

На сегодняшний момент банки Швейцарии по-прежнему продолжают обслуживать американских клиентов, обмениваются информацией со многими странами, имеют Соглашения об избежании двойных налогов и при этом сохраняют статус государства с самой безопасной экономикой и банковской тайной.

Заключение. На примере Швейцарии мы увидели, как банковская тайна в течение столетий подвергалась существенным изменениям. В условиях современности концепция банковской тайны подразумевает то, что её границы и прозрачность банковских операций определяются на законодательном уровне. Конституциями большинства развитых стран закреплено право граждан на защиту от незаконного вмешательства в их личную жизнь, в том числе от посягательства на тайну корреспонденции, телефонных и иных сообщений. В развитие этого конституционного принципа законодательством закрепляется право граждан и организаций на обеспечение конфиденциальности информации в их отношениях с банками.

1. Каратаев, М.В. Эволюция института банковской тайны и его роль в механизмах отмывания денег / М.В. Каратаев // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 16. – С. 25-34.

2. Нестеров, А.К. Банковская тайна / А.К. Нестеров // Энциклопедия Нестеровых [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://odiplom.ru/lab/bankovskaya-taina.html>. – Дата доступа: 10.03.2024.

3. Швейцария сдала позиции несмотря на то, что FATCA не окупается [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://internationalwealth.info/offshore-jurisdictions/switzerland-withdraw-although-fatca-not-paying>. – Дата доступа: 11.03.2024.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ

Завгородняя Д.С., Романова А.В.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машилова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Агиевец С.В., канд. юрид наук, доцент.

Выявление особенностей регулирования труда работников принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц имеет важное теоретическое и практическое значение, так как опыт, полученный при регулировании труда ликвидаторов, можно применить в случае возникновения внештатных ситуаций техногенного характера. Цель – изучить законодательные акты в области регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Материал и методы. Материалом послужили научные статьи и акты законодательства. В процессе написания работы был использован достаточно широкий круг методов как общенаучных (логический, метод анализа и синтеза, индукции, дедукции), так и частнонаучных (сравнительно – правовой, межотраслевой).

Результаты и их обсуждение. Несмотря на внушительный временной промежуток, отделяющий нас от случившейся в Чернобыле катастрофы, данная тема не слишком обширно раскрыта в правовом поле, имеющиеся по ней публикации носят больше экономический, медицинский и социологический характер. Ученые-юристы отмечают, что механизм правового регулирования труда данной категории граждан различается. Так, в Российской Федерации принят Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (ред. от 28.12.2016) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

В Республике Беларусь есть Закон Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» [2], но особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС,

и приравненных к ним лиц определяются главой 28 Трудового кодекса (далее – Кодекс), которая содержит всего две статьи [3].

Статья 325 Кодекса закрепляет, что при сокращении численности или штата сотрудников преимущественным правом на сохранение рабочего места при равной производительности труда и квалификации обладают участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС или других радиационных аварий, и ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС. В случае, если данные категории работников не могут продолжать трудовую деятельность на прежнем месте работы, принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию, при этом работа предоставляется им в первую очередь. Статья 326 Кодекса предусматривает, что трудовой, неоплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней, предоставляется в летнее или другое удобное время заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; лицам, получившим инвалидность из-за катастрофы на Чернобыльской АЭС; участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны дальнейшего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 01.10.1990 г. Кроме того, в соответствии со статьей 327 Кодекса работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным устанавливаются: 35-часовая рабочая неделя, а также суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных [3]. Также заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС; лицам, получившим инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации либо иных работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, сопряженных с ликвидацией последствий данной катастрофы, предоставляется социальный отпуск без сохранения заработной платы длительностью четырнадцать календарных дней.

Статьей 32 Закона Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» закреплено, что пенсии по возрасту участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС назначаются со снижением общеустановленного пенсионного возраста, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в пределах десятикилометровой зоны в 1986 году либо не менее десяти суток в 1987 году, – на десять лет, и принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1987 годах в пределах зоны эвакуации (отчуждения) (кроме занятых в десятикилометровой зоне), и участникам ликвидации других радиационных аварий, указанным в подпунктах 3.4 пункта 3 статьи 13 Закона, при условии наступления инвалидности независимо от ее причины – на пять лет [2].

Заключение. Изучив литературу и законодательство о регулировании труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, мы можем сделать вывод, что данная сфера трудовых отношений нуждается в дальнейшем регулировании [4]. В Трудовом кодексе Республики Беларусь этим отношениям посвящена одна глава из двух статей. Полагаем необходимым проведение дальнейших исследований регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним

лиц, что позволит выработать оптимальное правовое регулирование трудовых и социальных прав данной категории работников.

1. Чанышев, А. С. Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза / А. С. Чанышев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10(38). – С. 138-147.

2. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий : Закон Респ. Беларусь от 06 янвр. 2009 г., № 9-3 : в ред. Закона 14.07.2014 № 140-3 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., No 296 – 3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

4. Правотворчество и правоприменение в контексте концепции правовой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : монография : текстовое электронное издание / В. В. Козловская [и др.] ; под ред. С. В. Агиевец ; М-во образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный университет имени П. М. Машерова", Юридический фак. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2023. – 143 с. URL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/40740> (дата обращения: 17.03.2024).

К ВОПРОСУ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Заикин О.М., Бруштейн Д.В.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Агиевец С.В., кан. юрид. наук, доцент

Правовое регулирование труда работников, выполняющих дистанционную работу, остается крайне актуальной темой. В условиях быстрого развития информационных технологий, цифровизации и изменения в структуре трудовых отношений, все больше компаний и работников прибегают к возможностям удаленной работы. Целью исследования является изучение новых правовых норм в сфере регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу.

Материал и методы. Материалами исследования выступают научные публикации, а также нормативно правовые акты. В работе использованы общенаучные методы сравнения, анализа, конкретизации и обобщение учебной литературы.

Результаты и их обсуждение. Для многих работников, таких как дизайнеры, программисты, журналисты и многие другие профессии, основанные на творчестве и самостоятельности, контроль за результатом работы становится более важным, чем контроль за временем, проведенным на работе. С точки зрения как нанимателя, так и работника, занятого выполнением задач самостоятельно, выбор места и времени работы не требует постоянного одобрения или вмешательства со стороны нанимателя.

Развитие дистанционной занятости как одной из разновидностей удаленной формы выполнения трудовых функций привело к появлению юридических норм, закрепляющих особенности такой формы работы. Так, например, в Российской Федерации правовое закрепление труда дистанционных работников отражено в Федеральном законе от 05.04.2013 года № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1], в соответствии с которым Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен отдельной главой 49¹, посвященной дистанционной работе. Законодатель закрепил все основные права и обязанности дистанционных работников применительно к их нетипичной форме выполнения трудовой функции [2, с.114].

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) также содержит главу 25¹, которая посвящена регулированию труда работников, выполняющих дистанционную работу [3]. В соответствии с определением дистанционной работы, закрепленным в статье 307¹ ТК, можно выделить три основные особенности данной формы занятости: во-первых, дистанционная работа представляет собой разновидность трудовых отношений, где сохраняются основные элементы классических трудовых отношений; во-вторых, правовое положение работника определяется трудовым договором, в соответ-