



СОВРЕМЕННОЕ РОССИЙСКОЕ ПРАВО

Электронный научный журнал
Издается ежемесячно с декабря 2018 года

Выпуск: 1(20)

Январь 2021

Новосибирск
2021

УДК 34
ББК 67
С568

Главный редактор:

Комаров Сергей Александрович, д-р юрид наук.

Редакционная коллегия:

Бакарджиев Ян Владимирович, канд. юрид. наук;
Вискулова Виктория Вячеславовна, д-р юрид наук;
Воробьев Сергей Михайлович, д-р юрид наук;
Гармышев Ярослав Владимирович, канд. юрид. наук;
Калужина Марина Анатольевна, канд. юрид. наук;
Куликов Егор Алексеевич, канд. юрид. наук;
Рудых Светлана Николаевна, канд. юрид. наук.

С568 Современное российское право: эл. научный журнал. – 2021 – № 1(20). –
12 с. – <https://journallaw.ru/archive/20>

Учредитель и издатель: ООО «Грани науки»

ISSN: 2658-6509

Содержание

Трудовое право	4
«КВАЗИЗАЕМНЫЙ» ТРУД В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС	4
Чичина Елена Вацлавовна	
Языков Никита Витальевич	
Уголовный процесс	9
ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО РАССЛЕДОВАНИЯ В ГЕРМАНИИ И ЕГО СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ С РОССИЙСКИМ ДОЗНАНИЕМ	9
Канаева Станислава Игоревна	
Ильина Ирина Михайловна	

ТРУДОВОЕ ПРАВО

«КВАЗИЗАЕМНЫЙ» ТРУД В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Чичина Елена Вацлавовна

канд. юрид. наук, доц.,
Белорусский государственный экономический университет,
Республика Беларусь, г. Минск
E-mail: law.science.4ever@gmail.com

Языков Никита Витальевич

студент
Белорусского государственного экономического университета,
Республика Беларусь, г. Минск
E-mail: solution4ever@yandex.by

"QUASI-HIRED" LABOR IN THE LABOR LEGISLATION OF THE EEU MEMBER STATES

Elena Chichina

PhD in Law, associate professor
at Belarusian State Economic University,
Belarus, Minsk

Nikita Yazykov

third-year student
at Belarusian State Economic University,
Belarus, Minsk

АННОТАЦИЯ

На основании анализа актов законодательства о труде государств-членов ЕАЭС были выделены определенные нестандартные формы занятости, которые могут являться своеобразными формами «квазизаемного» труда. Выделены специфические особенности и рассмотрены механизм функционирования «квазизаемного» труда в каждой из рассматриваемых стран.

ABSTRACT

Based on the analysis of acts of labor legislation of the EAEU member states, certain non-standard forms of employment were identified, which can be a kind of "quasi-hired" labor. The specific features are highlighted and the mechanism of functioning of "quasi-hired" labor in each of the countries under consideration is considered.

Ключевые слова: «квазизаемный» труд, заемный труд, частное агентство занятости, прикомандирование, временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю.

Keywords: "quasi-hired" labor, agency labor, private employment agency, secondment, temporary transfer of an employee with his consent to another employer.

В условиях постоянного и динамического развития рынка труда наблюдается устойчивая тенденция по возникновению принципиально новых «нетипичных» форм занятости и их модификаций, в основе которой лежит актуальный баланс интересов современных нанимателей и работников. Что касается самого процесса формирования новых специфических подвидов трудовых отношений, основанных на «нетипичных» формах занятости, то он может осуществляться как в рамках устоявшихся правовых форм, так и их вариаций.

Так, в юридической литературе, к нестандартным формам занятости относят заемный труд и его разновидности. Заемный труд, как форма выполнения работы, по сравнению с традиционными формами занятости выявляется в характерных различиях либо несоответствиях признакам традиционных трудовых отношений между работником и нанимателем, а также специфической структурой общественных отношений, возникающих в ходе его осуществления. Основной спецификой общественных отношений, возникающих при заемном труде, является их

смешанная трехсторонняя природа. Согласно ст. 56.1 Трудового Кодекса Российской Федерации заемный труд следует понимать как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [3]. Данное определение отражает классическое понимание заемного труда, сложившееся в общемировой практике и основанное на положениях Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г.) [1]. Исходя из данного определения, специфика заемного труда заключается в том, что работники нанимаются в определенную коммерческую организацию для дальнейшего их предоставления в распоряжение третьей стороны. Это также значит, что устанавливаются следующие правоотношения: «трудящийся (работник) – частное агентство занятости (наниматель)», «частное агентство занятости – организация-пользователь» и «трудящийся – организация-пользователь». В рамках отношений между работником и третьей стороной (иной организацией-пользователем) в силу недостатка регламентации прав и обязанностей работника (из-за отсутствия факта заключения какого-либо вида договора между работником и организацией-пользователем), возникает вопрос о деликтоспособности третьей стороны при возникновении каких-либо проблемных ситуаций, что законодательно ставит работника в проигрышное положение [6].

Можно утверждать, что именно из-за присутствия такого рода недостатков, которые сильно ухудшают положение работника, возможность применения заемного труда ограничивается на уровне законодательства в ряде стран. Обозначенное неприятие заемного труда в классическом его понимании в полной мере наблюдается в странах на постсоветском пространстве. Однако из-за неизбежной необходимости адаптации трудового законодательства к происходящим экономическим изменениям, в некоторых странах были выработаны новые правовые формы, включающие некоторые элементы заемного труда, с одной стороны, и содержащие при этом гораздо более выраженные защитные меры в отношении работника – с другой стороны.

В рамках стран ЕАЭС к таким формам, полагаем, можно (как прямо, так и косвенно) отнести: прикомандирование работника к другому юридическому лицу (Республика Казахстан), договор о предоставлении труда работников (персонала) (Российская Федерация), временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю (Республика Беларусь). Данные способы можно рассматривать в качестве категорий, относящихся к «квазизаемному» (близко к заемному) труду, и имеющих общие и отличительные черты по сравнению с заемным трудом в традиционном его толковании. Под «квазизаемным» трудом предлагается понимать временное изменение стандартных условий труда и трудового договора, при котором появляются отдельные элементы заемного труда (трехсторонний характер отношений и выполнение работы в интересах другого лица (не нанимателя)).

Прикомандирование работника к другому юридическому лицу в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса (далее – ТК) Республики Казахстан определяется как выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица [5]. Такой способ выполнения работником трудовой функции можно рассматривать в нескольких значениях: как разновидность перевода, а также как форму «квазизаемного» труда. В рамках первого подхода из легального определения процедуры прикомандирования вытекает возможность работника выполнять работу по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, что является одной из неотъемлемых характеристик перевода работников. О наличии отдельных элементов перевода также свидетельствует и закрепление в п. 5 ст. 40 ТК Республики Казахстан необходимости наличия письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. А также тот факт, что по окончании срока прикомандирования работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования. Применительно к вышеуказанному пункту, некоторые вопросы вызывает то, что письменное согласие оформляется в виде дополнительного соглашения, что уже само по себе ставит под сомнение принадлежности данной процедуры к категории переводов. Это объясняется также и тем, что содержание дополнительного соглашения носит дополняющий характер и непосредственно оказывает влияние на условия трудового договора. Также в качестве факта, говорящего о нецелесообразности рассмотрения прикомандирования как разновидности перевода выступает п. 3 ст. 40 ТК Республики Казахстан, где четко указано, что условия, порядок и срок прикомандирования работника определяются соглашением, которое подписывается между юридическими лицами и прикомандированным работником. Отсюда можно сделать несколько выводов. Во-первых, в качестве фактических сторон такого соглашения выступают несколько юридических лица и работник. Однако для того, чтобы избежать трехстороннего характера такого соглашения, можно сказать, что оно было фактически «разбито» на два уровня: работник-наниматель (дополнительное соглашение к трудовому договору), юридическое лицо (наниматель) – юридическое лицо для прикомандирования (письменное соглашение между юридическими лицами). Следовательно, проведя параллель с «традиционным» заемным трудом и процессом прикомандирования, последнее понятие можно рассматривать в качестве разновидности адаптации заемного труда применительно к субъектному составу возникающих общественных отношений. Во-вторых, согласно

вышеуказанному пункту установлено, что дополнительным соглашением определяется порядок прикомандирования. Это позволяет говорить о том, что круг согласованных условий дополнительного соглашения в сравнении с является более широким, так как перевод, в целом, может выступать в качестве одной из разновидностей порядка прикомандирования (согласно ранее выявленным признакам перевода). Однако полностью квалифицировать данную правовую форму как заемный труд в его традиционном понимании не представляется возможным. Это объясняется тем, что абзацем 2 и 3 п. 3 ст. 40 ТК Республики Казахстан предусмотрено, что в случае одновременного прикомандирования работников более десяти процентов от среднесписочной численности юридического лица, к которому прикомандировываются работники, необходимо согласование с представителями работников юридического лица, к которому прикомандировываются работники. Порядок такого согласования определяется соглашением сторон между юридическими лицами и представителями работников [5]. Также в качестве условия, призванного усилить правовую защищенность работников при выполнении работы прикомандированным работником, выступает п. 8 ст. 40 ТК Республики Казахстан, закрепляющая, что при несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, возлагается на юридическое лицо, к которому работник был прикомандирован, с участием представителя работодателя [5]. Таким образом, можно сделать вывод, что прикомандирование как способ осуществления работником трудовой функции имеет некоторые элементы заемного труда, проявляющиеся в двухуровневом характере соглашения о прикомандировании, установлении со стороны национального законодательства условий позволяющих работнику самостоятельно принимать решение о возможности прикомандирования, а также некоторых мер ответственности при возникновении несчастного случая. Исходя из этого, можно говорить о превалировании положительных видоизмененных признаков «классического» заемного труда, что дает возможность рассматривать данную правовую форму в качестве принципиально новой разновидности «квазизаемного труда».

Что же касается Российской Федерации, возможность применения заемного труда в целом ограничена путем прямого запрета, содержащегося в российском трудовом законодательстве. Наиболее близким к заемному труду по природе общественных отношений представляется способ осуществления работником трудовой функции по договору о предоставлении персонала. В соответствии со ст. 341.2 ТК Российской Федерации особым признаком договора о предоставлении персонала является обязательное наличие в трудовом договоре между работником и частным агентством занятости условия о выполнении работником по распоряжению работодателя трудовой функции (обусловленной трудовым договором) в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица,

не являющихся работодателями по этому трудовому договору [1]. В сравнении с вышеприведенным понятием заемного труда в российском трудовом законодательстве, договор о предоставлении персонала представляет собой дополнительную возможность (не сам труд) выполнять трудовую функцию, предоставляемую работнику при наличии соответствующего условия в его трудовом договоре. Следует отметить о наличии исчерпывающего субъектного состава договора о предоставлении персонала, куда (помимо частных агентств занятости) относятся:

- физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
- индивидуальные предприниматели или юридические лица для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;
- индивидуальные предприниматель или юридическое лицо для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг [3].

В отличие от прикомандирования договор о предоставлении персонала имеет законодательно установленный перечень сведений о принимающей стороне (организации-пользователе), что косвенно выступает одной из гарантий правовой защиты работника. Также в качестве ещё одного принципиального отличия можно выделить отсутствие необходимости предварительного письменного согласия работника как обязательного предваряющего элемента заключения дополнительного соглашения. В свою очередь, в процессе применения договора предоставления персонала наблюдается двухэтапный механизм для осуществления работы по такому договору: этап заключения трудового договора между работником и частным агентством занятости, содержащего соответствующее условие, а также этап заключения дополнительного соглашения между теми же субъектами при направлении работника для работы у принимающей стороны. Необходимо отметить, что в соответствии со ст. 341.2 ТК Российской Федерации при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают [3]. В качестве средства защиты работника предусмотрено возложение на частное агентство занятости обязанности по осуществлению контроля за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной

норм трудового права. При этом принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля [3]. Стоит также отметить, что условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию (абз. 2 ст. 341.1 ТК Российской Федерации) [3]. Отсюда следует вывод, что, помимо закрепления дополнительных гарантий и способов защиты работника, закреплён принцип определенности трудовой функции, проявляющийся в качестве обязательного положения, предписанного трудовым договором. Таким образом, при условии наличия прямого запрета заемного труда, в российском законодательстве присутствует приемлемая форма «квазизаемного» труда, претерпевшая изменения в гораздо лучшую сторону для работников. В качестве специфических отличительных признаков можно выделить следующие: принцип верховенства трудового договора над договором о предоставлении персонала; сохранение принципа определенности трудовой функции работника при выполнении работы у принимающей стороны; обеспечение принципа равенства работников (независимо от вида трудового договора); поэтапный характер механизма осуществления работы по договору предоставления персонала; отсутствие необходимости предварительного письменного согласия работника как обязательного предваряющего элемента заключения дополнительного соглашения в силу наличия соответствующего условия в трудовом договоре.

В Республике Беларусь легального закрепления дефиниции заемного труда, а также прямого его запрета национальное законодательство не содержит. Косвенный запрет заемного труда зафиксирован в п. 1.2 Программы деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2015–2020 годы. Согласно данной программе профсоюзы принимают активное участие в обеспечении защиты работников от нестандартных форм занятости (недопущения применения заемного труда и экономически необоснованного применения аутсорсинга) [2]. В силу специфики национального трудового законодательства и непрямого пути регулирования заемного труда, а также с учетом наличия косвенного его запрета, в качестве потенциальной разновидности «квазизаемного» труда, предусмотренного белорусским трудовым законодательством, полагаем, может выступать временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю. Так, согласно ст. 32-1 ТК Республики Беларусь временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись [4]. В контексте сравнения временного перевода работника с его согласия к другому

нанимателю с «традиционным» заемным трудом, в качестве определенного сходства можно выделить односторонний характер инициативы нанимателя в обоих случаях. В свою очередь, это позволяет говорить о частично схожей природе заемного труда и соответствующего перевода применительно к данному признаку. Следует отметить, что (в отличие от Российской Федерации и Республики Казахстан) никакого дополнительного соглашения между работником и нанимателем не заключается. Что касается механизма осуществления такого перевода, то можно говорить о его субъектном составе в виде нанимателя, работника и другого нанимателя. При этом законодательство Республики Беларусь не ограничивает круг лиц из числа нанимателей, которые могут осуществлять такой перевод. В сравнительном аспекте еще раз обратим внимание, что в Республике Казахстан в качестве третьей стороны по прикомандированию могут выступать только юридические лица, а в Российской Федерации перечень субъектов принимающей стороны и случаев, при которых возможно использование договора по предоставлению персонала, является исчерпывающим.

Необходимо отметить и наличие ограничения в виде максимально возможного срока такого перевода до шести месяцев, что также выступает в качестве одной из гарантий защиты правового положения работника. В свою очередь, другой наниматель (третья сторона) обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актов, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности [4]. Также в рамках временного перевода с согласия работника обязанности по оплате труда, предоставлению трудового отпуска и иные, возлагаются на того нанимателя, с которым у работника заключен трудовой договор [4].

Таким образом, временный перевод работника с его согласия к другому нанимателю, полагаем, может быть рассмотрен в качестве формы «квазизаемного труда» в силу следующих признаков:

- частично схожей природы с «традиционным» заемным трудом (трехсторонний характер отношений и выполнение работы в интересах другого лица (не нанимателя));
- обеспечение интересов нанимателя (нанимателей) (даже при наличии необходимости письменного согласия работника);
- выработки и установления дополнительных гарантий защиты работников.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что на данный момент в рассмотренных государствах-членах ЕАЭС, успешно применяются адаптированные и усовершенствованные формы «квазизаемного» труда. С заемным их роднит главный признак – работник трудится в интересах

«другого» нанимателя. То есть, во всех случаях труд «заимствуется» на некоторое время.

В свою очередь, в качестве единого для всех рассмотренных государств отличительного признака по легальному опосредованию «преобразованного» заемного труда выступает придание ему смешанной с переводом природы, т.е. путем объединения отдельных элементов перевода и классического заемного труда. Также повсеместно наблюдаются законодательно установленные специфические положения,

которые всячески улучшают условия труда работника. Постепенная легализация отдельных элементов заемного труда, придание им нового вида, учет сохранения правового статуса работников, внедрение гарантий в виде ответственности нанимателей, юридических лиц, частных агентств занятости определенно окажут положительный эффект на функционирование экономики и повышению качества занятости работников в целом.

Список литературы:

1. Конвенция N 181 Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vasilish.schools.by/pages/profsojuznye-dokumenty>. – Дата доступа: 18.04.2020 .
2. Програма деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2015 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vasilish.schools.by/pages/profsojuznye-dokumenty>. – Дата доступа: 29.03.2020.
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ, введ. в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. — Волгоград ; М. : Изд-во ВолГУ : Либрис, 2002. — 225 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 ноября 2015 г., № 414-V : с изм. и доп. от 01.01.2020 г. // ЮРИСТ– комплекс правовой информации (законодательство) Республики Казахстан | ПАРАГРАФ-WWW. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-137&sel_link=1005793541. – Дата доступа: 13.04.2020.
6. Языков Н.В. Общественные отношения при заемном труде // Актуальные проблемы юриспруденции: сб. ст. по матер. XXXIII междунар. науч.-практ. конф. № 4(32). – Новосибирск: СибАК, 2020.

УГОЛОВНЫЙ ПРОЦЕСС

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО РАССЛЕДОВАНИЯ В ГЕРМАНИИ И ЕГО СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ С РОССИЙСКИМ ДОЗНАНИЕМ

Канаева Станислава Игоревна

*магистрант, кафедра гражданского права
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России,
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: kanaeva.si@mail.ru*

Ильина Ирина Михайловна

*канд. пед. наук, доц.,
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России,
РФ, г. Санкт-Петербург*

FEATURES OF THE PRELIMINARY INVESTIGATION IN GERMANY AND ITS SIMILARITIES AND DIFFERENCES WITH THE RUSSIAN INQUIRY

Stanislava Kanaeva

*undergraduate, department of Civil Law,
Saint Petersburg state University of emergency situations of Russia,
Russia, Saint Petersburg*

Irina Ilna

*candidate of pedagogical Sciences, associate professor,
Saint Petersburg state University of emergency situations of Russia,
Russia, Saint Petersburg*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены особенности производства предварительного расследования в Германии, специфика производства дознания, специфические отличительные особенности предварительного расследования Германии от Российского предварительного расследования в форме дознания, высказано мнение по поводу принятия во внимание опыта Германии по производству дознания.

ABSTRACT

The article describes the features of the preliminary investigation in Germany, the specifics of the conducting of an inquiry, distinctive features of the preliminary investigation in the form of an inquiry in Germany in comparison with the Russian preliminary investigation in the form of an inquiry, and also provides an opinion on taking into account the experience of Germany in conducting an inquiry.

Ключевые слова: предварительное расследование в Германии, следственные действия, процессуальные документы, обвинительный акт, прокурор, досудебное производство, процессуальные сроки, обвиняемый, подозреваемый.

Keywords: preliminary investigation in Germany, investigative actions, procedural documents, indictment, Prosecutor, pre-trial proceedings, procedural terms, accused, suspect.

В любой модели уголовного процесса предварительное расследование по уголовным делам в различных формах является важной и необходимой его частью. Значение предварительного расследования нельзя переоценить, поскольку от качества досудебного производства зависит весь последующий уголовный процесс и его результаты, и, прежде всего, каким образом будет достигнута цель всего процесса и его итоговое решение о виновности или

невиновности лица, которая будет доказана в судебном разбирательстве. На современном этапе развития научной мысли в Российском уголовном процессе существует большое количество новых идей по его совершенствованию. При поиске новых и перспективных путей совершенствования российского законодательства анализ норм зарубежного законодательства был бы очень полезен и позволил бы найти и применить положительный опыт в отечественном

уголовно-процессуальном праве. Обратимся к уголовно-процессуальному кодексу Германии 1877 года. Этот кодекс многие годы действовал на территории Германии, его основополагающие положения нашли свое отражение и в законодательстве других стран [4]. Уголовно-процессуальный кодекс Германии вступил в силу 1 октября 1879 года, и, несмотря на то, что данный кодекс просуществовал большой промежуток времени, это не отменяет его актуальности даже на современном этапе развития научной мысли и законодательства. Небольшое количество серьезных изменений, которые были в него внесены, говорит о том, что данный кодекс содержал прогрессивные и фундаментальные положения, которые долгое время являлись актуальными [2].

Германия и Россия относятся к романо-германской правовой семье, но в этих двух странах имеются достаточные различия в производстве предварительного расследования. Сходство досудебного процесса Германии и России состоит в том, что особое внимание уделяется допустимости доказательств, таким образом, это говорит о том, что и в нашей стране, и в Германии первостепенное значение отдается правам человека в деятельности уполномоченных на производство расследования органов [1].

Одним из отличий уголовного процесса Германии от России состоит в том, что в нем отсутствует стадия возбуждения уголовного дела, однако это не мешает достаточно эффективному расследованию по уголовным делам. Так из архива статистических данных за 2018 год было расследовано и раскрыто 60% от всех возбужденных уголовных дел в стране [3]. Еще одно отличие предварительного расследования состоит в том, что дознание в Германии имеет схожую процессуальную деятельность с предварительной проверкой по факту сообщения о преступлении в Российском уголовном процессе, предшествующую решению о возбуждении уголовного дела. В период проведения дознания в Германии разрешено производить весь комплекс следственных действий, следуя же Российскому законодательству, большинство следственных действий разрешено проводить только после возбуждения уголовного дела.

В процессе предварительного расследования в Германии следователи составляют процессуальные документы, однако они не имеют такой четкой процессуальной формы, как в Российском уголовном процессе, скорее они напоминают определенные записи и заметки, но если деятельность уполномоченных лиц затрагивает конституционные и личные права граждан (такие как обыск, выемка, арест), необходимо получить разрешение судьи.

В Германии важным следственным органом является прокуратура, основная задача которой – уголовное преследование.

Прокуратура проводит большой комплекс различных следственных действий, в который входят, допросы участников уголовного процесса (обвиняемого, потерпевшего, экспертов, свидетелей); прокуратура также уполномочена на выдачу разрешений

(распоряжений) о производстве обыска или изъятии вещественных доказательств. Только прокурор может принимать решение об окончании расследования путем предъявления публичного обвинения или прекращения дела [5]. Наряду с прокуратурой в ФРГ также действует Федеральное ведомство уголовной полиции Германии («Federal Criminal Investigation Bureau»).

В уголовном процессе Германии есть процессуальные особенности, которые относятся к законному использованию в качестве доказательств сообщений секретных источников оперативно-розыскной деятельности. Данные доказательства получают с помощью двух способов: в первом случае это осуществляется с помощью подробного допроса сотрудника полиции об обстоятельствах, которые стали ему известны из показаний некоего засекреченного агента, личность которого суду не разглашается; во втором случае возможен допрос этого некоего засекреченного агента, но опять же, лицам, участвующим в уголовном процессе, его координаты и личность не разглашается. Таким образом, в данном случае нужно отметить, что для состязательного процесса и первый и второй способы не применимы, потому как в первом случае нарушается принцип непосредственности, а равенство сторон страдает во втором случае. Именно поэтому лишь по некоторой категории уголовных дел возможно вышеуказанное использование информации, полученной из определенных секретных источников.

По окончании предварительного расследования при наличии «достаточного подозрения» прокурор передает дело в суд. В германском уголовном процессе прокурор наделен правом отказа от передачи дела в суд в определенных случаях, например, когда обвиняемый или его близкие сами серьезно пострадали от преступления.

Итак, в отличие от Российского предварительного расследования, в Германии отсутствует такая стадия уголовного процесса, как возбуждение уголовного дела, с 1974 года предварительное расследование осуществляется только в форме предварительного полицейского дознания, розыскной характер дознания в данном случае на лицо. Несвойственным для Российского законодательства является и то, что в период проведения дознания обвиняемый не имеет права знакомиться с материалами уголовного дела, даже совместно с защитником – данное право в полной мере появляется и реализуется лишь на стадии судебного разбирательства. Согласно части 2 ст. 225 УПК Российской Федерации: «Обвиняемый, его защитник должны быть ознакомлены с обвинительным актом и материалами уголовного дела.....»[7]. В Германии, также как и в России, дознание может вестись в отношении конкретного лица, либо по факту совершенного преступления. Общим на наш взгляд является и то, что во время производства дознания, как в Германии, так и в России разрешено проводить весь комплекс следственных действий, а также применять все необходимые меры принуждения. Обвинение лицу и в Германии, и

в России предъявляется в конце предварительного расследования [6]. Дознавательная деятельность в Германии подытоживается одним из двух процессуальных решений: в первом случае возбуждается публичное обвинение, прокурор обязан составить обвинительный акт, после этого все материалы уголовного дела передаются в суд, который и занимается обвинением. В России обвинительный акт составляется дознавателем, проводящим предварительное расследование в форме дознания и утверждается прокурором. Во втором случае производство

прекращается при наличии оснований, указанных в статье 24 УПК РФ.

Как мы видим, несмотря на некоторые различия, в производстве дознания России и Германии есть и сходства, поскольку две наши страны относятся к романо-германской правовой семье. Возможно, в наше законодательство стоит внести изменения и отказаться от стадии возбуждения уголовного дела, так как многие действия, которые выполняются в период ее производства, дублируются в период производства дознания.

Список литературы:

1. Виноградов А.С. Некоторые особенности производства предварительного расследования в уголовном процессе Германии. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Уголовное судопроизводство России: проблемы и перспективы развития. МВД России Санкт-Петербургский Университет. 24 ноября 2017 года. С. 43.
2. Монография. — СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, Издательство юридического факультета СПбГУ, 2006 — 264 с. ISBN 5-9645-0077-3.
3. Раскрываемость преступлений в Германии. Открытый интернет-источник <https://www.tupa-germania.ru/zhizn/prestupnost-germania.html> (дата обращения 10.11.2020).
4. Стойко Н.Г. Уголовный процесс западных государств и России: сравнительное теоретико-правовое исследование англо-американской и романо-германской правовых систем.
5. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации" от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 27.10.2020), открытый интернет-источник КонсультантПлюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481/484a220479f6ffcbfa6928c5ee016077bf348736/
6. Филимонов Б.А. Основы уголовного процесса Германии. М., 1994. С. 52.
7. Хашем Т.А., Зарубежный опыт. Сравнительный анализ уголовного процесса России, Англии, Франции, США и Германии. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: <http://www.proknadzor.ru/analit/>.

Научный журнал

СОВРЕМЕННОЕ РОССИЙСКОЕ ПРАВО

№ 1(20)
Январь 2021

Издательство «Грани науки»
630129, Новосибирск, ул. Тайгинская, 22/1, оф. 22
E-mail: mail@journallaw.ru
www.journallaw.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3
16+