



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Дедовец Елена Николаевна – аспирант Института международных отношений Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dedovets Elena Nikolayevna – Post-graduate Student of Institute of International Relations of Taras Shevchenko National University of Kyiv

УДК 349.24

МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ: ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОПЫТА ФРАНЦИИ

Ольга ДЕМЧЕНКО,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин
Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу методов правового регулирования дистанционной работы по трудовому законодательству некоторых стран романо-германской правовой системы. Основу исследования составляет компаративистика автономных основ правового регулирования дистанционной работы в соответствии с уровнями договоренности (международным, национальным, межотраслевым, отраслевым, на уровне предприятия).

Ключевые слова: трудовое законодательство, труд, работодатель, дистанционный работник, дистанционная работа, метод правового регулирования, сравнительное трудовое право, сравнительное трудовое право.

THE METHODS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK: A LEGAL STUDY OF THE EXPERIENCE OF FRANCE

Olga DEMCHENKO,

PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of State and Legal Disciplines
of V. N. Karazin Kharkiv National University

SUMMARY

The article is intended to compare methods of legal regulation of the remote employment institute under the labor legislation of the selected Romano-German countries legal system. The basis of the study includes analysis of the stand-alone foundations of the legal remote employment regulation with various levels of arrangements (international, national, inter sectoral, sectoral, enterprise level).

Key words: Labor legislation, labor, employer, remote worker, remote work, labor legal regulation, comparative labor law.

Постановка проблемы. В современном научном сообществе, в среде специалистов государственного управления и бизнеса продолжается дискуссия об изменении организационной модели выполнения работы штатных сотрудников, профессиональная деятельность которых может осуществляться в электронном виде с использованием информационных технологий и сети Интернет. Учитывая предстоящее реформирование трудового законодательства Украины по вопросу правового регулирования дистанционной работы, важно изучить парадигмальные процессы реформирования отрасли по данному вопросу на основе анализа норматив-

но-правовых актов разных уровней договоренности.

Отображенная специфика национально-правового процесса имплементации в трудовое законодательство норм по регулированию дистанционной работы, которая, по мнению автора статьи, может быть полезна для соответствующего реформирования трудового законодательства Украины, обуславливает **актуальность темы** исследования статьи.

Целью и задачей статьи является анализ методов правового регулирования дистанционной работы по трудовому законодательству некоторых стран романо-германской правовой системы.



Изложение основного материала.

Для трудового права характерно сочетание законодательного и договорного методов регулирования с использованием специфических трудовых способов правового регулирования: централизованного и локального, выражающих взаимосвязь и взаимоотношения централизованной регламентации и коллективной или индивидуальной автономии [1, с. 122]. По результатам конференции европейских социальных партнеров «Развитие и укрепление социального диалога ЕС» [2] в большинстве стран-участниц рамочного соглашения о дистанционной работе 2002 г. [3] рекомендованные предписания были признаны приоритетными и полностью выполненными. Согласно выводам проведенного в 2017 году исследования Международной организации труда и Еврофонда «Работа в любое время и в любом месте: влияние на мир труда» установлена пропорциональная связь использования дистанционной работы в странах ЕС, где представительства работников занимают активную социальную позицию. Подчеркнуто, что межотраслевые и отраслевые коллективные соглашения и договоры в сфере регулирования дистанционной работы важны, прежде всего, для обеспечения общей структуры согласованностей по этому вопросу, практическое внедрение правового регулирования дистанционно занятых работников вынесено в сферу договорного регулирования на локальном уровне [4]. Анализ трудового законодательства Франции свидетельствует о парадигме имплементации международных рекомендаций на внутрисекторном уровне именно по указанному принципу.

Во Франции дистанционная работа как отдельная дефиниция института занятости существует уже 13 лет. Инициатива профсоюзных организаций и работодателей Франции была поддержана правительством государства принятием национального межотраслевого соглашения о дистанционной работе (далее – Соглашение) [5]. Учитывая, что нестандартная занятость может иметь множество организационных форм (кочевая работа («travailleurs nomades»), работа на удалении, надомный труд, дистанционная работа), указанный нормативный акт определяет дистанционную работу как форму организации штатной занятости сотрудника, когда работа, которая может быть сделана в помещениях работодателя, производится за пределами этих помещений на регулярной основе с использованием

информационных и коммуникационных технологий. Однако следует различать характеристики использования информационных и коммуникационных технологий. Дистанционная работа осуществляется с использованием централизованной связи через информационные системы или виртуальные частные сети в условиях корпоративной связи, поэтому обязательным условием организации такой работы является создание рамок рабочего времени и средств контроля/управления с ним, системы самодекларации сотрудников, установка определенного программного обеспечения на компьютер и системы мониторинга периодом подключения. Кроме того, для оформления дистанционной работы не является достаточным основанием расположение рабочего места сотрудника вне помещения компании. Соответствующие условия должны быть отражены в индивидуальном трудовом договоре или предусмотрены условиями отраслевого или коллективного соглашения (ст. 1 Соглашения). По разъяснениям Соглашения дистанционная работа может включать различные основания для оформления указанной формы сотрудничества, а именно: с целью оперативного решения круга возникших изменений в рабочем процессе; на регулярной основе в интересах компании или ее филиала, когда работа может выполняться вне помещений работодателя. Документ декларирует добровольную основу выбора указанной формы сотрудничества как для работника, так и для работодателя. Дистанционная занятость на условиях выполнения дистанционной работы может быть частью условий работника непосредственно при трудоустройстве или вводиться впоследствии на добровольных началах со стороны обоих участников трудовых отношений. В этом случае положение Соглашения предусматривает отдельное оформление изменений к трудовому договору с требованием к содержанию, во-первых – условия перевода на дистанционную работу и условия возврата к выполнению трудового договора по традиционным правилам; во-вторых – процедуру осуществления контроля рабочего времени со стороны работодателя в случае, если нет соответствующего коллективного договора компании с учетом этих положений. Если же работник выражает желание изменить организацию трудовой занятости в пользу дистанционной работы, работодатель может принять или отклонить его запрос. Во всех случаях работодатель обязан обеспечить

таких работников всей необходимой информацией, а именно: условиями подчиненности, объемом рабочей нагрузки, механизмами отчетности и взаимодействия с компанией, информацией по оборудованию (стоимостью, страхованием) и правилами их использования в условиях выполнения дистанционной работы (ст. 2 Соглашения). В Соглашении подчеркнуты коллективные права сотрудников, выполняющих дистанционную работу. Консультирование и согласование по этим вопросам отнесены к компетенции социально-экономического комитета (ESC), который уполномочен заменить все формы избранных представителей работников в компании [6]. В 2006 году положения Соглашения были расширены на все предприятия Франции, которые не были охвачены составом участников при его подписании [7].

На национальном уровне право на осуществление дистанционной работы в частном и государственном секторах было регламентировано Законом «Об упрощении законодательства и упрощении административных процедур» [8]. Положения Закона внесли изменения в Трудовой Кодекс Франции, дополнив его статьями L 1222-9 – L1222-11 (Télétravail), закрепив договорные инициативы в общеобязательном масштабе. Статья L1222-10 трудового кодекса устанавливает дополнительные обязательства к работодателю, не предусмотренные ранее Соглашением, а именно: необходимость и условия телефонного регулирования вопросов, связанных с выполнением дистанционной работы; необходимость и условия ведения электронной переписки между работодателем и сотрудником; установление форматов и продолжительности связи с дистанционно занятыми сотрудниками; порядок организации встреч по вопросам планирования рабочей нагрузки дистанционной работы и организации занятости сотрудника [9].

По материалам изложенного выше исследования целесообразно провести параллели с продолжающимся процессом реформирования отрасли с учетом работы над ошибками. В качестве сравнительного анализа совершенствования механизма правового регулирования дистанционной работы отразим последние изменения в трудовое законодательство Франции согласно Указу № 2017-1387 «О предсказуемости и безопасности трудовых отношений» (далее – Указ). [10] Как говорилось выше, положениями Соглашения предусматривалось регулирование условий дис-



танционной работы в пределах трудового договора при его подписании или путем подписания поправки к нему. Отныне правовое регулирование дистанционной работы на локальном уровне должно быть в обязательном порядке предусмотрено коллективным договором или Уставом компании (далее – Устав), составленным работодателем после получения заключения социально-экономического комитета (ESC). [11] Положения Устава также должны предусматривать методы контроля рабочего времени дистанционного сотрудника в период выполнения им своих трудовых функций, а также вопросы обеспечения его занятости и определения периодов времени, в течение которых работодатель может обратиться к такому работнику (Статья L1222-9). При отсутствии коллективного договора или соответствующих положений Устава работник и работодатель могут оформить свое сотрудничество в форме дистанционной работы. Это право касается случаев, когда дистанционная работа должна быть организована по чрезвычайным обстоятельствам (транспортная забастовка, амбулаторное лечение ребенка) (Статья L1222-11). Работодатель и работник должны только формализовать свое соглашение любыми способами. Это может быть, например, простой обмен электронными письмами [12]. Отдельным Декретом № 2016-151 «Об условиях осуществления телеработы в государственной службе и судебной системе» (далее – Декрет) были установлены условия для организации дистанционной работы на государственной службе и в судебной системе. Согласно положениям Декрета, под дистанционной работой следует понимать организацию любой формы работы, когда любые служебные функции, которые могли быть выполнены государственным служащим в помещении работодателя, осуществляются за пределами этих помещений на регулярной и добровольной основе с использованием информационных и коммуникационных технологий и коммуникаций (Статья 2 Декрета). Государственные служащие по осуществлению медицинских, территориальных, государственных, общественных и других функций могут выполнять свои полномочия при условии дистанционной работы, продолжающейся от двух дней в неделю до одного года. Перечень видов деятельности, условия размещения и оборудования рабочего места, контроль и учет рабочего времени отнесены к компетенции соответствующих министерств, тер-

риториальных исполнительных органов, руководителей медицинских учреждений по согласованию с Национальным консультативным комитетом государственной больницы [13].

Выводы. Делая вывод по теме статьи, считаем важным акцентировать внимание на выбранной во Франции последовательности реализации международных обязательств. Внедрение рекомендованных правовых норм в национальное законодательство проведено в первую очередь через нормативно-правовые акты социальных партнеров на межотраслевом, отраслевом уровнях, отнесено к компетенции коллективного и индивидуально-трудового согласования с использованием договорного метода правового регулирования на централизованном и локальном уровнях и может быть использовано как парадигма проведения соответствующих реформ в трудовом законодательстве государств, где дистанционная работа еще не получила статуса самостоятельной дефиниции. Можно констатировать, что указанная форма трудовой занятости, урегулированная с помощью нормативных актов диспозитивного характера, подчеркивает, что именно эффективное гражданское общество и активный социальный диалог в сфере труда и занятости имеют возможность инициировать актуальное внедрение правовых инициатив по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Список использованной литературы:

1. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века. Государство и право. 1996. № 1. С. 121–132.
2. 'Experts' Report «Promoting social dialogue and better implementation of EU social partners' autonomous framework agreements in selected countries» Brussels, 30 June 2016. URL: https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20160720155731_Rapport-final-EU-SD-IMP-AFA-final-EN.pdf
3. Framework agreement on telework. URL: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework>
4. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
5. Accord National Interprofessionnel relative au teletravail. URL: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV51>

6. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607348&categorieLien=id>

7. Arrêté du 15 juin 2006 modifiant un arrêté portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000634845>

8. Arrêté du 15 juin 2006 Modifiant un arrêté portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000634845>

9. Code du travail. URL: http://www.cjoint.com/doc/17_01/GAgjb-4MqliM_codedutravail2017.pdf

10. LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 Relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

11. Télétravail : définition, loi et droits du salarié. URL: <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1526-teletravail-definition-loi-et-droits-du-salarie>

12. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&dateTexte=20180802>

13. Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&dateTexte=20180802>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Демченко Ольга Владимировна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Demchenko Olga Vladimirovna – PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Legal Disciplines of V. N. Karazin Kharkiv National University

dov8dov8@gmail.com