

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРИОСТАНОВЛЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ВОЗМОЖНОСТИ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Муйдинова Масума Усмонжоновна

Магистрант направления «Трудовое право»

Ташкентский государственный
юридический университет

эл. почта: masumalife0224@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15637428>

Аннотация: в данной работе рассматриваются международные подходы к правовому регулированию приостановления трудового договора в таких странах, как Германия, Франция, Россия, Казахстан, а также в рамках правовой системы Европейского союза. На основе сравнительно-правового анализа выявлены ключевые элементы зарубежных моделей, включая основания, процедурные механизмы и гарантии для сторон трудовых отношений. Особое внимание уделено оценке применимости этих подходов в условиях правовой системы Республики Узбекистан. В результате исследования сформулированы конкретные предложения по совершенствованию национального законодательства с учётом международных стандартов и лучших практик.

Ключевые слова: трудовой договор, приостановление, международное трудовое право, Узбекистан, защита прав работников, законодательство, сравнительно-правовой анализ, Европейский союз, МОТ, трудовые гарантии.

Современные трудовые отношения подвержены воздействию множества факторов: экономических, социальных, санитарных и технологических. В этой связи институт приостановления трудового договора приобретает всё большую значимость как правовой механизм, обеспечивающий гибкость занятости и баланс интересов сторон. Особенно актуально исследование международных подходов к правовому регулированию данной процедуры с целью выявления перспектив их адаптации в национальные правовые системы, включая Республику Узбекистан.

Целью настоящего тезиса является анализ правового регулирования приостановления трудового договора в международной практике и формулирование рекомендаций по возможной имплементации наиболее эффективных положений в законодательство Узбекистана.

Во многих странах приостановление трудового договора представляет собой временное прекращение исполнения сторонами своих обязательств без прекращения самого договора. Такой механизм может быть вызван форс-мажорными обстоятельствами, экономическим спадом, службой в армии, длительным отпуском по уходу за ребёнком, медицинскими показаниями и др.

Германия: Согласно § 613a Гражданского уложения Германии (BGB), трудовой договор может быть приостановлен по инициативе работника или работодателя, например, в случае отпуска по уходу за ребёнком, военной службы, или длительной болезни. В таких случаях договор сохраняется, но стороны освобождаются от исполнения обязанностей [1].

Франция: Трудовой кодекс Франции предусматривает приостановление договора

в случаях забастовки, производственной травмы, отпуска по беременности и др. Закон требует соблюдения процедурной прозрачности и фиксирует за работником право вернуться на прежнее место труда [2].

Европейский союз: В соответствии с Директивами ЕС (в частности, Директива 2010/18/ЕС), приостановление возможно в случаях родительского отпуска и форс-мажора. Работник сохраняет трудовой статус, и запрещается его дискриминация при возвращении на работу [3].

Россия: В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 76, 351.1 и др.), возможно временное отстранение от работы при медосмотрах, нарушении требований безопасности, отсутствии необходимых документов и др. Кроме того, существует институт отпуска без сохранения заработной платы [4].

Казахстан: В трудовом законодательстве РК предусмотрено приостановление действия договора по инициативе работодателя в случае простоя, форс-мажора и при нарушениях трудовой дисциплины. При этом сохраняются определённые социальные гарантии для работников [5].

Кроме национальных систем, важным источником международных стандартов является **Конвенция МОТ № 158**, закрепляющая недопустимость произвольного увольнения и необходимость процедурных гарантий при временном отстранении или приостановлении [6].

Таким образом, международная практика демонстрирует разнообразие оснований, гибкость процедур и акцент на сохранение трудовых прав работников при временном приостановлении исполнения трудовых обязательств.

В Республике Узбекистан элементы института приостановления трудового договора впервые был включен в некоторые статьи нового Трудового кодекса, который вступил в силу 30 апреля 2023 года [7]. Так, например, прикомандирование работника к другому работодателю (статья 147 ТК РУз) рассматривается как одна из форм временного приостановления исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы. В данном случае оплата труда при прикомандировании работника к другому работодателю производится работодателем, к которому работник прикомандирован, а договор по основному месту работника временно приостанавливается. Аналогично, особый режим приостановления действует в отношении спортсменов, который четко установлен в статье 503 ТК РУз, согласно которому на период временного перехода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается (стороны приостанавливают осуществление прав и выполнение обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде). При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перехода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор возобновляется в полном объеме. А также в случаях, связанных с охраной труда. Именно в гарантиях обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда (статья 356 ТК РУз) установлено, что на время приостановления деятельности работодателя в связи с нарушением требований охраны труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с

оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. То есть в области охраны труда, если при приостановлении работы отсутствует вина работника, заработная плата за этот период сохраняется. Таким образом, несмотря на отсутствие общего определения, законодательство предусматривает несколько норм, регулирующих приостановление трудовых отношений в конкретных ситуациях, что требует дальнейшего нормативного уточнения и систематизации. Однако в правоприменительной практике и в теории остаются спорные вопросы относительно оснований, сроков, гарантий сторон и правовых последствий приостановления.

По сравнению с международными стандартами можно выделить следующие проблемные аспекты:

- **Отсутствие детального перечня оснований.** В законодательстве Узбекистана основания приостановления договора сформулированы обобщённо, что создаёт правовую неопределённость.
- **Недостаток процедурных гарантий.** В отличие от стран ЕС, в Узбекистане отсутствуют чёткие механизмы уведомления, защиты от увольнения в период приостановления и обязательства по возвращению к труду.
- **Ограниченность в правовой доктрине.** Нет единой позиции по юридической природе приостановления — рассматривается ли это как временное освобождение от обязанностей или как особый правовой статус.

Учитывая данные недостатки, международный опыт может стать основой для доработки института. Например, в Германии и Франции приостановление сопровождается обязательной фиксацией причин, письменным оформлением, ограничением по срокам и сохранением трудовых гарантий — эти принципы применимы и в Узбекистане.

Выводы и предложения

Анализ международной практики приостановления трудового договора позволяет сделать следующие выводы:

- В большинстве правовых систем закреплены чёткие основания и условия приостановления трудового договора.
- Основной акцент делается на **гарантии прав работника**: невозможность увольнения, сохранение стажа, возврат на прежнюю должность.
- Процедуры приостановления носят **формализованный характер** и регулируются подзаконными актами.

В Узбекистане необходимо:

1. Законодательно закрепить расширенный перечень оснований приостановления трудового договора;
2. Ввести обязанность письменного оформления процедуры приостановления, включая указание причин, сроков и условий возобновления работы.
3. Гарантировать сохранение места работы за работником и запрет на увольнение в период приостановления, за исключением случаев ликвидации организации.
4. Разработать разъяснения для единообразного применения норм.

Таким образом, имплементация международных подходов позволит повысить правовую определённость, обеспечить социальную защищённость работников и

создать эффективный механизм регулирования нестабильных трудовых ситуаций.

References:

Используемая литература:

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Гражданское уложение Германии (BGB). § 613a.
2. Code du Travail (Франция). Version consolidée au 1 janvier 2023.
3. Директива 2010/18/ЕС Совета от 8 марта 2010 года о выполнении пересмотренного рамочного соглашения о родительском отпуске.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2023.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Нур-Султан, 2021.
6. Конвенция МОТ № 158 от 22 июня 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя».
7. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 г. № ЗРУ-837.
8. Материалы МОТ: Guidelines on employment contracts and suspension
9. Комментарии и аналитика юридических центров Германии и Франции по трудовому праву