

Отвечая на него, следует заметить, что особенности систем здравоохранения всегда зависят от здоровья населения, а последнее – от медицинской помощи лишь на 7–12 %, остальное – социальные, культурные, ментальные, экологические и другие факторы. Поэтому то, что расходы на здравоохранение в странах постсоветского пространства гораздо выше аналогичных показателей в более развитых странах, свидетельствует не столько об избытке финансирования, сколько о несовершенстве социальных условий жизни, труда, учебы, большего загрязнения окружающей среды по сравнению с теми же странами. Поэтому сокращение финансирования не сможет полностью решить существующие проблемы, скорее – наоборот. Одним из выходов из создавшейся ситуации может послужить кардинальная перестройка системы здравоохранения через повышение роли профилактики, что осуществляется в наших странах лишь декларативно. В то же время система здравоохранения, например Франции, предусматривает материальную заинтересованность человека в сохранении своего здоровья. Так, для финансирования здравоохранения в этой стране введен налог в размере 33 % от заработной фонда, но до 30 % возвращается человеку, если он не заболел.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧЕННОГО НА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

*Д. И. Ковалевич, Брестский государственный университет
имени А. С. Пушкина*

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрено, что наниматель вправе заключать с работником трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняется место работы (п. 4 ч. 1 ст. 17 ТК). Такой трудовой договор является разновидностью срочного трудового договора. Обстоятельства, позволяющие нанимателю заключать с работником данный вид срочного трудового договора, в самой ст. 17 ТК не перечисляются и выявляются путем системного анализа других статей ТК. К ним относятся, например: нахождение в служебной командировке (ч. 1 ст. 95 ТК), нахождение в социальном отпуске (ч. 3 ст. 183 ТК), нахождение в медицинском учреждении для диспансерного или стационарного обследования (ч. 4 ст. 340 ТК) и др.

По нашему мнению, в первом из названных случаев можно достаточно точно определить предполагаемый срок длительности трудовых отношений с работником, принятым «на замену» отсутствующего, а во втором и третьем случаях срок трудового договора становится расплывча-

тым, причем не только из-за возможности основного работника «досрочно» выйти на работу, но и из-за его права не выходить на работу в предполагаемый максимальный срок отсутствия по предусмотренным законодательством уважительным причинам, например, в связи с рождением следующего ребенка и предоставления нового отпуска по уходу за ребенком без выхода на работу.

Порядок прекращения трудовых отношений с работником, принятым на «замену» основного работника регулируется пунктом 2 ст. 35 и частью 3 ст. 38 ТК. Основание прекращения трудового договора, предусмотренное п. 2 ст. 35 ТК, содержит указание только на два вида срочного трудового договора, заключение которых предусмотрено пунктами 2 и 3 ст. 17 ТК, а не пунктом 4 ст. 17 ТК. Потребовалось разъяснение, применимо ли данное основание к трудовым договорам, заключенным на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Это разъяснение содержится в п. 19 Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2, где сказано, что основанием прекращения всех видов срочного трудового договора является истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК).

Порядок определения срока прекращения трудового договора, заключенного на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, установлен частью 3 ст. 38 ТК. Данный договор прекращается со дня, предшествующего дню выхода на работу основного работника. Привязка срока увольнения замещающего работника только ко дню выхода на работу основного работника, без получения его согласия на продолжение трудовых отношений при удлинении даты выхода на работу основного работника, приводит к неопределенности положения работника, невозможности планирования дальнейшей трудовой деятельности.

В научно-практической литературе освещены проблемные вопросы досрочного прекращения рассматриваемого вида срочного трудового договора, но не анализируется ситуация, когда основной работник выходит на работу позднее изначально предполагаемого срока. Полагаем, что связано это с тем, что данный вопрос не рассматривался с позиции замещающего работника.

По нашему мнению, для более четкого регулирования возникающих отношений по поводу прекращения трудового договора целесообразно внести следующее изменение в ТК и изложить ч. 3 ст. 38 в следующей редакции: «Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 4 статьи 17), прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу, но не позднее максимально возможного срока отсутствия основного работника на работе, известного на момент заключения трудового договора с замещающим работником или с иного срока, установленного соглашением сторон».