х. Бурханходжаевой, рассматривающей приостановление трудового договора как новую конструкцию регулирования трудовых отношений. Она, в частности, обосновывает необходимость включения в трудовое законодательство понятия приостановления трудового договора, а также внедрения соответствующего института[14].

По нашему мнению, традиционная конструкция института трудового договора должна быть изменена и дополнена положением о приостановлении трудового договора. Также необходимо разработать понятие и перечень оснований приостановления трудового договора. Кроме того, требуется совершенствование механизмов и способов защиты прав работников в период приостановления трудового договора.

Также заслуживают внимания мнения юриста М. Муйдиновой о том, что отстранение от работы является частью приостановления трудового договора. В частности, она отмечает, что анализ норм Трудового кодекса Республики Узбекистан показывает отсутствие универсального института, который бы чётко, напрямую и комплексно регулировал приостановление трудового договора. Вместо этого законодательство использует разрозненные и терминологически обособленные конструкции, такие как:

- отстранение от работы;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- временная нетрудоспособность работника;
- вынужденный прогул.

Правовед М. Муйдинова отмечает, что каждую из указанных ситуаций можно рассматривать как проявление временного приостановления трудового договора, однако в законодательстве они не объединены в рамках единого понятия. В этой связи следует отдельно выделить статью 151 Трудового кодекса Республики Узбекистан, согласно которой работодатель обязан отстранить работника от выполнения трудовых обязанностей при возникновении угрозы причинения вреда производственному процессу или здоровью других работников (например, при появлении на работе в состоянии опьянения, отказе от обязательного медицинского осмотра, нарушении правил техники безопасности и т. д.). Однако в данной норме речь идёт не о приостановлении действия юридического договора, а именно об отстранении от работы, при этом порядок оформления таких действий сторонами остаётся недостаточно урегулированным[15].

Правоведы Л. Ю. Бугров, М. А. Вишнякова, Х. Бурханходжаева, М. Муйдинова считают, что дополнение Трудового кодекса отдельной главой под

названием «Приостановление действия трудового договора» является необходимым условием трансформации прав и обязанностей работодателя и работника. Они также подчеркивают необходимость устранения терминологической неопределенности, давая определение понятию «приостановление трудового договора», а также разработки норм, регулирующих основные формы приостановления и гарантии прав работников[16].

Румынский правовед О. М. Матиаш считает, что если учитывать влияние меры приостановления трудового договора, предусмотренной частью 3 статьи 52 Трудового кодекса Румынии, на работников, то эта мера по своей сути представляет собой одностороннее изменение индивидуального трудового договора[17].

Поскольку при этом односторонне изменяются как заработная плата работника, так и рабочее время, то есть существенные условия индивидуального трудового договора.

Данный подход означает, что институт приостановления трудового договора в отдельных случаях не ограничивается лишь временной «паузой», а оказывает прямое влияние на ключевые условия трудового договора – рабочее время и оплату труда.

В этом смысле рассмотрение отстранения от работы в связи с временным приостановлением действия трудового договора является теоретически обоснованным.

Правовед М. Муйдинова отмечает необходимость уточнения соотношения юридической конструкции «приостановление действия трудового договора» с такими институтами трудового права, как «простой», «отстранение от работы» и «временный перевод на другую работу»[18].

По нашему мнению, данные взгляды являются достаточно дискуссионными. Представляется целесообразным не столько выявлять различия между указанными понятиями, сколько включить данные правовые явления в состав института приостановления действия трудового договора.

Кроме того, предлагается включить правовое явление отстранения от работы в состав под института приостановления трудового договора, а все основания отстранения от работы рассматривать как основания приостановления действия трудового договора.

Еще одной дискуссионной темой, связанной с отстранением от работы, является вопрос о том, к какому институту трудового права относится данное правовое явление.

Следует отметить, что нормы, касающиеся отстранения от работы, включаются в состав различных институтов или субинститутов. В частности, положения об отстранении от работы (статья 113) были включены в состав субинститута «прекращение трудового договора» Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятого 21 декабря 1995 года[19].

Данная статья, посвящённая отстранению от работы, включена в главу 12 «Изменение трудового договора». Изменение содержания условий трудового договора в конечном итоге может привести и к изменению содержания трудовых правоотношений.

Однако в соответствии со статьёй 72 Трудового кодекса изменение условий труда, определённых сторонами трудового договора, а также перевод на другую работу допускаются только по соглашению сторон.

Ученый правовед Я. А. Пушкарь отмечает, что в Трудовом кодексе Российской Федерации нормы об отстранении от работы расположены в главе «Изменение трудового договора» перед главой «Прекращение трудового договора», что является абсолютно правильным, поскольку отстранение не приводит к прекращению трудового договора, а лишь временно изменяет некоторые его условия[20].

Дискуссии о том, к какому институту трудового кодекса следует отнести нормы об отстранении от работы, являются вполне обоснованными. Поскольку отстранение от работы может рассматриваться как мера воздействия на поведение работника либо как явление, связанное с приостановлением трудовых отношений, это позволяет по-разному подходить к вопросу его отнесения к институту трудовой дисциплины или трудового договора.

Однако не все основания отстранения от работы связаны с нарушением дисциплины. Отстранение от работы не всегда приводит к применению дисциплинарного взыскания к работнику. Вместе с тем все основания отстранения от работы приводят к приостановлению действия трудового договора.

В этой связи представляется обоснованным включение норм об отстранении от работы в институт трудового договора (в подинститут приостановления трудового договора).

Использованная литература

1. Humblet P., Rigaux M. Suspension of the Employment Contract. Introduction to Belgian Labour Law, 2016. (DOI: 10.1017/9781780685342.013)
2. <https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Republic-of-Moldova-Labour-Code.pdf>
3. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=28>
4. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7?jfwid=pyc44yc6k>
5. <https://lex.uz/acts/111189>
6. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142481&lang=ru
7. Пушкарёв Я.А. Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения : автореф... кандидата юридических наук : 12.00.05. – Москва, 2007. –С.14.
8. Yuldashev I.R. Mehnat shartnomasini o'zgartirishni huquqiy tartibga solish. 12.00.05 – Mehnat huquqi. Ijtimoiy ta'minot huquqi yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Toshkent – 2023, –Б.116.
9. Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. -2010. - Вып. 1 (7). –С.68-73.
10. Vishnyakova M.A. Suspension of the employment contract: legal nature and perspectives of law enforcement. Law Enforcement Review 2018, vol. 2, no. 4, pp. 137–143.
11. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=7#!>
12. <https://lex.uz/docs/6257288>
13. <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=501882>
14. Бурханходжаева Х.В. Понятие приостановления трудового договора в регулировании трудовых отношений // Journal of Intellectual Property and Human Rights. Volume: 4, Issue: 2, Feb.2025.-P.394.
15. Муйдинова М.У. Правовые механизмы приостановления трудового договора в Республике Узбекистан: процедура, проблемы и правовые последствия // Yangi O'zbekiston ilmiy tadqiqotlar jurnali, 2-jild, 6-son. 85-bet.
16. Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора // Юрид. жур. -2009. -№1. –С.112-124; Вишнякова М.А. Приостановление трудового договора: правовая суённость и перспективq правоприменения // Law Enforcement Review, 2018, vol 2, #4.-P137-143.

17. Matiaş O.-M. Individual employment contract suspension in case of activity interruption and / or the temporary activity reduction // Perspectives of Business Law Journal. 2012. Vol. 1, Issue 1. P. 278.
18. Муйдинова М. Правовые проблемы приостановления трудового договора//Магистерская диссертация. –Т.: ТГЮУ, 2025. – С.67.
19. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288?ONDATE=14.02.2025>
20. Пушкар Я.А. Отстранение от работы как основание приостановления трудового правоотношения. Дисс..канд.юрид.наук. –М.: РГБ, 2007. –С.33.