

*Княжева Елизавета Алексеевна, студентка 4 курса*

*ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»*

*Редикульцева Елена Николаевна, кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой трудового и социального права ФГБОУ ВО «Вятский  
государственный университет»*

*Сучкова Татьяна Евгеньевна, кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового и социального права ФГБОУ ВО «Вятский  
государственный университет»*

## **ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И РЕАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ НА ПРАКТИКЕ**

**Аннотация:** Вопросы соблюдения трудовых правовых норм и трудовых прав граждан России в случаях приостановления трудовых договоров сейчас являются особенно актуальными. В статье анализируются понятия «приостановление действия трудового договора», «приостановление срока трудового договора», «приостановление исполнения трудового договора», исследуются основания такого приостановления, а также механизмы, которые позволяют «замораживать» трудовые договоры «до их востребования». Рассматриваются проблемные аспекты соотношения института простоя с «институтом» приостановления трудовых договоров. Указана проблема отсутствия его правового регулирования, так как подавляющая часть вопросов не урегулирована, что на практике неизбежно приведёт к нарушениям трудовых прав. Кроме того, рассмотрены актуальные нормативно-правовые акты и доктринальные точки зрения. Автором формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** приостановление трудового договора, мобилизация, простой, приостановление действия трудового договора, оплата труда,

трудоустройством.

**Annotation:** The issues of compliance with labor legal norms and labor rights of Russian citizens in cases of suspension of employment contracts are now particularly relevant. The article analyzes the concepts of "suspension of an employment contract", "suspension of the term of an employment contract", "suspension of the execution of an employment contract", examines the grounds for such a suspension, as well as mechanisms that allow "freezing" employment contracts "until they are called for". The problematic aspects of the relationship between the institution of downtime and the "institute" of the suspension of employment contracts are considered. The problem of the lack of its legal regulation is indicated, since the vast majority of issues have not been resolved, which in practice will inevitably lead to violations of labor rights. In addition, relevant legal acts and doctrinal points of view are considered. The author formulates proposals for improving labor legislation.

**Key words:** suspension of an employment contract, mobilization, downtime, suspension of an employment contract, remuneration, employment contract.

21 сентября 2022 года Президент России издаёт Указ «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», согласно которому граждане России призываются на военную службу по мобилизации (далее – РФ) [15].

Следом за Указом, на официальном сайте Правительства РФ, публикуется Постановление «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 гг.» [11]. Суть Постановления состоит в том, что трудовые договоры, заключённые с теми гражданами, которые призваны на военную службу по мобилизации, приостанавливаются. Сразу следует отметить, что в трудовом законодательстве нет правовой нормы, предусматривающей приостановление трудовых договоров по каким-либо основаниям или причинам.

Проанализировав Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), становится понятным, что института приостановления трудовых договоров в целом не предусмотрено, нет правовой нормы, предусматривающей приостановление трудовых договоров по каким-либо основаниям или причинам. Неурегулированность ведёт к проблемам применения такого института на практике, тем более, когда он вводится в неотложных и экстренных ситуациях. Например, Т. А. Мазурова выделяет проблемы проведения процедуры приостановления, действия гарантий по такому трудовому договору [6, с. 234-243].

Кроме того, на законодательном уровне не предусмотрено определение данного термина, а, следовательно, возникает проблема трактовки понятия и научных дискуссий по данному вопросу. В связи с этим в научной доктрине выделяются несколько подходов по данному вопросу.

Например, Ю. И. Клепанова считает, что института приостановления трудового договора существовать не может, так как определённые права и обязанности работника и работодателя, прямо предусмотренные трудовым договором или вытекающие из факта его заключения, всегда будут действовать, если трудовой договор не был расторгнут или прекращён [5, с. 248-255].

Л. Ю. Бугров под приостановлением трудового договора понимает одну из стадий развития трудового договора. Причины существования данной стадии, по его мнению, должны быть определены на законодательном уровне. Ещё одной чертой стадии приостановления является тот факт, что работодатель обычно имеет право приостановить выполнение своей обязанности по оплате труда работника [1, с. 112-124].

М. А. Вишнякова определяет приостановление трудового договора через призму временного неисполнения обязанности работников по выполнению работы (трудовая и другие функции) вследствие приостановления обязанности работодателя обеспечивать работника работой в силу причин, указанных в законодательстве по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц [2, с. 137-143]. Следовательно, согласно данному

определению, можно выделить признаки такого приостановления. Во-первых, срочность такого института обусловлена временным характером условий и обстоятельств, которые являются основанием для приостановления. Во-вторых, работник «прекращает» выполнять не только трудовые, но и прочие свои обязанности. В-третьих, обязанность работодателя по предоставлению работы «замораживается» на определённый срок. И наконец, условиями приостановления являются не только инициатива сторон, но фактор, не зависящий от воли сторон договора.

Т. В. Платонова придерживается мнения о том, что приостановление трудового договора означает временное освобождение работников от трудовых обязанностей по выполнению работы и временное освобождение работодателя от обязанности по обеспечению своих работников работой [9, с. 62-65].

Как было указано выше, в российском трудовом законодательстве не предусмотрено регулирование приостановления трудового договора, но лишь в статье 348.4 ТК РФ применительно к отдельной категории работников – спортсменам – указан такой институт трудового права [13].

Так, российский законодатель в статье 384.4 ТК РФ говорит о приостановлении трудового договора при временном переводе работника к другому работодателю.

С. В. Кичигин задавался вопросом, почему применена такая конструкция только к спортсменам, а не ко всем работающим гражданам по трудовым договорам в целом [4, с. 91-98]. Институт приостановления трудового договора применим в единственном случае: у работодателя нет возможности обеспечить участие конкретного спортсмена в соревнованиях. Здесь действие первоначального трудового договора приостанавливается. Законодатель использует термин «приостановки», хотя изначальные права и обязанности по договору прекращаются, то есть работодатель и работник по отношению друг к другу не имеют прав и не выполняют обязанностей. Противоположной точки зрения придерживается А. Г. Папулов, отмечая, что в данном случае трудовой договор не приостанавливается. Речь идёт о возобновлении прежних трудовых

отношений по истечении срока временного перевода [8, с. 219-220].

В данной ситуации предусмотрено именно приостановление действия трудового договора как результата встречного согласованного волеизъявления сторон трудового договора. Приостановление действия трудового договора подразумевает «заморозку» прав и обязанностей сторон по их взаимному согласию из-за каких-либо внешних условий или обстоятельств, не зависящих от воли сторон договора.

Также необходимо от приостановления действия трудового договора отличать приостановление его срока действия и приостановления его исполнения. В первом случае срок восстановится в будущем, когда отпадут основания его приостановления, а во втором случае – приостановление носит односторонний характер, то есть присутствует инициатива работодателя.

Сравнивая Трудовые кодексы России и Беларуси, можно сделать вывод о том, что белорусским трудовым законодательством приостановление определено через приостановление срока действия договора, а российским трудовым законодательством – через приостановление действия договора [7, с. 30-34].

Здесь стоит обратить внимание на Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52, в котором Суд обращает внимание на немаловажную деталь [10]. Так, действие первоначального трудового договора приостанавливается, но течение его срока не прерывается, то есть неверно рассматривать приостановление трудового договора с точки зрения «заморозки» срока. Кроме того, Т. А. Мазурова указывает на проблемный вопрос, заключающийся в отсутствии специальной трудовой нормы в ТК РФ о порядке исчисления срока трудового договора при его приостановлении и, соответственно, разрешение вопроса в акте органов судебной власти [6, с. 234-243].

Анализ положений трудового законодательства и доктрины даёт понять, что в случае приостановления трудового договора «приостанавливается» и выплата заработной платы. Причина такого явления заключается в том, что, согласно логике работодателя, работник не исполняет свои трудовые

обязанности и, соответственно, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка.

Здесь можно было бы провести аналогию между приостановлением действия трудового договора и отпуском без сохранения заработной платы, но, хотя понятия и похожи по содержанию, всё же обстоятельства их применения различны. Конструкция приостановления действия трудового договора используется в «кризисной» ситуации, например, в случае мобилизации, механизм отпуска – по каким-либо социальным обстоятельствам. Другой точки зрения придерживается А. Г. Папулов, считая, что отпуск без сохранения заработной платы и приостановление действия трудовых договоров аналогичны [8, с. 219-220].

Также можно сопоставить приостановление действия трудового договора с простоем. Согласно статье 72.2 ТК РФ, простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Конструкция простоя применяется в случае независящих от сторон договора обстоятельств. Кроме того, мобилизацию не получится отнести к ранее перечисленным причинам, потому что под мобилизацией понимается перевод вооружённых сил из мирного состояния в полную боевую готовность путём опубликования указов, приказ и других нормативно-правовых актов. Следовательно, мобилизация является основанием, не зависящим от воли сторон.

Исходя из статьи 157 ТК РФ, в случае не зависящих от сторон обстоятельств время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Кроме того, важно отметить, что при приостановлении трудового договора, если рассматривать его как простой, не предусмотрена одна из основных трудовых гарантий – оплата труда. Здесь, возможно, просматривается злоупотребление правом, потому что даже если трудовой договор «замораживается», то это не означает его прекращения и тот факт, что работнику не должна выплачиваться заработная плата. Тем более что мобилизация позиционируется как не зависящее от сторон

обстоятельство, возникающее не по вине работника или работодателя.

Сравнивая два института трудового права, можно сделать вывод о том, что приостановление трудового договора в данном аспекте совпадает с простоем с той лишь разницей, что в первом случае работнику не выплачивается заработная плата.

Если обратиться к международному законодательству, то в США на законодательном уровне применяется временное увольнение в связи с отсутствием работы, что фактически можно отнести к простоям, с той лишь разницей, что работнику не выплачивается заработная плата [1, с. 112-124]. Как и в российском институте простоя предусмотрено, что работник состоит в штате сотрудников. Если у работника появится возможность возобновить свои трудовые обязанности, то трудовой договор «продолжается».

Например, во Франции при предъявлении работником медицинского заключения, согласно которому он не может выполнять работу, трудовой договор приостанавливается [2, с. 137-143]. Данный институт, согласно российскому трудовому законодательству, можно отнести и к простоям, если считать, что медицинский фактор не зависит от сторон трудовых правоотношений.

Переходя к правовому анализу трудового законодательства стран СНГ, в частности Республики Молдовы, следует отметить его особенность – главу IV «Приостановлении действия индивидуального трудового договора» Трудового кодекса Республики Молдовы [14]. В ней прямо указано, что договор приостанавливается, если работник находится в каком-либо отпуске. Основаниями применения данного института являются обстоятельства, не зависящие от воли сторон, или соглашение сторон, или по инициативе одной из сторон. Приостановление действия трудового договора предполагает «замораживание» выплаты работнику заработной платы работодателем.

По аналогии с российским Трудовым кодексом кодексы Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Азербайджана, Республики Казахстан не содержат правовых норм о приостановлении трудовых договоров.

В украинское трудовое законодательство были внесены поправки, в частности, поправка о приостановлении трудового договора. Данный термин определяется как временное прекращение работодателем обеспечения работника работой и временное прекращение работником выполнения работы по заключенному трудовому договору [3]. Выплата заработной платы также не предусматривается. Кроме того, для оформления такого приостановления работодатель должен издать приказ о приостановлении трудового договора, а работник - направить работодателю заявление. Законопроект о внесении изменений в некоторые законы Украины по оптимизации трудовых отношений (№ 7251 от 05.04.2022) содержит сведения об обязательной информации, которую работодатель должен включить в такой приказ. В частности, к ним относятся информация о причинах приостановления, срок приостановления трудового договора, количество и категории работников, которых это может касаться, условия возобновления действия трудового договора и другое.

По сравнению с украинским законодательством справочно-правовые системы предусматривают лишь типовой образец приказа о приостановлении трудового договора [12]. Но проблема состоит в том, что на законодательном уровне нет разъяснений по поводу применения приказа на практике и разъяснений по поводу обоснований «заморозки» трудовых правоотношений по трудовым договорам.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что отсутствие правового регулирования рассматриваемого института приостановления порождает множество научных дискуссий, а также множество проблем при реализации его на практике. Исследовав данный институт, можно перечислить его основные признаки.

Во-первых, срочность приостановления обусловлена временным характером условий и обстоятельств, которые являются основанием для приостановления.

Во-вторых, срок трудового договора не прерывается, а в будущем продолжает идти. Но в данном случае возникает ещё один проблематичный

вопрос. Какие меры предпринять работодателю, если срок трудового договора истёк, а работник не вернулся с военной операции? Статья 79 ТК РФ предусматривает правовую норму о том, что срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Кроме того, при истечении срока такого договора работодатель обязан уведомить работника о прекращении трудового договора за три календарных дня до увольнения. Фактически предупредить такого работника невозможно ни отправлением письма с уведомлением, ни, тем более, лично. Следовательно, ТК РФ не предусматривает специальной нормы в данной ситуации для мобилизованных. Важно, что если работодатель не уведомит об этом работника, то срочный трудовой договор становится бессрочным и продолжает действовать. И здесь снова упираемся в проблему, потому что договор «становится» длительным, а работник не может присутствовать на рабочем месте в силу объективных обстоятельств, не зависящих от сторон.

В-третьих, работник «прекращает» выполнять не только трудовые, но и прочие свои обязанности.

В-четвёртых, обязанность работодателя по предоставлению работы «замораживается» на определённый срок. Под определённым сроком здесь следует понимать тот момент времени, когда мобилизованный гражданин снова сможет приступить к своим трудовым обязанностям, а работодатель, в свою очередь, снова обязуется предоставить работу. Трудовым законодательством такой срок на данный момент не определён в виду того, что неизвестно, сколько пробудет мобилизованный гражданин на военной операции.

И наконец, условиями приостановления являются не только инициатива сторон, но и фактор, не зависящий от воли сторон договора. При проведении аналогии приходим к выводу о том, что фактически такую «заморозку» при привлечении на службу по мобилизации целесообразнее считать простым со всеми полагающимися к нему трудовыми гарантиями, потому что мобилизация не может считаться обстоятельством, зависящим от воли сторон.

Кроме того, статьёй 11 ТК РФ предусмотрено, что трудовое

законодательство не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы. Фактически военнослужащие не являются субъектами трудового права, а также на них не распространяются нормы о заключении или прекращении трудовых договоров. Но мы рассматриваем приостановление трудовых договоров относительно не самих военнослужащих, а тех военнообязанных граждан, кто был призван на военную службу в связи с мобилизацией. Законодательством не предусмотрена возможность внесения изменений в ТК РФ по поводу военнослужащих-контрактников. Но получается, в любом случае мы вносим изменения в ТК РФ по причине того, что лицо фактически проходит военную службу и его трудовая деятельность приостанавливается.

Но если приостановление считать простым, то работнику полагается выплачивать заработную плату, что при приостановлении не предусмотрено. В случае применения такого института не предусмотрены и какие-либо трудовые гарантии работнику. Можно предположить два варианта: либо создать новый нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения таких работников, либо вносить изменения в ТК РФ посредством введения новой главы либо включения правовых норм в главу «Изменение трудового договора».

### **Библиографический список:**

1. Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112-124 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11908551> (дата обращения: 18.10.2022).
2. Вишнякова М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения // Правоприменение. 2018. № 4. С. 137-143 // URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36646856> (дата обращения: 19.10.2022).
3. Закон Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» от 15.03.2022 № 2136-IX // URL:

[https://buh.ligazakon.net/ru/aktualno/12046\\_priostanovlenie-deystviya-trudovogo-dogovora-osnovaniya-i-poryadok-dokumentalnogo-oformleniya](https://buh.ligazakon.net/ru/aktualno/12046_priostanovlenie-deystviya-trudovogo-dogovora-osnovaniya-i-poryadok-dokumentalnogo-oformleniya).

4. Кичгин С. В. Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 4. С. 91-98 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42754586> (дата обращения: 17.10.2022).

5. Клепанова Ю. И. Приостановление действия трудового договора // Правовое регулирование договорных отношений в России: проблемы и перспективы развития. 2021. С. 248-255 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46670580> (дата обращения: 18.10.2022).

6. Мазурова Т. А. Некоторые правовые проблемы приостановления трудового договора с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта (по законодательству РБ и РФ) // Вестник института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2022. № 2. С. 234-243 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49184715> (дата обращения: 20.10.2022).

7. Мазурова Т. А. Приостановление трудового договора и приостановление исполнения трудового договора: вопросы соотношения // Трудовое и социальное право. 2021. № 3. С. 30-34 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46131130> (дата обращения: 20.10.2022).

8. Папулов А. Г. Прекращение или приостановление договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон // Третий пермский конгресс ученых-юристов. 2012. С. 219-220 // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22439126> (дата обращения: 18.10.2022).

9. Платонова Т. В. Приостановление трудового договора как мера борьбы с кризисом // Право и государство: теория и практика. 2010. № 3. С. 62-65 // <https://elibrary.ru/item.asp?id=13609890> (дата обращения: 17.10.2022).

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_189315/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189315/)

(дата обращения: 20.10.2022).

11. Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 года № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 гг.» // URL: <http://government.ru/news/46583/> (дата обращения: 16.10.2022).

12. Приказ «о приостановлении действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации» по Указу Президента РФ от 21.09.2022 № 647 (образец заполнения) // URL: [http://www.consultant.ru/law/podborki/priostanovlenie\\_dejstviya\\_trudovogo\\_dogovora/](http://www.consultant.ru/law/podborki/priostanovlenie_dejstviya_trudovogo_dogovora/) (дата обращения: 21.10.2022).

13. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).

14. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 № 154-XV (с изм. и доп. по состоянию на 28.07.2022) // URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=30398053&mode=p&page=3#pos=823;-20](https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053&mode=p&page=3#pos=823;-20) (дата обращения: 19.10.2022).

15. Указ Президента РФ от 21.09.2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» // URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/69391> (дата обращения: 16.10.2022).