

всякий документ в электронном виде является электронным документом. С учетом вышесказанного, при обмене электронными документами должны обязательно использоваться ЭЦП дистанционного работника и нанимателя в порядке, установленном законодательством.

При этом законодательство Республики Беларусь допускает возможность использования иных аналогов собственноручной подписи (например, Adobe Acrobat Sign). Документ, подписанный таким аналогом собственноручной подписи:

1) не будет являться электронным документом (Adobe Acrobat Sign не может выступать как инструмент, аналогичный ЭЦП, в понимании белорусского законодательства, и соответственно, не может придать документу статус электронного документа);

2) относится к документам в электронном виде.

В то же время при заключении трудового договора в рамках действующего законодательства подписание такого рода документа в любом случае приводит к необходимости применения традиционной письменной формы трудового договора, т. е. подразумевает последующую досылку оригинала договора в течение срока, указанного в договоре.

Противоположный подход применяется в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ). Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной ЭЦП (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ).

Таким образом, в качестве полноценного аналога собственноручной подписи может использоваться ЭЦП (как юридическими, так и физическими лицами). Иные аналоги собственноручной подписи могут применяться, однако при условии соблюдения ряда требований (ограничений) законодательства Республики Беларусь.

Следует изучить подход, предложенный в трудовом законодательстве России, и предусмотреть возможность заключения трудового договора путем обмена электронными документами без личного присутствия.

Носырева М. А.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ КАК ВЕДУЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Носырева Мария Александровна, студентка 2 курса Оренбургского института (филиала) Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), г. Оренбург, Россия,
m-nosyreva1701@mail.ru*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Черепанцева Ю. С.

Являясь ведущей отраслью российского права, трудовое право регулирует отношения в сфере общественного труда, складывающиеся между работниками и работодателями, а также другие непосредственно

связанные с ними отношения. Основной задачей отрасли является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Пределы действия и распространение норм трудового права могут быть различны, что является проблемой дифференцированного подхода в трудовом праве. Под дифференциацией следует понимать различие в правовом регулировании трудовых отношений работников по определенным устойчивым факторам, неизбежно существующим в процессе функционирования общественной организации труда и закрепленным в законодательстве.

Количество и содержание оснований дифференциации в настоящее время не позволяет признать их перечень исчерпывающим. Однако, анализируя мнения ученых-трудовиков можно говорить о том, что в своем большинстве проявления дифференциации связаны с тремя направлениями: характером и особенностями производства (отраслевая дифференциация); половозрастными, квалификационными и иными особенностями (субъектная дифференциация); месторасположением организации, где применяется совместный труд (территориальная дифференциация). При этом при разграничении данных направлений четко прослеживаются две основные группы дифференцирующих факторов, одна из которых является в традиционном своем понимании объективным фактором, обуславливающим объективные условия труда, а другая – субъективным, характеризующим собой присущие работнику особенности субъектного состава и физиологические критерии.

Рассматривая позицию законодателя, согласно ч. 6 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), мы видим, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом. Тем самым законодатель относит к числу основных начал трудового законодательства и саму дифференциацию, закрепляя ее в тексте раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Ретроспективный анализ трудового законодательства позволяет говорить о категориях работников, труд которых на протяжении многих десятилетий регулируется отдельными правовыми нормами. Так, к ним следует отнести надомников, совместителей, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, работников Крайнего Севера, женщин и несовершеннолетних, педагогических, медицинских работников, работников транспорта и др. С развитием рыночных отношений, изменением форм собственности и появлением новых организационно-правовых форм, в сферу трудового регулирования были включены работодатели – физические лица, иностранные работники, религиозные организации. Существенным стало признание трудовыми, отношений в сфере профессионального спорта и распространение норм ТК РФ на спортсменов и тренеров. Никого уже не удивляют такие работодатели, как

частные агентства занятости или микро-предприятия. Трендом последних лет стали дистанционные работники. Все сказанное свидетельствует о том, что одной из тенденций развития трудового права как самостоятельной отрасли, стало увеличение количества специальных норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, что характеризует собой дифференциацию. При этом углубление дифференциации выражается как в расширении ее факторов при помощи включения специальных глав или статей в ТК РФ, так и увеличении объема особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией в рамках того или иного основания.

В рамках проводимого изучения, обращают на себя внимание последние изменения трудового законодательства, посвященные вопросам обеспечения государством трудовых прав в отношении такой категории, как мобилизованные граждане. Частичная мобилизация внесла изменения во все сферы общественной жизни, но в первоочередном порядке потребовала от законодателя принятия мер по урегулированию процедуры увольнения работника в связи с его призывом на военную службу, сохранения места работы за мобилизованным работником, выплата заработной платы и иных сумм, обеспечения социальных гарантий работникам и их семьям. С 7 октября 2022 г. в ТК РФ введена ст. 351.7, регулирующая особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Сацункевич А. И.

**ПОНЯТИЕ «ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА»
В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС:
КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Сацункевич Анастасия Игоревна, магистрант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, nsac078@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Правовое регулирование дистанционной работы в государствах ЕАЭС нашло свое отражение в трудовом законодательстве Республики Беларусь, Республики Казахстан, а также Российской Федерации, где в соответствующих статьях трудовых кодексов (далее – ТК) содержатся определения понятия «дистанционная работа». При этом в Республике Армения и Кыргызской Республике не закреплены особенности правового регулирования дистанционной работы.

Обратимся к ст. 307-1 Трудового кодекса (ТК) Республики Беларусь, где под дистанционной работой понимается «работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ)».