

Прежде чем рассматривать вопрос о роли презумпции невиновности в процессе доказывания, нужно определиться с тем, что такое доказывание

Доказывание — это составная часть уголовного процесса, урегулированная законом, а уголовный процесс — это точно регламентированный законом порядок действий должностных лиц и граждан, а также порядок отношений, возникающих между ними в связи с предполагаемым или действительно совершенным преступлением.

Презумпция невиновности является объективным правовым положением. Согласно ст. 26 Конституции Республики Беларусь ее роль в процессе доказывания заключается в том что, обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность, поэтому составляющей презумпции невиновности как уголовно-процессуального принципа обязательно должна быть доказанность вины в совершении преступления. Закон связывает возможность признания лица виновным с обязательным проведением судебного разбирательства — стадии, где сосредоточены максимальные гарантии прав и законных интересов обвиняемого и проверки доказательств обвинения.

На первых этапах предварительного следствия наиболее отчетливо презумпция невиновности претворяется в жизнь в тех случаях, когда подозреваемый известен. Подозреваемому предоставляются права для оспаривания данных, которые положены в основу подозрения в совершении им преступления.

Стадия назначения судебного заседания является важным средством обеспечения правильного осуществления правосудия, в первую очередь, ограждения от необоснованного осуждения лиц, привлеченных к уголовной ответственности. Презумпция невиновности на этой стадии реализуется посредством проверки судьей полноты, всесторонности и объективности проведенного предварительного расследования и тем самым наличия достаточных оснований для рассмотрения дела в судебном заседании.

Презумпция невиновности находит полное выражение в главной стадии уголовного процесса — в стадии судебного разбирательства. Ее осуществление на данной стадии обеспечивается, прежде всего, нормами, наделяющими обвиняемого такими правами, которые предоставляют ему возможность активно оспаривать обвинение, создавать благоприятные условия для защиты всеми законными и не противоречащими закону средствами. Гарантиями соблюдения презумпции невиновности призваны служить и нормы, определяющие общие условия судебного разбирательства. Анализ этих норм свидетельствует, что законодатель устанавливает существенную разницу между обвиняемым и осужденным, считает необходимой тщательную проверку и оценку судом всех собранных в ходе расследования и проверенных в ходе назначения судебного заседания доказательств в условиях гласности, устности и непосредственности, с соблюдением всех правил, которые исключают необоснованное признание гражданина виновным в совершении преступления.

На завершающей стадии роль презумпции невиновности заключается в том, лицо является невиновным до тех пор, пока его вина не будет доказана и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

Таким образом, как принцип уголовного процесса презумпция невиновности выступает в роли руководящего начала, которым должен руководствоваться любой орган, ведущий уголовный процесс. Более того, этот принцип является международно-правовым и конституционным. Это означает, что даже если уголовно-процессуальное законодательство не в полной мере закрепило механизм реализации этого принципа, он все равно подлежит таковой в силу приоритета международно-правовых и конституционных требований.

Список источников

1. Википедия // Юридический энциклопедический словарь. — 1-е изд. — М., 1987. — Т. 3. — С. 369.
2. Каминская В. И. Охрана прав и законных интересов граждан в уголовно-процессуальном праве / В.И. Каминская // Советское государство и право. — 1998. — № 10. — С. 12—15.
3. Клямко Э. И. О правовом содержании презумпции невиновности / Э. И. Клямко // Государство и право. — 1994. — № 2. — С. 23—25.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). — Минск : Амалфея, 2008. — 48 с.
5. Савицкий В. М. Презумпция невиновности / В. М. Савицкий. — М. : ВЛАДОС, 1997. — 345 с.

Т. Б. Бердиназарова

Научный руководитель — Р. В. Крутько
Барановичский государственный университет,
г. Барановичи, Республика Беларусь

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ТУРКМЕНИСТАНА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Опыт применения законодательства другой страной, в том числе и отрицательный, позволяет создать оптимальную модель нормативного правового акта, учесть положительно зарекомендовавшие себя нормы, отказавшись от неэффективных. Анализ законодательства, регулирующего сходные правоотношения в

различных государствах, выявляет недостатки нормативных документов, предоставляет возможность избежать различного рода ошибок, внося необходимые изменения.

Дисциплинарной ответственности работников в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее ТК Республики Беларусь) посвящена глава 14, которая насчитывает 8 статей. В Трудовом кодексе Туркменистана (далее ТК Туркменистана) вопросы применения дисциплинарной ответственности к работникам предусмотрены разделом X «Дисциплина труда». Указанный раздел содержит 11 статей, из которых 7 касаются дисциплинарной ответственности работников. ТК Туркменистана не содержит определения дисциплинарного проступка, в отличие от ТК Республики Беларусь, где в ст. 197 дисциплинарный проступок — это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей. В ст. 198 ТК Республики Беларусь предусмотрены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. В ч. 1 ст. 164 ТК Туркменистана указано что, за нарушение трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Считаем наличие такой меры дисциплинарной ответственности как «строгий выговор» в ТК Туркменистана нецелесообразным. Практической разницы между выговором и строгим выговором не усматривается.

Ст. 164 ТК Туркменистана называется «Взыскания за нарушение трудовой дисциплины». Считаем, что по аналогии со ст. 198 ТК Республики Беларусь, название статьи необходимо изложить следующим образом «Меры дисциплинарного взыскания». Тем более, что в п. 6 ч. 1 ст. 42 ТК Туркменистана отмечено, что трудовой договор может быть расторгнут в случае «систематического неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания». Т.е. употребляется понятие «мера дисциплинарного взыскания», а не просто «взыскание».

В трудовых кодексах обоих государств существует такая мера дисциплинарного взыскания как увольнение. В ТК Республики Беларусь в п. 3 ч. 1 ст. 198 указано, что увольнение работника возможно лишь в случаях, предусмотренных пунктами 4,5,7,8 и 9 статьи 42, пунктом 1 статьи 47 Трудового кодекса. Ч. 2 ст.198 ТК Республики Беларусь устанавливает, что для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания и дается ссылка на ст. 204 Трудового кодекса. П. 4 ч. 1 ст. 164 ТК Туркменистана, предусматривающий меру дисциплинарного взыскания — увольнение, не содержит указания за какие нарушения возможно увольнение. Представляется, что такое увольнение возможно в случаях систематического неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п.6 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), прогула, в том числе отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня (п.7 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п.9 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), совершения по месту работы хищения имущества, растраты, его умышленного уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п.11 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п.12 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия (подразделения), его заместителями и работниками, несущими дисциплинарную ответственность в соответствии с их уставами (п.1 ст.43 ТК Туркменистана). Практически такие же основания для увольнения содержатся и в ТК Республики Беларусь.

Вместе с тем ст. 42 ТК Туркменистана «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» содержит и другие основания расторжения трудового договора, которых нет в ТК Республики Беларусь. Например, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.8 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), разглашение охраняемой законодательством Туркменистана тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана), выявление факта представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п.13 ч.1 ст.42 ТК Туркменистана). Кроме того, перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в ТК Туркменистана не является исчерпывающим. Считаем, что п. 4 ч. 1 ст. 164 ТК Туркменистана необходимо дополнить ссылкой на пункты статей, где содержатся основания для увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

По нашему мнению необходимо воспользоваться практикой Туркменистана и внести дополнение в ст. 42 ТК Республики Беларусь, предусмотрев расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае «разглашения сведений, составляющих государственные секреты или иную охраняемую законом тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Оба Трудовых кодекса содержат статью «Порядок применения дисциплинарных взысканий». Ч. 1 ст. 166 ТК Туркменистана предусматривает, что «до применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за совершенный проступок». Однако как должен быть оформлен отказ работника от дачи письменного объяснения, ТК Туркменистана не регламентирует, в отличие от ТК Республики

Беларусь, где в ч. 2 ст. 199 указано, что «отказ работника от дачи объяснений не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей».

Ч. 3 ст. 166 ТК Туркменистана предусматривает, что «дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, не позднее одного месяца со дня его обнаружения». Вместе с тем ТК Туркменистана не предусматривает понятия «день обнаружения проступка». ТК Республики Беларусь в ч. 2 ст. 200 отмечает, что «днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен». Такой подход позволяет определить точную дату начала месячного срока для применения мер дисциплинарной ответственности.

Статья 203 ТК Республики Беларусь называется «Снятие и погашение дисциплинарных взысканий» и определяет порядок снятия и погашения взысканий. Статья 167 ТК Туркменистана называется «Снятие дисциплинарного взыскания», хотя в самой статье определен порядок и снятия и погашения дисциплинарных взысканий. Представляется, что название статьи 167 ТК Туркменистана необходимо дополнить словом «погашение».

Подводя итоги, необходимо отметить, что Трудовой кодекс Республики Беларусь и Трудовой кодекс Туркменистана содержат достаточно много общих положений, статей и разделов. Вместе с тем, по многим позициям кодексы существенно различаются. Сравнительный анализ нормативных правовых актов позволяет вскрыть недостатки, устранить пробелы, оптимизировать трудовое законодательство.

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : с обзором изменений, внесенных законами Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272 — 3, 6 января 2009 г., № 6-3 : текст Кодекса по состоянию на 16 марта 2009 г. / К. И. Кеник, Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2009. — 288 с.

2. Трудовой кодекс Туркменистана : Закон Туркменистана от 18.04.2009 № 29. — Ашгабад : Туркменская государственная служба типографии, 2009. — 383 с.

Е. Н. Бетько

Научный руководитель — Е. Я. Рутман
Барановичский государственный университет,
г. Барановичи, Республика Беларусь

ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЕКРЕТОВ: ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ

В настоящее время, когда общество вступает в эру информационных технологий, а сама информация становится все более доступной, большое внимание уделяется ее защите. Информация, распространение которой каким-либо образом может причинить вред правам и интересам граждан, субъектам хозяйствования, а также создать угрозу национальной безопасности страны, относится к охраняемой информации. Ей, как правило, присваивают категорию и гриф секретности.

К такого рода информации относят государственные секреты и государственную тайну. Анализ данных институтов свидетельствует о том, что в этой области существует ряд проблем и противоречий, непосредственно связанных с вопросами разграничения понятий и механизма отнесения информации к той или иной категории.

В соответствии с Законом «О государственных секретах» государственные секреты — это сведения, защищаемые государством в целях предотвращения их несанкционированного распространения и создания угрозы национальной безопасности Республики Беларусь, а также конституционным правам и свободам граждан.

Государственные секреты подразделяются на две категории: государственная тайна и служебная тайна.

Государственная тайна — государственные секреты, разглашение или утрата которых могут повлечь тяжкие последствия для национальной безопасности Республики Беларусь, а также создать угрозу безопасности граждан либо их конституционным правам и свободам [3].

Таким образом, понятие «государственные секреты» включает в себя сведения, относящиеся к государственной тайне.

Согласно Закону Республики Беларусь «О государственных секретах» перечень сведений, составляющих государственную тайну — совокупность категорий сведений в области экономики, политики, экологии, оперативно-розыскной деятельности, военной сфере и других жизненно важных сферах деятельности, разглашение или утрата которых могут повлечь за собой тяжкие последствия для национальной безопасности Республики Беларусь, а также создать угрозу безопасности граждан либо их конституционным правам и свободам. Это отличает государственную тайну от второй категории государственных секретов — служебной тайны. Последнюю составляют сведения, которые имеют