

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 60



Издательство Томского университета
2014

- специфическая процедура наложения меры ответственности (санкции) – особая форма властного (по общему правилу, государственно-властного) принуждения.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТЕЛЕРАБОТЫ ВО ФРАНЦИИ (ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ)¹

Е.Р. Радевич

В отличие от большинства европейских стран, во Франции телеработе (англ. telework; фр. télétravail) как особой форме организации процесса труда в течение долгого времени не придавалось существенного значения. Во-первых, это было обусловлено высокой степенью иерархичности, характерной для французской системы менеджмента, что объясняло настороженное отношение работодателей к выполнению работниками своих трудовых обязанностей за пределами сферы их непосредственного управления и контроля. Во-вторых, сами наемные работники зачастую воспринимали работу вне производственных помещений работодателя в качестве фактора, ограничивающего перспективы карьерного роста, в результате отождествления ее с невозможностью надлежащей оценки профессиональных знаний и умений непосредственным руководителем. Заключенное в 2005 г. национальное коллективное соглашение, призванное содействовать расширению сферы применения телеработы, способствовало достижению указанной цели лишь отчасти. В целом его положения мало отличались от послужившего основой Рамочного соглашения о телеработе 2002 г.² Предполагалось, что их дальнейшая детализация будет производиться на отраслевом или локальном уровнях коллективно-

¹ Доклад подготовлен при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта проведения научных исследований «Нестандартные формы занятости в рыночных условиях хозяйствования (сравнительно-правовое исследование)», проект № 13-33-01002.

² European Framework Agreement on Telework [Electronic Resource] // Official Web-Site of the European Trade Union Confederation. URL: [http:// resourcecentre. etuc.org/linked_files/documents/Telework%20Final%20Implementation%20report%20006%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20Final%20Implementation%20report%20006%20EN.pdf) (access date: 14.02.2014).

договорного регулирования, позволяющих учесть специфику введения данной формы организации процесса труда в отдельных отраслях экономики и (или) организациях.

На практике в большинстве своем эти ожидания не оправдались, прежде всего, в результате различных подходов к телеработе и, как следствие, отдельным аспектам ее правового опосредования со стороны профсоюзов и работодателей. Профсоюзы считают своей основной задачей обеспечение надлежащего уровня трудово-правовой защиты телеработников, сопоставимого с тем, который гарантируется работникам, занятым в рамках стандартных трудовых отношений. Работодателями же телеработа рассматривается как средство обеспечения гибкости в использовании наемного труда, необходимость достижения которой воспринимается в качестве одного из ключевых условий эффективности хозяйственной деятельности в данный период¹.

Сложность согласования интересов социальных партнеров, с одной стороны, и заинтересованность государства в распространении телеработы – с другой, обусловили необходимость изменения подхода к ее правовому регулированию. В результате в 2012 г. Трудовой кодекс Франции был дополнен специальными положениями, посвященными особенностям регулирования труда телеработников (ст. L. 1222-9 – L. 1222-11), что, по мнению французского правительства, инициировавшего принятие соответствующего законопроекта, должно было способствовать увеличению их числа².

¹ Весьма показательны в этом смысле два аспекта, в отношении которых точки зрения профсоюзов и работодателей диаметрально противоположны. С одной стороны, профсоюзы отстаивают необходимость восприятия полученных телеработниками в процессе выполнения работы вне помещений работодателя увечий производственными травмами. С другой стороны, работодатели оспаривают целесообразность включения в коллективные соглашения положений, предусматривающих право телеработников в любой момент вернуться к традиционной форме организации процесса труда (см.: *Turlan F.* Several large companies sign agreements on teleworking [Electronic Resource] // European industrial relations observatory on-line (EIROOnline). URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/fr1009041i.htm> (access date: 14.02.2014)).

² К 2012 г. удельный вес телеработников во Франции составлял 9% против 18% в среднем по Евросоюзу и 30% в Скандинавских странах (см.: *Jean S.* Labour Code covers teleworking [Electronic Resource] // European industrial relations observatory on-line (EIROOnline). URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/04/articles/fr1204011i.htm> (access date: 14.02.2014)).

Однако анализ указанных норм свидетельствует об отсутствии веских оснований для подобного рода ожиданий. По сути, законодатель ограничился практически дословным воспроизведением отдельных базовых положений национального соглашения, фактически придавая им лишь большую юридическую силу.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК РАБОТОДАТЕЛЬ

А.А. Резник

Дискуссионным в юридической литературе является вопрос о работодателе муниципального служащего. При этом можно выделить две основные точки зрения. Согласно первой из них в качестве работодателя предлагается рассматривать орган местного самоуправления. Сторонники второй позиции работодателем муниципального служащего признают муниципальное образование¹.

Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель). При этом представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя)². Для толкования данных норм необходимо обратиться к ч. 6 ст. 20 Трудового кодекса РФ, согласно которой права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются, в частности, органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами.

Муниципальное образование, как юридическое лицо, не выступает в общественных отношениях непосредственно. От его лица в правоотношениях участвуют органы местного самоуправления в

¹ Пресняков М.В. Служебное право Российской Федерации. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2011. С. 97.

² Части 2 и 3 ст. 2 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».