

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-

ствии с которым работник выполняет свои обязанности и взаимодействует с нанимателем; в третьих, на работника, занятого дистанционной работой, распространяется действие трудового законодательства с учетом специфических особенностей, установленных главой 25¹ ТК [3]. Также важным аспектом этой формы труда является то, что работник выполняет свои обязанности вне офиса или места работы нанимателя. [4, с.128].

Способы и частота контактов между работником и нанимателем определяются соглашением между ними. В то же время закон не исключает возможности личного общения с работником в соответствии с условиями, предусмотренными договором. Взаимодействие между работником и нанимателем в рамках дистанционной работы осуществляется посредством обмена электронными документами и сообщениями, содержащими задания, уведомления, приказы и другие необходимые документы. В соответствии со статьей 307² ТК для заключения трудового договора с работником, который будет выполнять свои обязанности на дистанционной основе, необходимо осуществить личное взаимодействие с таким работником. Однако, если стороны пожелают внести изменения в условия трудового договора, то это можно сделать путем обмена электронными документами или при личной встрече работника [5, с.344].

В ТК по поводу дистанционной работы были внесены существенные изменения, которые вступили в действие с 01.01.2024 г. Роль юридической науки, в оценке изменений трудового законодательства и выработка доктринальных основ правового регулирования данных общественных отношений представляет особую задачу, так как очень важно обеспечить защиту трудовых прав работников и охрану их здоровья [6].

Дистанционная работа может выполняться постоянно, временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года) или быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя). Изменены условия осуществления обмена документами и сообщениями в электронном виде между нанимателем и дистанционным работником; способы и периодичность рабочих контактов дистанционного работника с нанимателем; обязанности нанимателя по охране труда; режим рабочего времени и времени отдыха, порядок их учета. Необходимость обмена бумажными копиями документов с дистанционными работниками будет определяться соглашением сторон. Работники могут быть ознакомлены с приказом об увольнении в электронном виде [3].

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные трудовым законодательством. Что касается режима рабочего времени и времени отдыха работника, то данные условия определяются по согласованию с нанимателем либо работником самостоятельно. Мы полагаем, что это прямо зависит от специфики работы. Например, время дистанционного проведения учебных либо обучающих занятий определяется нанимателем и должно строго соблюдаться работником, а время разработки программного продукта может быть определено только сроком предоставления результата.

Заключение. Дистанционная работа представляет собой один из вариантов удаленной занятости. Ее применение определяется особенностями трудовых обязанностей работника и способом взаимодействия между ним и нанимателем. Данная форма приобретает широкое распространение, что требует усиления роли юридической науки в обеспечении нормотворческого процесса и выработке доктринальных основ правового регулирования общественных отношений в сфере дистанционного труда с позиции обеспечения трудовых прав работников и охраны их здоровья.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., №197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 14.02.2024 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2024.

2. Кузнецов, В.В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников / В.В. Кузнецов // Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор. –2022. –№3. – С. 112-118.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 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. Кулис, Л.А. Правовое регулирование дистанционной работы / Л.А. Кулис // Труды БГТУ. Серия 6: История, философия. –2020.–№2.–С. 126–129.

5. Кряжевских К.А. Дистанционный труд: преимущества и недостатки / К.А. Кряжевских // Вопросы российской юстиции. –2022. –№4. – С. 341–347.

6. 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).

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБОРОТА ЦИФРОВОГО РУБЛЯ

Иванов Н.А.,

студент 2 курса ПсковГУ, г. Псков, Российская Федерация
Научный руководитель – Филимонова А.Г., ст. преподаватель

Целью данной статьи является выявление проблем в правовом регулировании общественных отношений в сфере оборота «Цифрового рубля». Актуальность данной работы видится в необходимости исследования общественных отношений в денежно-финансовой сфере в связи с установлением вектора на развитие «Цифровой экономики».

Материалы и методы. Материалами исследования выступили нормы права Российской Федерации, регламентирующие отношения в сфере обращения денег, публикации правоведов. В процессе исследования были использованы общие и частные методы научного познания, в том числе методы анализа и синтеза, аналогии, системного анализа, логический метод.

Результаты и их обсуждение. В июле прошлого года Президент РФ подписал Федеральный закон о внесении изменений в отдельные статьи Гражданского кодекса РФ, чем положил начало развитию цифровой валюте [1]. Главной особенностью «цифрового рубля» выступает ее эмитент и депозитарий – Центральный Банк РФ. Исследователи выделяют ряд иных особенностей данной валюты, ее преимуществ перед наличными и безналичными денежными средствами. Однако в силу статуса «цифрового рубля» как нового, еще не развитого института денежных отношений существует ряд проблем, в особенности правового характера.

К сожалению, на данный момент не установлена единая легальная концепция развития «цифрового рубля» в России. В 2021 года Центральный Банк РФ представил «Концепцию цифрового рубля» (далее – Концепция) в которой систематизировал основные положения о дальнейшем функционировании данного денежного средства [2]. Но комментируемое описание модели «цифрового рубля» не порождает правовых последствий, что препятствует легальному установлению единого статуса цифрового рубля и развитию нормативно-правового регулирования производимых с ним операций. К примеру, в соответствии с Концепцией цифровой рубль эмитируется Центральным Банком РФ. Данная особенность цифрового рубля должна влечь за собой изменения в Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», а именно включение в главу XII.2. новой статьи в следующей редакции: «Эмиссия цифровых рублей, организация их обращения и изъятия из обращения на территории Российской Федерации осуществляются исключительно Банком России. Операции, направленные на незаконный выпуск, незаконное приобретение, а равно иные действия, связанные с оборотом цифрового рубля в нарушение законодательства Российской Федерации, влекут ответственность, в соответствии с законом».

Для обеспечения безопасного оборота «цифрового рубля» и защиты лиц от неправомерного завладения цифровым рублем иными лицами необходимо установить ответствен-