

Литература

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 18 июля 2017 г. № 53-З // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Дурманов, Н.Д. Понятие преступления / Н.Д. Дурманов. – М.: Издательство АН СССР, 1948. – 315 с.
3. Цепелев, В.Ф. Малозначительность деяния в судебной практике и интересы потерпевшего / В.Ф. Цепелев, Н.Э. Мартыненко // Уголовное право. – 2012. – № 3. – С. 71–74.
4. Архив Сенненского РОВД. – Материал об отказе в возбуждении уголовного дела от 4 марта 2007 года.

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Бураков М.С.

студент 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Михайлова О.П., ст. преподаватель

На сегодняшний день существует крайне распространенная практика, когда наниматель просит работников задержаться после рабочего дня с целью доделать незаконченную работу (правило «работаем до последнего посетителя» и тому подобные) либо же для выполнения какой-либо срочно возникшей работы. Довольно часто это скорее не просто просьба, а приказ. Кроме того, часто встречаются случаи привлечения работников к трудовым обязанностям в выходные и праздничные дни.

Целью работы является выявление и рассмотрение правовых пробелов белорусского законодательства касательно ненормированного рабочего дня.

Материал и методы. При проведении исследования нами было использовано законодательство, касающееся темы ненормированного рабочего дня. В данной научной работе применялись методы дедукции, индукции, анализа, сравнительного правоведения, а также формально-юридический метод.

Результаты и их обсуждение. На сегодняшний день в законодательстве Республики Беларусь существует термин «ненормированный рабочий день» (далее НРБ). Он закреплен в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее ТК): «Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени» [1, ст. 118¹].

Для наиболее полного понимания смысла вышеизложенного, а также для раскрытия проблематики рассматриваемой темы, считаем необходимым выделить признаки ненормированного рабочего дня, опираясь на данное определение:

- НРБ характеризуется как особым режимом работы;
- НРБ устанавливается только в отношении отдельных работников;
- НРБ может устанавливаться только при необходимости;
- НРБ характеризуется эпизодичностью. Он не может иметь систематический характер;
- устанавливается по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя либо по инициативе работника с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя;
- для НРБ свойственно то, что работник выполняет свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени.

На данный момент имеет смысл затронуть только наиболее проблематичные признаки. Итак, первый признак ненормированного рабочего дня – НРБ характеризуется как особым режимом работы. Свое мнение на этот счет имеет кандидат юридических наук Л.Я. Островский: «Термин «режим работы» без добавления слова «особый» применительно к рабочему времени употребляется в ч. 3 ст. 123 ТК (в ТК РФ он не используется). В статье 123 ТК «режим работы» признается как одно из условий, исходя из которого должен разрабатываться режим рабочего времени»[5]. То есть, понятия «режим работы» и «режим рабочего времени» нельзя отождествлять – «режим рабочего времени» характерен для работника и определяется нанимателем, а «режим работы» касается непосредственно режима работы организации и определяется ее собственником, уполномоченным им лицом либо же органами власти (перерывы, дни работы организации, начало и конец ее работы в эти дни и так далее). Что касается ненормированного рабочего дня как вида особого режима работы, то тут имеют место некоторые противоречия.

Теперь перейдем ко второму признаку ненормированного рабочего дня – устанавливается только в отношении отдельных работников. Вот что пишет на этот счет профессор Г.А. Василевич: «В настоящее время централизованно – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом – определяются категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» [3]. Другим категориям работников, которые не входят в данный список, наниматель по собственному усмотрению вправе устанавливать ненормированный рабочий день.

Третий признак ненормированного рабочего дня – осуществляется при необходимости. В трудовом законодательстве Республики Беларусь не предусмотрено четкое определение «необходимости», однако есть определение «производственной необходимости». Данные понятия не могут быть тождественными, т.к. последний термин используется только при переводе работника на другую работу. На практике, наниматель часто сам трактует понятие необходимости, разумеется не в пользу работника. Относительность термина «необходимость» и некоторых других, о которых пойдет речь чуть позже, и является основной проблематикой данной темы.

Четвертый признак ненормированного рабочего дня – эпизодичность. Этот критерий заслуживает особого внимания. Вот что пишет по этому поводу доктор юридических наук Виктор Кривой: «...Понятие «эпизодически», как и ряд других в трудовом законодательстве, например «грубое» нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 47 ТК), является оценочным» [4]. Установить нарушение «эпизодичности» может только суд. Обычно, к сожалению, наниматель пренебрегает критерием эпизодичности.

Заключение. В итоге, даже не в полной мере разобрав термин «ненормированный рабочий день», мы уже столкнулись с определенными сложностями в отдельных положениях данного определения. К сожалению, из-за недостаточной конкретности законодателя, на сегодняшний день действительно существует проблема не всегда справедливого и правомерного установления ненормированного рабочего дня для работника, как субъекта трудового права. К сожалению, юридической литературы, равно как и комментариев юристов-практиков, затрагивающих данную тему, крайне мало. Однако стоит отметить, что законодательство делает определенные шаги к конкретизации и регулированию ненормированного рабочего дня. Так, к примеру, статья о ненормированном рабочем дне была введена Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г., хотя до этого данное понятие можно было встретить только в статье 158 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 в ред. Закона Республики Беларусь 24 октября 2016 г. № 439-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 N 408 (ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30 июня 2014 г. № 636) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 4000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Василевич, Г.А. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: 4-е изд. / Г.А. Василевич. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.
4. Кривой, В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Вып. 14 Кн. 1. Гл. 11. Рабочее время (статьи 110-149) / В. И. Кривой – Могилев: Могил. обл. укрупн. тип., 2008. – 228 с.
5. Островский, Л.Я. Ненормированный рабочий день в свете новой ст. 118-1 Трудового кодекса / Л.Я. Островский // Отдел кадров.- 2007 г.- № 11 (82). - С. 23-27.

ХАРАКТЕРИСТИКА И АНАЛИЗ ПРИЕМОВ ДИАГНОСТИКИ ЛЖИ И СКРЫВАЕМЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ НА ПРЕДВАРИТЕЛЬНОМ СЛЕДСТВИИ

Бычкова А.С.

студентка 6 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Сафонова Т.В., исследователь в области юридических наук

Кого в жизни никогда не обманывали или кто сам никогда не врал? На этот вопрос есть только положительный ответ. Человек по своей природе создан так, что он врет, защищая самого себя или своих близких, либо с целью избежать наказания. Именно в таких случаях правоохранительные органы должны стать надежным барьером между преступниками и законопослушными гражданами.

К сожалению универсальных методов распознавания лжи не существует, так как человек по сущности своей индивидуален и то что кажется для одного странным для другого это вполне приемлемо и привычно. Однако ложь все же можно распознать.

Цель исследования – исследовать приемы диагностики лжи и оценить особенности их применения в процессе расследования преступлений.

Материал и методы. В основу исследования легли материалы, собранные в процессе производственно-преддипломной практики в Витебском городском отделе Следственного комитета Республики Беларусь.

Методологическую основу работы составляют общенаучные методы (дедукция, анализ, сравнение) и специальные юридические методы (формально-юридический, анализ уголовно-процессуальных документов и др.), а также методы юридической психологии.

Результаты и их обсуждение. В основе всех преступлений лежат тайна и ложь. Именно в такие моменты следователь «борется» за установление истины. Ведь интерес у обвиняемого и следователя разный, а вот намерения одинаковы. Оба хотят знать как можно больше друг о друге, но при этом оба ста-