

ПРИНЦИПЫ И ОБЩАЯ ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Воронова К.Е.,

студентка 6 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Михайлова О.П.

Проблема принципов изменения трудового договора, в трудовом праве не изучена до конца, т.е. основные начала, на которые базируются нормы данного правового института.

Проблема принципов права продолжительное время изучается в рамках международного права, общей теории права, трудовым правом, а также рассматривается отраслевыми юридическими науками. Ученые не пришли к единому мнению о сущности такого правового явления, как принципы права. Некоторые ученые рассматривают принципы права как звено структуры права, компонент или «несущую конструкцию права», другие – как самостоятельный источник права.

Материал и методы. Материалами исследования послужили Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), научные статьи и монографии ученых трудового права. Методическую основу исследования составил комплексный системный подход, сравнительно-правовой, формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. По мнению Томашевского К.Л., «принципы охватывают управляющим воздействием всех субъектов трудового права». О.В. Смирнов выделяет десять принципов, в том числе принцип свободы труда, свободы трудового договора и др. Очень точно излагал правовые принципы В.И. Семенков, изучив систему принципов института охраны труда. Из последних научных работ по трудовому праву, в которых изучалась данная проблема, можно выделить монографию И.К. Дмитриевой. Она доказывает, что к принципам как к исходным началам, фундамент данной отрасли права, носящий основательный характер и обладающий значительной устойчивостью.

Различая подходы О.В. Смирнова, В.И. Семенкова и И.К. Дмитриевой, считаем, под принципом трудового права понимают ведущие идеи, основополагающие значительную часть его норм, определяющие его содержание, сущность и направленность его содержания.

В период действия советского законодательства о труде правового подинститута «Переводы» вопрос о правовых принципах переводов изучался в конце 70-х XX в. Е.И. Астраханом. Позднее проблема принципов перевода и принципов изменения трудового договора в науке трудового права не упоминались.

Отсутствие общих норм о труде в действующем законодательстве, регулирующих изменение трудового договора, усложняет задачу по формулированию принципов. Научный анализ и толкование трудового законодательства Беларуси дали автору выделить следующие принципы трудового договора и условий труда.

1. Свобода изменения трудового договора и условий труда. Содержание принципа состоит в том, что работник и наниматель вправе в любой момент по взаимному согласию внести изменения в содержание трудового договора. В это же время принцип свободы изменения трудового договора и условий труда не ограничивается этим понятием, его можно рассмотреть в широком смысле.

Принцип рассматривает свободу сторон в случаях, допускаемых законодательством, изменять трудовой договор и условия труда в одностороннем порядке. Если для нанимателя эта свобода, базируется на его директивной власти над работником, то у работника возможности «навязывать» нанимателю свои условия договора значительно уже. Данный принцип закрепляется во многих субъективных правах работника.

2. Принцип недопустимости изменения трудового договора и условий труда, если при этом работнику предлагается работа, противопоказанная ему по состоянию здоровья. Этот принцип выражается на основе толкования норм Главы 3 Трудового кодекса.

Данный принцип базируется на конституционном праве работника на здоровые и безопасные условия труда и на труд в условиях, отвечающим требованиям безопасности и гигиены.

Нормы, закрепляющие этот принцип, являются обязательными для нанимателя и не допускают перевода и перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. Принцип обоснованности изменения трудового договора и условий труда. Это правовое начало охватывает все нормы данного подинститута «Изменение трудового договора».

Закон представляет специальные требования к обоснованию односторонних изменений трудового договора и условий труда. Изменение условий труда по законодательству должны быть обоснованы производственными и экономическими причинами.

Общие требования к изменению трудового договора, по мнению ученых, заключаются в том, что изменение трудового договора разрешается по соглашению сторон; одностороннее изменение трудового договора не допускается.

Отцы-основатели Ф. Лотмар и Л.С. Таль в начале XX в. утверждали, что за нанимателем право дирекции. Л.С. Таль предполагал не право в одностороннем порядке изменять трудовой договор, а в одностороннем порядке дополнять пробелы в его содержании. Если верить позициям ученого и использо-

вать новую юридическую терминологию, можно сказать, что наниматель в рамках своей директивной власти вправе принимать локальные акты, издавать приказы, отдавать к исполнению распоряжения в процессе выполнения работникам трудовых обязанностей. Наниматель не должен нарушать трудовое законодательство, коллективный договор и условия трудового договора.

Следует отметить, что норму о договорном порядке изменения трудового договора желательно оставить, дать понятие ей как общее правило в Трудовом кодексе. Это определение относится к общим положениям об изменении трудового договора и условий труда. В некоторых источниках определение о введении общего правила об одностороннем порядке изменения трудового договора, считается, что оно нерационально, т.к. может негативно сказаться на правовом положении работников.

Заключение. Необходимо отличать процедурные правила, от общей процедуры изменения трудового договора, которые относятся к отдельным видам и подвидам изменения трудового договора. Следует полагать, что на основе теоретической базы введено научное понятие изменения трудового договора, дано его легальное определение, даны научные дефиниции изменения трудового правоотношения, изменения условий труда и дано разграничение между ними.

Литература:

1. Конституция Республики Беларусь: 15 марта 1994 г.: (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Мн.: Амалфея, 2006 – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 8 июня 1999 года № 296-3 (в ред. Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права / К.Л. Томашевский. – Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧАСТИЯ ПОНЯТЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОСМОТРА МЕСТА ПРОИСШЕСТВИЯ

Высоцкая Ю.И.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Алхимина И.А.

В расследовании преступлений важнейшую роль играет осмотр места происшествия, ведь данное следственное действие, как правило, является тем отправным началом, от которого зависит весь последующий ход расследования.

Осмотр места происшествия – неотложное следственное действие, состоящее в непосредственном восприятии, анализе и исследовании следователем (лицом, производящим дознание) обстановки самого места происшествия и отдельных материальных объектов на нём, в целях обнаружения следов преступления, иной доказательственной информации, выдвижении версий о механизме совершенного преступления и криминалистически значимых особенностях личности преступника [1, с. 303].

В соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, при проведении осмотра места происшествия могут присутствовать не менее двух понятых, а при осмотре жилища или иного законного владения – участие понятых обязательно [2, ст. 204]. В качестве последних могут быть привлечены любые не заинтересованные в исходе уголовного дела совершеннолетние лица. При этом закон наделяет понятых определёнными правами и обязанностями [2, ст. 64]. Понятой выполняет удостоверительную функцию, обеспечивая достоверность отраженных в протоколе результатов следственного действия.

Целью исследования является выделение проблем участия понятых при производстве осмотра места происшествия и определение путей их решения, а также внесения предложений по совершенствованию уголовно-процессуального законодательства.

Материал и методы. В данной работе используются нормативные и литературные источники. Для исследования были использованы общенаучные методы, сравнительно-правовой, формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. Многолетняя практика проведения осмотра места происшествия выявила некоторые проблемы, связанные с участием понятых в данном следственном действии.

Так, в литературе высказывается мнение о нежелательности приглашать в качестве понятых при осмотре жилища или иного законного владения соседей, т.к. этим создается возможность разглашения факта производства следственного действия и его деталей, что недопустимо с позиции нравственности. Кроме того, при производстве осмотра места происшествия возможно ненамеренное привлечение в качестве понятого родственника подозреваемого или потерпевшего, т.е. заинтересованного в исходе дела. При этом определить заинтересованность такого лица практически невозможно, если только оно само не заявит об этом, в то время как участие заинтересованного лица в проведении следственных действий (в качестве понятого) противоречит ч.1 ст.64 УПК и может привести к признанию такого следственного действия и его результатов недопустимым доказательством, и соответственно, не имеющим юридической силы [3, с. 54].