

органов правоохраны. Одним из элементов такой защиты являются профессиональные союзы.

В зарубежных странах профсоюзы в системе правоохранительных органов действуют достаточно долгое время. Так, например, во Франции право на создание профсоюзных организаций государственных служащих законодательное закрепление получило в 1946 г. К слову легализация добровольных объединений работников во Франции датируется 1884 г., когда был принят Закон, закрепивший право рабочим фабрик и заводов объединяться в профсоюзы (синдикаты).

В США и Канаде профсоюзные организации полиции также начали образовываться в середине 40-х гг. XX в. Однако реальную силу они получили только в 60–70-х гг., когда проблема защиты прав и свобод человека стала рассматриваться в глобальном масштабе.

В России профсоюзное движение берет свое начало с 1918 г. Резкий скачек преступности ставил под угрозу безопасность нового государства, а опасность несения службы вызвала потребность создания организации, которая бы встала на защиту прав и интересов сотрудников правоохранительных органов. Однако только в 1934 г. профсоюзы милиции получили самостоятельность, до этого они входили в состав профсоюзов советских работников.

При всех трудностях профсоюзы играли весьма важную роль, они участвовали в формировании кадрового состава, оказывали содействие улучшению служебно-трудовой деятельности, способствовали укреплению служебной дисциплины. К сожалению, в реальную движущую силу им так и не удалось превратиться, поскольку введение в 1937 г. командно-административных методов управления исключало возможность существования профсоюзных организаций, как важного элемента гражданского общества, в связи с чем они были ликвидированы. И только после распада СССР проблема создания профессиональных союзов в правоохранительных органах приобрела актуальность.

Так, в Российской Федерации с введением в действие в 1991 г. Закона «О милиции» началось формирование профсоюзного движения в органах внутренних дел. Сегодня они являются одной из основных движущих сил в механизме защиты прав и законных интересов сотрудников.

В Республике Беларусь, несмотря на эффективность профсоюзных организаций работников, надлежащее нормативное правовое обеспечение их деятельности, высокую степень доверия общества, тесное взаимодействие с государством в органах правоохраны профсоюзы до сих пор не созданы.

Однако на взгляд автора данная проблема весьма актуальна и ее решение будет способствовать с одной стороны, действенной защите социальных, служебно-трудовых прав и интересов сотрудников и их семей, с другой – содействовать стабильности служебно-трудовых отношений и большему притоку высокомотивированных кадров в ряды сотрудников ОВД.

А.Г. Кучинская
АУпПРБ (г. Минск)

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Предварительное испытание при приеме на работу представляет собой законную возможность для нанимателя оценить уровень профессионализма работника. Работник, в свою очередь, понимает, что он принят на работу с условием о предварительном испытании и в случае несоответствия поручаемой работе увольнение не будет для него полной неожиданностью.

В соответствии со ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по

соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных ч. 5 ст. 28 ТК.

Следовательно, предварительное испытание представляет собой дополнительное условие трудового договора, направленное на оптимизацию правоотношений, складывающихся между сторонами трудового договора непосредственно после его заключения.

Принимая во внимание то, что согласно ст. 19 ТК предварительное испытание является лишь дополнительным условием трудового договора, необходимо учитывать, что в период его действия работник уже состоит с нанимателем в трудовых отношениях и они оба имеют определенные права и несут соответствующие обязанности, вытекающие из трудового договора и предусмотренные законодательством о труде.

Стороны трудового договора вправе, но не обязаны предусматривать в нем условие о предварительном испытании. Но с другой стороны, стороны не могут заключить договор лишь о предварительном испытании. В любом случае, наниматель, желающий нанять работника с условием о предварительном испытании, должен заключить с ним трудовой договор, предусмотрев в нем такое дополнительное условие.

Однако в настоящее время в некоторых организациях для работника устраивают так называемую стажировку без письменного оформления его на работу, либо перед заключением трудового договора потенциальный наниматель предлагает в течение рабочего дня либо нескольких дней продемонстрировать свою профессиональную пригодность, однако, после этого наниматель может отказать в приеме на работу.

Необходимо отметить, что лицо, фактически допущенное к работе в подобных ситуациях, вправе понудить нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу, путем подачи искового заявления в суд. Так как в данном случае трудовые отношения в соответствии с ч. 2 ст. 25 ТК возникают с первого дня так называемой стажировки. Лицо, допущенное к подобной проверке профессиональной пригодности, признается работником, т.е. полноправной стороной возникших трудовых отношений. В случае отказа в дальнейшем оформлении на работу этот работник вправе подать иск о восстановлении на работе и понуждении нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу.

Т.С. Лазарчук
БарГУ (г. Барановичи)

ОСОБЕННОСТИ БРАКА В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ

Брачно-семейные отношения в международном частном праве (далее – МЧП) – это правоотношения, регулирующие вопросы заключения и расторжения брака, признания брака недействительным, определения режима имущества между супругами, алиментных обязательств, усыновления, опеки и попечительства и связанные с ними другие вопросы.

Коллизионные нормы семейного права разных стран отличаются большим разнообразием. Брачная правоспособность, т.е. само право вступать в брак, отсутствие препятствий для вступления в брак – все это определяется в ряде государств личным законом каждого из супругов. Так, в случае расторжения брака между супругами различного государства в ряде стран применяется законодательство страны гражданства мужа.

Что же касается регулирования коллизионных вопросов, то в одних странах такие нормы включены в законы о МЧП, в других – в семейные или гражданские кодексы.

Необходимо отметить, что в одних странах имеются ограничения для женщин, вступающих в брак: они могут вступать в брак только по истечении определенного периода времени после развода и смерти мужа, в других странах такие ограничения не установлены. Имеются страны, в которых установлены ограничения или особые условия для вступления в брак их граждан с иностранцами.