

наказания, усиления их карательной силы, цель наказания – устрашение. Характерной чертой постклассического римского уголовного права была тесная связь с религией, которая проявлялась в необходимости борьбы с еретическими движениями. Законодательство Юстиниана содержало большое количество уголовных норм, направленных против еретических движений, в частности за принадлежность к секте манихеев грозила смертная казнь.

Подытожив вышеизложенное, можно отметить, что римское уголовное право, сформировавшееся в недрах публичного института права на протяжении тысячелетий истории, успешно развивалось и формировало свое специфическое видение будущей отрасли римского права. Римские юристы в сфере уголовного права применяли концепции и взгляды, которые отличались своеобразием в каждый из периодов развития права Древнего Рима.

Литература

1. Законы XII таблиц // Памятники римского права. – М. : Зерцало, 1997. С. 5–15.
2. История государства и права зарубежных стран : учебник: в 2 т. – 3-е изд., перераб. и дополн. / под ред. Н. А. Крашенинниковой. – М. : Норма, 2013. – 720 с.
3. Косарёв, А. И. Римское право / А. И. Косарёв – М. : Юрид. лит., 1986. – 160 с.

Изменения в трудовом кодексе

*Подрезинкина А. В., студ. II к. БНТУ,
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Трудовой кодекс — кодифицированный законодательный акт о труде, который является одним из основных источников трудового права. С течением времени образуются новые формы организации труда, Беларусь не остается в стороне от этих процессов. Поэтому некоторые статьи ТК нуждаются в модернизации и соответствующем законодательном оформлении. Все предложенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс сформулированы на основе запросов и проблем, с которыми обращаются члены профсоюза и трудовые коллективы.

В скорректированном документе появятся следующие нововведения:

- предоставление отцу или отчиму отпуска по уходу за ребенком (получить отпуск при рождении ребенка продолжительностью до 14 дней. Предоставление такого отпуска при изъятии отцом желания, обязанность нанимателя. По общему правилу оплачиваться этот отпуск не будет. Но наниматели в своих ЛНПА могут предусмотреть и его оплату);

- послабления для одиноких родителей (Сейчас в ТК прописаны только «льготы» для одиноких матерей — запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Эту категорию льготников, которые воспитывают ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) предлагается расширить. В нее планируется включить мать, отца, усыновителей и удочерителей, а также тех, чей супруг или супруга лишился родительских прав, были признаны недееспособными, признаны безвестно отсутствующими, объявлены умершими. На одиноких родителей будут распространяться гарантии по защите от увольнения);

- выполнение дистанционной работы с заключением трудового договора (работа с использованием коммуникационных и информационных технологий вне места нахождения нанимателя. Предусмотрено, что для заключения трудового договора требуется личное присутствие работника. Впоследствии отношения между нанимателем и работником упрощаются. Так, изменения условий трудового договора можно производить через обмен сторонами электронными документами. То же самое относится к первоначальному ознакомлению работника с ЛНПА);

- предоставление педагогам права работать полный рабочий день летом (во время отпуска); работникам, которые находятся в трудовых отпусках по основному месту работы, хотя и разрешить работать по совместительству полный рабочий день. Такая возможность останется и за теми работниками, которые находятся в отпусках по инициативе нанимателя;

- новый вид временного перевода (по согласию между нанимателем и работником сроком до 6 месяцев в календарном году. При этом согласие на такой перевод работник должен выразить письменно. Новый вид перевода возможен как у того же нанимателя, так и другого);

- предоставление трудового отпуска до истечения шести месяцев работы у нанимателя матери или мачехе, воспитывающей двоих и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- выплата компенсации в размере трехмесячной заработной платы работающим пенсионерам, которые требуют расторгнуть трудовой договор по причине виновных действий нанимателя;

- предоставление нанимателям права уволить работника при нарушении последним производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, а также если это причинило организации ущерб более трех начисленных среднемесячных зарплат;

- уточнен порядок привлечения к работе в выходные дни (такая работа по предложению нанимателя допускается с письменного согласия работника. В настоящее время обязанность оформлять согласие в письменной форме отсутствует; отменен запрет на привлечение к работе в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Согласно проекту делать это будет можно с их письменного согласия);

• предусмотрены новшества для совместителей (работа полный рабочий день на работе по совместительству во время трудового отпуска по основному месту работы. В настоящее время такая возможность есть только у тех совместителей, которые по основному месту работы находятся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением зарплаты, предоставленных им по инициативе нанимателя).

На осенней сессии Палаты представителей планируется рассмотреть во втором чтении поправки в Трудовой кодекс. Работа проделана масштабная, изменения претерпят 160 статей, документ обновится примерно на 40%.

Литература

1. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова, Л. А. Киселева, Н. А. Солянкина. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 295 с.
2. Национальный Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 28.10.2018.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-З : с изм. и доп. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

Дискриминация в сфере трудовых отношений

*Поляков М. О., студ. II к. БНТУ,
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Дискриминация в области трудовых отношений – один из самых актуальных вопросов в трудовом праве не только в нашей стране, но и во всем мире.

Трудовой Кодекс Республики Беларусь (ст. 14) дает определение понятию дискриминация. Дискриминация – ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей. Трудовой дискриминации могут подвергаться как отдельные работники, так и их определенные группы [1].

Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношения к их заслугам или требованиям к данной работе (раса, религия, пол и прочие).