

Согласно ч. 8 ст. 293 Уголовно-процессуального кодекса установлено, что в случае отказа государственного обвинителя от обвинения, если от обвинения отказались также потерпевший, гражданский истец или их представители, суд своим определением (постановлением) прекращает производство по уголовному делу за отсутствием состава преступления. Таким образом, остается неурегулированной ситуация о судьбе гражданского иска в случае, когда суд за отсутствием состава преступления не постановляет оправдательный приговор, а прекращает производство по уголовному делу. С одной стороны, необходимым условием для принятия судом решения о прекращении производства по делу является четко выраженное желание потерпевшего, истца отказаться от обвинения, что должно влечь за собой последствия в виде отказа в удовлетворении иска, как это происходит в гражданском процессе. С другой стороны, законодатель использует термин «отказ от обвинения», а не «отказ от иска». Скорее всего, речь идет о процессуальной деятельности этих участников уголовного процесса. Кроме того, не совсем понятно, как на практике истец должен поддерживать обвинение в суде, если его полномочия ограничены пределами иска. Полагаем, что при прекращении производства по делу и в данном случае суду следует оставлять иск без рассмотрения.

<http://edoc.bseu.by/>

*А.Г. Апенюк, магистр юрид. наук
karpovich-nastasia@mail.ru
НЦЗПИ (Минск)*

К ПРОБЛЕМЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧАЕМОГО С ПРИЕМНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ И РОДИТЕЛЯМИ-ВОСПИТАТЕЛЯМИ

В соответствии со ст. 170 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее — КоБС), Положением о приемной семье (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.10.1999 г. № 1678), Положением о детском доме семейного типа (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2006 г. № 289) приемные родители и родители-воспитатели осуществляют свою деятельность на основании трудового договора.

В трудовом праве и законодательстве о труде классически выделяют два вида трудовых договоров: трудовой договор на неопределенный срок и срочный трудовой договор. Вопрос срока действия трудового договора, заключаемого с приемными родителями и родителями-воспитателями, имеет первостепенное значение.

Принимая во внимание особенности правовой регламентации деятельности приемных родителей и родителей-воспитателей (отсутствие специальных норм, определяющих особенности регулирования их труда), к трудовым отношениям, возникающим между данной категорией работников и нанимателем (в лице органов опеки и попечительства), применяются общие положения законодательства о труде. Следовательно, можно сделать вывод о том, что такие отношения в равной степени могут облекаться в форму как срочного трудового договора, так и бессрочного.

При исследовании настоящего вопроса следует учитывать два ключевых фактора: во-первых, трудовой договор на неопределенный срок может быть заключен с любым работником, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения; во-вторых, контракт как вид срочного трудового договора не связан условием о невозможности применения к бессрочным трудовым отношениям и может быть заключен с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор.

Правоприменительная практика опосредования трудовых отношений с участием приемных родителей и родителей-воспитателей содержит случаи использования как срочной, так и бессрочной форм трудового договора. Чаще всего такие отношения облекаются в форму контракта с учетом общегосударственной тенденции к его применению в 90 % случаев.

Следует отметить, в части регламентации срока действия трудовых отношений с приемными родителями и родителями-воспитателями в Положении о приемной семье и Положении о детском доме семейного типа предусматривается, что трудовой договор заключается на срок действия договора об условиях воспитания и содержания детей. Данное условие является достаточно важным при выборе вида трудового договора, заключаемого с данной категорией работников.

Договор об условиях воспитания и содержания детей заключается на срок от одного месяца до достижения ребенком возраста 18 лет или до достижения совершеннолетия и поступления ребенка в учреждение профессионально-технического, среднего специального или высшего образования. Таким образом, определен срочный характер таких отношений, а также обозначена связь данных договоров, которая требует дополнительного научного осмысления.

Следовательно, текущее состояние правоприменительной практики и правового регулирования труда приемных родителей и родителей-воспитателей характеризуется отсутствием единства подхода в части определения срока, заключаемого трудового договора. Специальные нормы семейного законодательства регламентируют отдельные трудовые вопросы, например, в части установления срока трудового договора в привязке к договору об условиях воспитания и содержания детей. Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит на указанный счет каких-либо особенностей, а его общие положения не могут быть применимы в полной мере.

*Н.Н. Артюшенко, канд. юрид. наук, доцент
artmasha2012@gmail.com
БГЭУ (Минск)*

КОРПОРАТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ПЕРЕВОЗКИ ГРУЗА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМ ТРАНСПОРТОМ В ЕДИНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ ЕАЭС

Отличительной чертой современности стала возрастающая тенденция к сближению экономических интересов государства и субъектов хозяйствования. В ходе глобализационных и интеграционных процессов интересы взаимовыгодного сотрудничества, особенно в энергетической, торговой и транспортной деятельности, уже давно выходят за рамки государственных границ и регионов. Следовательно, изменяется основа мирового сосуществования: все большее значение приобретают возможность объединения капиталов, распределение рынка производительных сил и сбыта товаров, работ и услуг. На смену анархии систем национальных государств приходит международный корпоративный порядок [1, с. 13].

Международной корпорацией могли бы стать железные дороги стран ЕАЭС. Подобный проект развития трансконтинентальной железнодорожной инфраструктуры — Трансъевразийский пояс — Razvitie «Европа—Азия», предусматривающий создание протяженного кластера, уже существует [2], однако его реализация не начата. По моему мнению, создание такого образования возможно в ближайшей перспективе, в настоящее время существуют необходимые предпосылки:

- создано единое экономическое и коммуникационное пространство ЕАЭС;
- решены проблемы таможенного и расчетно-финансового регулирования;