

Трудовой Договор – Его Приостановление: Научно-Теоретические Аспекты

Муйдинова Масума Усмонжоновна

Магистрант направления «Трудовое право», Ташкентский государственный юридический университет

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические основы трудового договора и правовая природа его приостановления. Проанализированы действующие положения трудового законодательства Республики Узбекистан, выявлены существующие пробелы и предложены возможные пути их устранения. В ходе исследования использовались методы системного анализа, сравнительно-правовой и формально-юридический подходы. Сделан акцент на необходимость нормативного закрепления института приостановления трудового договора как самостоятельной правовой категории.

Ключевые слова: трудовой договор, приостановление, трудовое право, правовое регулирование, Республика Узбекистан.

I. Введение

Современные экономические, политические и социальные изменения требуют пересмотра подходов к регулированию трудовых правоотношений. В ряде стран институт приостановления трудового договора уже зарекомендовал себя как важный механизм гибкости трудовых отношений, позволяющий временно приостановить выполнение обязанностей без увольнения. В Узбекистане понятие приостановления трудового договора отсутствует в Трудовом кодексе, что создает правовую неопределенность и сложности в его применении.¹ Трудовой договор — фундаментальная конструкция трудового права, определяющая содержание индивидуальных трудовых отношений. В современных условиях нестабильной экономики и социальных трансформаций вопрос временного приостановления трудовых отношений приобретает особую актуальность. Приостановление трудового договора — это механизм, позволяющий сохранить юридическую связь между работником и работодателем в периоды, когда выполнение трудовых обязанностей временно невозможно или нецелесообразно.

Несмотря на практическую востребованность, институт приостановления в Республике Узбекистан пока не получил должного нормативного оформления. Существующее регулирование является фрагментарным и не охватывает все возможные правовые ситуации.

Целью настоящей статьи является исследование теоретических и нормативных основ трудового договора, а также выявление правовых оснований и проблем приостановления его действия в условиях действующего законодательства Узбекистана.

II. Понятие и сущность трудового договора в трудовом законодательстве Республики Узбекистан

Трудовой договор является основой трудовых отношений, определяя права и обязанности сторон и устанавливая взаимные обязательства между работником и работодателем. В условиях рыночной экономики, особенно в Республике Узбекистан, где трудовые отношения находятся в

¹ Бурханходжаева Х. В. Понятие приостановления трудового договора в регулировании трудовых отношений. - JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY AND HUMAN RIGHTS: Volume: 4 Issue: 2 | Feb–2025

процессе активных реформ, трудовой договор становится важнейшим инструментом регулирования трудовых отношений.² Он не только отражает баланс интересов сторон, но и служит основой правового регулирования трудовых споров и защиты прав работников. Важно отметить, что трудовой договор не только закрепляет условия труда, но и выполняет социальную функцию, обеспечивая защиту работников от произвола работодателей.³

Трудовой договор является основой системы трудового права. Он регулирует личные трудовые отношения между работником и работодателем и определяет порядок их взаимодействия. В отличие от других видов договоров, трудовой договор не только регулирует имущественные отношения, но и затрагивает вопросы социальной справедливости, защиты прав работников и обеспечения их безопасности.⁴ Именно через трудовой договор реализуется право на труд, закрепленное в Конституции Республики Узбекистан, а также международных актах, к которым присоединилась страна, таких как Конвенции Международной организации труда (МОТ).⁵

Правовая природа трудового договора определяется его функциями. Это не просто соглашение, регулирующее взаимоотношения сторон, но и юридическая форма реализации прав работника, а также механизм защиты его прав в случае возникновения споров.⁶

Трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), подчиняясь внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплатить заработную плату и обеспечить условия труда.⁷

Трудовой договор регулирует не только вопросы оплаты труда, но и порядок выполнения трудовых обязанностей, обеспечение безопасных условий труда, правомерность увольнения и другие ключевые аспекты трудовых отношений. С момента заключения трудового договора работник приобретает права на социальные гарантии, такие как отпуск, больничный лист, охрана труда и другие льготы.

При заключении трудового договора стороны имеют право на свободу выбора условий и сроков договора, однако эта свобода ограничена действующими нормами трудового законодательства. Конституция Республики Узбекистан, а также Трудовой кодекс устанавливают ряд обязательных условий для заключения трудового договора. Например, работодатель не может предложить условия, которые ухудшают положение работника по сравнению с законами и коллективным договором.

Основные принципы свободы договора в трудовом праве включают:

- Принцип свободы волеизъявления сторон при заключении договора (в пределах, установленных законом).
- Принцип обязательности соблюдения минимальных стандартов условий труда и социального обеспечения, защищающих работника.
- Принцип социальной справедливости, который предусматривает защиту наименее защищенных категорий работников.

² Абдуллаев, Х.Т. Трудовое право Республики Узбекистан. — Ташкент: Юридическая литература, 2022. — С. 45.

³ Муродов, А.Б. Теория трудового договора. — Ташкент: Фан, 2021. — С. 102.

⁴ Юлдашев, Р.Х. Основы трудового права. — Ташкент, 2020. — С. 33.

⁵ Международная организация труда: Основные конвенции. URL: <https://www.ilo.org>

⁶ Юнусов, К.К. Трудовое право: Учебник. — Т.: Академия МВД, 2023. — С. 92.

⁷ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2022 г. ст. 103.

Трудовой договор в Республике Узбекистан должен быть заключен в письменной форме.⁸ Это позволяет обеспечить юридическую определенность и доказательства условий договора, что играет ключевую роль при разрешении трудовых споров.

Существенными условиями трудового договора считаются:

- ✓ Место работы.
- ✓ Трудовая функция работника.
- ✓ Условия оплаты труда.
- ✓ Рабочее время и режим труда.
- ✓ Условия по охране труда.⁹

Дополнительные условия могут включать такие аспекты, как бонусы, надбавки, командировки, особые условия работы и другие моменты, согласованные сторонами.

III. Понятие и правовые основания приостановления трудового договора по трудовому законодательству Республики Узбекистан

Одним из малоисследованных, но практически значимых правовых институтов в системе трудового законодательства Республики Узбекистан выступает институт приостановления трудового договора. Понятие приостановления трудового договора в трудовом законодательстве Республики Узбекистан прямо не раскрывается. Однако в юридической литературе и правоприменительной практике под ним, как правило, понимается временное прекращение исполнения сторонами своих обязательств по трудовому договору без его расторжения. Это означает, что трудовые отношения между работником и работодателем сохраняются, но их реализация приостанавливается на определённый период времени.

В Республике Узбекистан правовое регулирование данного института стало актуальным сравнительно недавно, что делает его теоретическое и практическое изучение особенно необходимым.¹⁰

В юридической науке не существует единого определения института приостановления, что обусловлено разнообразием оснований и форм его реализации.

Одни исследователи определяют приостановление как «временное прекращение действия трудовых обязательств, не связанное с виновным поведением сторон и не влекущее расторжение трудового договора».¹¹ Другие подчёркивают социально-защитный характер института, отмечая, что приостановление часто используется как механизм защиты интересов работников в чрезвычайных или временных производственных ситуациях.¹²

В настоящее время в трудовом законодательстве отсутствует единое и четко закрепленное общее понятие «приостановление трудового договора», а также его виды и четко проработанный механизм, что создает правовую неопределенность и сложности в его применении, хотя в отдельных статьях трудового кодекса и смежных нормативных актах содержатся нормы, регулирующие приостановление трудовых отношений в различных ситуациях.

⁸ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 г. ст. 106.

⁹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 г. ст. 104.

¹⁰ Шарипов А. Трудовое право в условиях современной экономики. — Ташкент, 2022.

¹¹ Петров П.П. Правовые аспекты приостановления трудовых отношений. // Журнал трудового права. 2021. №4.

¹² Сидоров В.В. Социальная защита работников: теория и практика. — СПб, 2019.

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. Введение данного института обеспечит гибкость в регулировании трудовых отношений и позволит разрешить ситуации, при которых временное прекращение работы необходимо, но не должно приводить к увольнению.¹³

Ключевыми признаками приостановления являются:

- **временный характер** — приостановление носит ограниченный по времени характер и прекращается с устранением основания;
- **сохранение трудового договора** — трудовые отношения формально продолжаются, и стороны сохраняют свои основные права и обязанности;
- **освобождение сторон от исполнения обязательств** — работник временно освобождается от выполнения трудовых функций, работодатель — от выплаты заработной платы, если иное не предусмотрено законом или договором;
- **возможность возобновления исполнения обязательств** — после прекращения основания приостановления стороны обязаны возобновить исполнение трудового договора.¹⁴

Приостановление отличается тем, что оно является самой «мягкой» формой временного прекращения исполнения трудовых обязанностей — при этом сохраняется трудовой договор, права и обязанности сторон, за исключением обязанности по непосредственному исполнению трудовой функции.¹⁵

¹³ Бурханходжаева Х. В. Понятие приостановления трудового договора в регулировании трудовых отношений. - JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY AND HUMAN RIGHTS: Volume: 4 Issue: 2 | Feb–2025

¹⁴ Козлов Е.А. Трудовой договор и его приостановление. — М., 2023.

¹⁵ Семенова А.А. Смежные правовые институты в трудовом праве. — М., 2021.

Приостановление трудового договора порождает ряд существенных правовых последствий для обеих сторон трудовых отношений:

- **временное освобождение работника** от выполнения трудовой функции и присутствия на рабочем месте;
- **временное освобождение работодателя** от обязанности предоставлять работу и выплачивать заработную плату, если иное не предусмотрено законом или соглашением сторон;
- **сохранение статуса работника** и его места в штате предприятия, что исключает увольнение по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации;
- **автоматическое возобновление исполнения обязательств** по окончании срока приостановления или устранения его основания;
- в ряде случаев (например, временная нетрудоспособность) приостановление сопровождается оплатой труда в соответствии с законодательством.¹⁶

В теории и практике трудового права институт приостановления трудового договора представляет собой особую форму временного прекращения действия взаимных обязательств работника и работодателя, при сохранении самого трудового договора. Вместе с тем в трудовом законодательстве Республики Узбекистан, как и в международной практике, имеются правовые конструкции, обладающие схожими чертами. Для полноценного теоретического осмысления института приостановления трудового договора представляется необходимым провести сравнительный анализ с иными правовыми механизмами, обладающими сходными юридическими признаками.

Институт	Правовая природа	Основания	Инициатор	Правовые последствия	Оплата труда	Срок
Простой	Временное неисполнение работы по причинам, не зависящим от сторон; не влечёт приостановления договора	Отсутствие работы, авария, технологическая пауза и др.	Работодатель (или внешние обстоятельства)	Работник не выполняет работу, но договор действует	Частичная оплата (не менее 2/3 оклада)	До устранения причин
Временный перевод	Временное изменение трудовой функции или рабочего места без	Временная нетрудоспособность, производственная необходимость	Работодатель с согласия работника (или по медицинским показаниям)	Продолжение трудовой деятельности на других условиях	Производится в полном объёме	До 2 месяцев, либо по медицинским показаниям

¹⁶ Волкова Е.Ю. Правовые последствия приостановления трудового договора. // Трудовое право и практика. 2024. №3.

	изменения правового статуса договора					ниям – до выздор овлени я
Отстранен ие от работы	Временное недопущен ие к труду при сохранении трудоового договора	Нарушение дисциплины, опьянение, отсутствие допуска, медицински х справок	Работодател ь (обязателен односторонн ий порядок)	Временный запрет работать, договор действует	Не произво дится (исключ ение — незакон ное отстране ние)	До устран ения причин ы

Таким образом, институт приостановления призван обеспечить баланс интересов, предотвращая негативные последствия как для работника, так и для работодателя в условиях временных непредвиденных обстоятельств.

Заключение

Институт приостановления трудового договора в Узбекистане требует систематизации и закрепления в виде отдельной правовой категории. Отсутствие единого подхода к пониманию и оформлению приостановления трудового договора создаёт правовую неопределённость и риск нарушения прав сторон трудовых отношений.

Для эффективного применения данного механизма необходимо обеспечить четкое правовое регулирование, учитывающее современные вызовы и международный опыт. Это позволит повысить устойчивость рынка труда, соблюдение трудовых прав и интересов обеих сторон.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты:

1. Конституция Республики Узбекистан от 01 мая 2023 года.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30 апреля 2023 года.

Статьи и исследования:

3. Бурханходжаева Х. В. Понятие приостановления трудового договора в регулировании трудовых отношений. - JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY AND HUMAN RIGHTS: Volume: 4 Issue: 2 | Feb–2025
4. Абдуллаев, Х.Т. Трудовое право Республики Узбекистан. — Ташкент: Юридическая литература, 2022. — С. 45.
5. Муродов, А.Б. Теория трудового договора. — Ташкент: Фан, 2021. — С. 102.
6. Юлдашев, Р.Х. Основы трудового права. — Ташкент, 2020. — С. 33.
7. Международная организация труда: Основные конвенции. URL: <https://www.ilo.org>
8. Юнусов, К.К. Трудовое право: Учебник. — Т.: Академия МВД, 2023. — С. 92.
9. Шарипов А. Трудовое право в условиях современной экономики. — Ташкент, 2022

10. Петров П.П. Правовые аспекты приостановления трудовых отношений. // Журнал трудового права. 2021. №4.
11. Сидоров В.В. Социальная защита работников: теория и практика. — СПб, 2019.
12. Козлов Е.А. Трудовой договор и его приостановление. — М., 2023.
13. Семенова А.А. Смежные правовые институты в трудовом праве. — М., 2021.
14. Волкова Е.Ю. Правовые последствия приостановления трудового договора. // Трудовое право и практика. 2024. №3.