

УДК 34.08

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ВЛАСТЬ: ПОНЯТИЕ, ИСТОЧНИКИ, ПРЕДЕЛЫ**Шукаева Е.С.***ФКОУ ВПО «Воронежский институт ФСИН России», Воронеж, e-mail: Elena2520@yandex.ru*

В статье анализируется содержание и соотношение понятий «хозяйская власть» и «дисциплинарная власть». Автор сопоставляет понятие хозяйской власти в дореволюционной и современной отечественной науке трудового права. Выделено место дисциплинарной власти в структуре хозяйской власти. Выявлены источники дисциплинарной власти: экономический и юридический. Проанализированы способы контроля над реализацией хозяйской власти, с помощью которых государство санкционирует применение работодателем принудительных мер. Автор отмечает, что дисциплинарная власть осуществляется не только посредством наложения дисциплинарных взысканий, но и с помощью применения мер поощрения. Сформулировано определение дисциплинарной власти как составной части хозяйской власти – это совокупность основанных на экономическом превосходстве и легитимированных публичной властью полномочий работодателя по применению мер позитивного (поощрения) и негативного (принуждения) стимулирования, осуществляемых с целью поддержания внутреннего правопорядка организации. Легитимацией дисциплинарной власти работодателя является установление пределов ее осуществления в нормах закона.

Ключевые слова: хозяйская власть, дисциплинарная власть, работодатель, дисциплина труда, дисциплинарное взыскание, меры поощрения

DISCIPLINARY AUTHORITY: CONCEPT, SOURCES, LIMITS**Shukaeva E.S.***Voronezh Institute of the federal penitentiary Service of Russia, Voronezh, e-mail: Elena2520@yandex.ru*

The article analyzes the essence and the ratio of the concepts of «master power» and «disciplinary power». The author compares the essence of the master power in pre-revolutionary Russian science and modern Labor Law. The place of the «disciplinary power» is allocated in the structure of «master power». Sources of disciplinary power: economic and legal are identified. The methods of control over the implementation of the «master power» are analyzed, by which the State authorizes the use of coercive measures by the employer. The author notes that the «disciplinary power» is exercised not only by imposing disciplinary penalties, but also through the use of incentives. The definition of «disciplinary power» is defined as a part of the master power – a collection of the employer powers totality based on economic superiority and legitimized public power authority of the employer on the application of positive measures (promotion) and negative (coercion) incentives to maintain internal order of the organization. Legitimization of disciplinary power of the employer is to establish the limits of its implementation in the norms of the law.

Keywords: master power, disciplinary power, employer, labor discipline, disciplinary action, incentives

В современной российской правовой действительности с учетом количественного объема нормативных актов особое значение приобретает отраслевая унификация терминологии. Не в последнюю очередь нуждается в этом и трудовое право, понятийный аппарат которого, хотя и более систематизированный, чем в ряде других правовых отраслей, все же содержит в себе много дискуссионных пунктов и проблем.

Несомненный интерес представляет, в частности, вопрос о существовании и соотношении двух категорий: хозяйской власти и дисциплинарной власти. В юридической практике эти понятия нередко используются как тождественные, но является ли такой подход обоснованным с научной точки зрения?

Основоположник теории хозяйской власти Л.С. Таль, исследуя данное понятие, отмечал: авторитарный характер организации сказывается на том, что во главе предприятия стоит хозяин, которому остальные должны повиноваться. Власть хозяина может проявляться в трех различных направлениях: диспозитивном, дисциплинарном и нормативном. Под диспозитивной властью Л.С. Таль понимал предоставление хозяину права своим волеизъявлением восполнять пробелы трудового договора относительно

обязанностей работника, указывать их конкретное содержание. Нормативная функция власти заключается в установлении и издании норм, определяющих внутренний порядок предприятия [8, 162, 184]. Дисциплинарная власть в трактовке Л.С. Таля есть функция поддержания должного порядка на предприятии, ее цель – побудить подчиненных к исполнению их обязанностей силами работодателя, без обращения к суду [9, 31].

Современный ученый Ю. Пенюв, развивая идеи Л.С. Таля, поддерживает тройное деление функций хозяйской власти и указывает, что дисциплинарная власть как составная часть власти хозяйской, представляет собой одновременно право и обязанность работодателя по поддержанию правопорядка. При этом, по мнению Ю. Пенюва, право работодателя налагать дисциплинарные взыскания не проистекает от государства, а исходит из необходимости работодателя эффективно организовать свою деятельность [6, 92].

С этим выводом нельзя полностью согласиться. Представляется, что дисциплинарная власть работодателя имеет два источника происхождения: экономический – наличие у работодателя права собственности на средства производства

и юридический – законодательное предоставление работодателю права на применение мер принуждения – дисциплинарных взысканий. Установление закрытого перечня оснований прекращения трудового договора (ст. 79, 81, 83, 84 ТК РФ) [1], законодательное определение порядка применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ) и возмещения ущерба (ст. 248 ТК РФ), а также пределов материальной ответственности (ст. 241 ТК РФ) являются результатом консенсуса работодателя – владельца неограниченной с экономической точки зрения хозяйской власти, государства – обладателя монополии на применение мер принуждения, работника – носителя прав и свобод человека и гражданина. Создавая подобные нормы, государство санкционирует применение работодателем принудительных мер, с одной стороны, в объеме, достаточном для обеспечения эффективного функционирования предприятия, с другой – в пределах, не ущемляющих чрезмерно права работника, с третьей – с соблюдением границ государственной монополии на применение принуждения, с сохранением за государством возможности контроля за осуществлением работодателем данной функции.

Так, А.С. Кудрин отмечает, что власть работодателей в трудовых отношениях носит производный характер, т.е. возможна в рамках, заранее установленных государством посредством норм права [5, 279]. По мнению А.Е. Коробова, генетически хозяйская власть (и соответственно ее компоненты) вырастает из автономии хозяйствующего субъекта и в этом смысле независима от воли государства, однако в условиях политически организованного общества она должна быть легитимирована и упорядочена публичной властью. Эта задача решается, в частности, определением пределов этой власти в порядке нормативного регулирования; признанием ее носителя в качестве субъекта права; концессией этому субъекту некоторых прерогатив публичной власти; соответствующей публично-правовой (административной или уголовной) юридической ответственностью [4, 122–123].

Контроль за соблюдением носителем хозяйской власти пределов ее осуществления реализуется не только государственными органами, но и посредством различных форм социального партнерства. Социальный контроль за реализацией дисциплинарной власти осуществляется на основании норм ст. 82 (обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя), ст. 195 (привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя

организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников) и т.д. Однако нельзя обойти вниманием тот факт, что в соответствии с действующим трудовым законодательством на дисциплинарную власть партнерские институты оказывают наименьшее воздействие (в отличие от власти нормативной). Логика трудового законодательства понятна – чрезмерное вмешательство социального партнера со стороны работников способно полностью дискредитировать дисциплинарную работодательскую власть.

Как отмечает М.А. Драчук, дисциплинарный элемент хозяйской власти работодателя реализуется только в одном из трех блоков взаимных обязательств сторон трудового договора, и возникающая как его следствие дисциплинарная ответственность работника отвечает только за поддержание производственной дисциплины. В свою очередь, технологическая дисциплина должна поддерживаться какими-то иными мерами воздействия на работника. В качестве особого набора наказаний за нарушение технологии в свое время от дисциплинарной была обособлена материальная ответственность. Последняя, таким образом, должна была служить средством поддержания технологической дисциплины [3, 116].

Интерес представляет мнение О.В. Валецкой, характеризующей дисциплинарную власть работодателя как общее понятие, объединяющее коллективно-нормативное и индивидуально-нормативное регулирование отношений в сфере дисциплины труда. Коллективно-нормативная составляющая включает установление режима работы предприятия, организации, принятие правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора и т.д. К индивидуально-нормативному компоненту О.В. Валецкая относит конкретизацию прав и обязанностей работника, индивидуализацию в применении мер поощрения, особую процедуру наложения дисциплинарных взысканий [2, 154]. Дисциплинарная власть в трактовке названного автора – это закрепленное законом право и возможность работодателя осуществлять свою волю по отношению к наемным работникам с целью поддержания внутреннего порядка, эффективного функционирования предприятия, неукоснительного выполнения сторонами трудового договора своих обязанностей. Дисциплинарная власть является составной частью хозяйской власти наряду с экономической властью в пределах данной хозяйствующей структуры.

Признавая оригинальность изложенного подхода, отметим, что, несмотря на тесную взаимосвязь трех компонентов хо-

зайской власти, не следует смешивать ее нормативную и дисциплинарную составляющие. Если нормативный компонент выражается в праве работодателя посредством издания локальных актов регулировать в установленных законом пределах организацию трудового процесса, то дисциплинарный – в поддержании учрежденного правопорядка, в понуждении и побуждении к его соблюдению.

Следует также отметить, что дисциплинарная власть работодателя включает не только право наложения дисциплинарных взысканий, но и право применения мер поощрения (ст. 191 ТК РФ), поскольку для достижения главной цели дисциплинарной власти – нормального функционирования организации или предприятия, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка – поощрительные меры зачастую не менее эффективны, чем карательные. В литературе справедливо отмечается, что наука трудового права должна сместить ракурс своего внимания с изучения метода принуждения, включающего меры дисциплинарной и организационной ответственности, на позитивный метод, связанный с поощрением работников за качественный и производительный труд. Ведь применение мер поощрения за добросовестный труд, установленных законами, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами (ст. 191 ТК РФ), в условиях рынка труда является более действенным средством обеспечения и укрепления дисциплины труда [7, 16].

В связи с этим законодателю необходимо реформировать институт дисциплины труда, нормы которого должны выражать позитивный аспект труда, содержать меры поощрения за социально-активное поведение работника и ориентировать работодателя на широкое применение мер поощрения, обладающих огромным дисциплинирующим воздействием, что будет способствовать добровольному избранию работником надлежащего варианта поведения в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, дисциплинарная и хозяйская власть соотносятся между собой как часть и целое. Дисциплинарная власть, как составная часть хозяйской власти, представляет собой совокупность основанных на экономическом превосходстве и легитимированных публичной властью полномочий работодателя по применению мер позитивного (поощрения) и негативного (принуждения) стимулирования, осуществляемых с целью поддержания внутреннего правопорядка организации. Легитимация дисциплинарной власти работодателя реализуется посредством законодательного установления ее пределов. За реализацией работодателем

дисциплинарной власти осуществляется государственный контроль (посредством законодательного установления процедуры наложения дисциплинарных взысканий; предоставления работнику возможности обжалования действий работодателя в инспекции труда, прокуратуре, суде и т.д.) и социальный контроль (реализуется с помощью институтов социального партнерства).

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Валецкая О.В. Хозяйская власть работодателя и дисциплинарная власть работодателя: соотношение терминов / О.В. Валецкая // Вестн. РУДН. Сер. Юридические науки. – 2013. – № 4. – С. 149–157.
3. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда / М.А. Драчук // Известия вузов. Правоведение. – 2008. – № 1. – С. 101–116.
4. Коробов А.Е. Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.Е. Коробов – СПб., 2009. – 199 с.
5. Кудрин А.С. О понятии субъектов социальной власти в трудовых отношениях / А.С. Кудрин // Вестн. Пермского университета. – 20013. – № 4. – С. 275–281.
6. Пеню Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю.В. Пеню – СПб., 2003. – 218 с.
7. Савин В.Т. К вопросу об организационной ответственности работников в сфере трудовых отношений / В.Т. Савин // Российская юстиция. – 2013. – № 5. – С. 15–16.
8. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2 : Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л.С. Таль – Ярославль: Тип. Губерн. Правл., 1918. – 198 с.
9. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.

References

1. Labor Code of the Russian Federation. Sbornik zakonodatel'stva RF, 2002, no. 1 (ch. 1). Art. 3.
2. Valeckaja O.V. Vestnik RUDN. Seria Juridicheskie nauki, 2013, no. 4, pp. 149–157.
3. Drachuk M.A. Izvestija vuzov. Pravovedenie, 2008, no. 1, pp. 101–116.
4. Korobov A.E. Juridicheskaja otvetstvennost' v sfere obshhestvennogo truda: problemy teorii dissertation of PhD in Law. Saint-Petersburg, 2009. 199 p.
5. Kudrin A.S. Vestnik Permskogo universiteta, 2013, no. 4, pp. 275–281.
6. Penov Ju.V. Upravlenie trudom v uslovijah mnogoukladnoj jekonomiki: pravovye problemy dissertation of PhD in Law. Saint-Petersburg, 2003. 218 p.
7. Savin V.T. Rossijskaja justicija, 2013, no. 5, pp. 15–16.
8. Tal' L.S. Trudovoj dogovor. Civilisticheskoe issledovanie. Ch. 2: Vnutrennij pravoporjadok hozjajstvennyh predprijatij. Jaroslavl', Tip. Gubern. Pravl., 1918. 198 p.
9. Tal' L.S. Oчерki promyshlennogo rabocheho prava. Moscow, Mosk. nauch. izd-vo, 1918. 225 p.

Рецензенты:

Андреев Ю.Н., д.ю.н., профессор, профессор ФВО, ФКОУ ВПО «Воронежский институт ФСИ России», г. Воронеж;

Воронов А.А., д.ю.н., профессор, профессор кафедры юридических дисциплин, АНОО ВПО «Воронежский институт высоких технологий», г. Воронеж.

Работа поступила в редакцию 29.12.2014.