

Кроме того, представляется, что в контексте развития цифровых финансов в национальном законодательстве следовало бы сделать исключение в отношении минимального суммового порога в 600 тыс. руб. или его эквивалента в иностранной валюте (п. 1 ст. 6 федерального закона от 07.08.2001 «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» № 115) [6], для операций с криптовалютой.

Это лишь некоторые из проблем в области цифровизации финансовой сферы экономики, ещё требующих своего решения, и, в первую очередь – правового регулирования.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод: назрела необходимость нового нормативного правового акта, призванного урегулировать экономические отношения, связанные с цифровыми материальными ценностями, и уточнить законы, которые контролируют данную сферу.

Список литературы

1. Зубок М.В. Анализ нормативно-правовых актов, связанных с цифровыми финансовыми активами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1604658250>. – Дата доступа: 20.11.2021.

2. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. Закон, 31.07.2020, № 259-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 31.07.2020.

3. Кинсбургская, В.А. Требования ФАТФ по регулированию криптовалют: проблемы имплементации в национальное законодательство // Национальная безопасность / Nota bene. – 2020. – № 4. – С. 1–19.

4. Макачук Н.В. Публично-правовые ограничения использования криптовалют как способ минимизации возможных рисков цифровизации экономики // Право и цифровая экономика. – 2018. – № 1. – С. 21–24.

5. Вайпан В.А. Основы правового регулирования цифровой экономики // Право и экономика. – 2017. – № С. 5–18.

6. О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма: Федер. Закон, 07.08.2001, № 115-ФЗ (ред. от 19.11.2021) // Российская газета. – 09.08.2001.

В.Г. Митько

БрГУ им. А.С. Пушкина (Брест)

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ЮРИДИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Понятие дистанционная работа не является чем-то новым. Уже в 7-8 вв., помимо двух основных форм промышленного производства, ремесленников, работавших на себя, и централизованной мануфактуры, стали выделять ещё и промежуточную форму, которая в то время имела название – надомничество.

Данная форма сходна с ремесленным производством тем, что рабочий трудится дома. Отличие заключается в существовании центрального механизма, который

собирал продукцию множества надомных мастерских, сосредоточенных главным образом в деревне. Более того, мануфактура в собственном смысле слова и надомничество не просто сосуществовали. Мануфактура в большинстве случаев просто не могла бы жить, не имея опоры в виде надомного производства [1, с. 84].

Важным стимулом к возникновению надомничества стало желание купцов получить при наименьших затратах наибольшую прибыль. Не вызывало сомнений, что это возможно лишь при существенном видоизменении ремесленного производства. Новое производство должно было отличаться мобильностью, открытостью инновациям, независимостью и неограниченностью какой-либо территорией. Надомное производство данным критериям соответствовало.

Любая модификация производства сопряжена с изменением уровня развития экономики, техники, технологий. С течением времени стало возможным осуществлять трудовую функцию в абсолютно любом месте. Данное обстоятельство послужило основанием для следующей формы модификации производства – дистанционной работы. Она не вытеснила надомный труд, а лишь ознаменовала появление его новой формы, неотрывно связавшей производство с информационно-телекоммуникационными технологиями.

Важным этапом, предшествовавшим появлению термина “дистанционная работа” является возникновение такого понятия, как “электронное надомничество”. Оно подразумевало возможность расширения видов работы, выполняемой на дому. Особенность электронного надомничества состоит в качественном изменении используемой работником техники и, как следствие, в особых характеристиках рабочей силы. Полагаем, что в данном случае под электронным надомничеством понимается именно дистанционная работа, поскольку этим понятием охватываются все её существенные черты.

Исторический метод исследования позволяет сделать вывод, что дистанционная работа является видом надомного труда и соотносится с ним как частное и общее.

Поскольку дистанционная работа стала объективной потребностью рынка труда, остро встал вопрос о необходимости ее правового регулирования, в том числе разработки легального определения. В связи с этим и учетом анализа мировой практики, сложившегося регулирования в Российской Федерации, мнений, высказанных учеными и специалистами, в Трудовой кодекс (далее – ТК) Республики Беларусь была включена гл. 25¹, которая определяет особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу [4].

В соответствии с частью первой ст. 307¹ ТК дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Следовательно, исходя из данного определения, выделяют два основных признака дистанционной работы, к которым относятся следующие моменты:

- Работник выполняет порученную ему работу не в месте нахождения нанимателя, как это характерно для так называемого обычного режима трудовой деятельности, а может выполнять работу, порученную ему нанимателем, по месту своего жительства или по любому другому месту. Не исключено, что дистанционный работник будет выполнять возложенные на него обязанности и за пределами Республики Беларусь. При этом в ТК не указано, должно ли в трудовом договоре с дистанционным работником

определяться конкретное место выполнения работы, а именно согласно ч. 2 ст. 31 ТК рабочее место, являющееся местом постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности [4]. Вместе с тем обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы, с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, о чем указано в п. 2 ч. 2 ст. 19 ТК [4].

Соответственно, поскольку в ТК не сказано о закреплении в трудовом договоре конкретного места выполнения дистанционной работы (рабочего места), то указывать место реализации работником возложенной на него трудовой функции, в таком индивидуальном трудовом соглашении не требуется. Однако, если наниматель и данный работник закрепят в трудовом договоре конкретное место выполнения работы, это не будет противоречить обеспечению прав и законных интересов сторон такого договора. Тем самым можно сделать вывод, что при выполнении трудовых обязанностей, связанных с дистанционным трудом, не на столько важно, на каком именно рабочем месте будет выполняться работа, предусмотренная для дистанционного работника, а в большей степени значимость имеют результаты труда, который будет осуществлять указанный работник.

- Работник выполняет его работу и взаимодействует с нанимателем посредством информационно-коммуникационных технологий. Понятие “информационно-коммуникационные технологии”, несмотря на его применение в разъяснении понятия “дистанционная работа”, не закреплено в ТК Республики Беларусь. Для выяснения определения значения данного термина нам необходимо обратиться к Указу Президента Республики Беларусь № 515 от 30.09.2010 (далее - Указ №515) [2]. В соответствии с п.2.4 Указа №515 под информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ) понимается совокупность информационных технологий и технологий электросвязи, обеспечивающих сбор, обработку, хранение, распространение, отображение и использование информации в интересах ее пользователей. В связи с тем, что важным отличительным признаком дистанционной работы – является использование ИКТ, полагаем целесообразным включить термин «информационно-коммуникационные технологии» в Трудовой Кодекс, раскрыв его содержание с учётом норм, закреплённых в главе 25¹ [4].

Вопрос кто конкретно из работников может выполнять дистанционную работу не получил пока разрешения в ТК Республики Беларусь, однако начальник главного юридического управления Министерства труда и социальной защиты Валентина Масловская отмечает, что «дистанционно могут трудиться специалисты с разной степенью квалификации, которые могут передавать результаты своего труда с помощью информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета. К примеру, так могут трудиться юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы» [3].

Важно отметить, что физическое лицо, выполняющее дистанционную работы материальных продуктов не производит, результатом его труда может выступать создание объектов интеллектуальной собственности, в отличие от тех же работников-надомников, которые производят какой-либо материальный продукт.

Таким образом, понятие дистанционная работа стало зарождаться ещё в 7-8 в.в. и прошло несколько этапов преобразований. Хотя многие учёные до сих пор соотносят дистанционную работу с надомным трудом как частное и общее, сейчас данный вид

работы является самостоятельной категорией, правовое регулирование которой осуществляется гл. 25¹ Трудового кодекса. Главными особенностями такого вида работы являются осуществление работы не в месте нахождения нанимателя и использование работником для выполнения порученной ему работы и взаимодействия с нанимателем ИКТ.

Список литературы

1. Бахорина, С.Э. Дистанционная работа: понятие и причины возникновения / С.Э. Бахорина // Промыш.-торг. право. – 2017. – № 9. – С. 84–87.

2. О некоторых мерах по развитию сети передачи данных в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 30 сен. 2010 г., № 515 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Как организовать работу на удалёнке. Комментарии специалиста [Электронный ресурс] / Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020/april/49397/>. – Дата доступа: 21.11.2021.

4. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

Е.С. Мусеева
МИТСО (Минск)

О КОНЦЕПЦИИ ОБХОДА ЗАКОНА В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ

Основной целью международного частного права является регламентация частноправовых отношений, осложнённых иностранным элементом, для полной защиты прав и интересов субъектов таких правоотношений, формирование общего правового пространства для реализации ими своих прав и обязанностей, упрочение сотрудничества между государствами, которые относятся к различным экономическим, правовым, социальным, культурным системам. Данная отрасль права включает в себя огромное количество различных механизмов и правовых конструкций, предназначенных для осуществления такой защиты, в частности: оговорка о публичном порядке, обратная отсылка и отсылка к праву третьей страны, применение императивных норм и обход закона.

Однако общество часто сталкивается со злоупотреблением правом, что приводит к нарушению гражданских прав и свобод, недобросовестному осуществлению гражданских прав, к использованию гражданских прав с целью причинить вред другому лицу, а также к действиям с помощью обхода закона с противоправным намерением.

Именно концепция «обход закона» вызывает большое количество споров, связанных с её содержанием и необходимостью нормативного закрепления в законодательстве различных государств. Объясняется это тем фактом, что данная концепция имеет тесную связь со стремлением получить некоторые преимущества по