
ХОЗЯЙСКАЯ ВЛАСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ВЛАСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: СООТНОШЕНИЕ ТЕРМИНОВ

О.В. Валецкая

Кафедра истории и теории государства и права
Черноморский государственный университет имени Петра Могилы
ул. 68 Десантников, 10, Николаев, Украина, 54003

Институт трудовой дисциплины — один из основных институтов отрасли права, поскольку продуктивный труд предусматривает необходимость добросовестного выполнения трудовых обязанностей, соблюдения стандартов поведения со стороны работодателя и наемного работника. В современной науке и юридической практике для обозначения власти работодателя в сфере трудовой дисциплины используют термины «хозяйская власть работодателя» и «дисциплинарная власть работодателя». Целью статьи является установление на основе сравнительного анализа (этимологического, исторического и правового) этих терминов единого унифицированного термина.

Ключевые слова: хозяйская власть, дисциплинарная власть, трудовая дисциплина, работодатель, наемный работник, собственник, трудовой договор.

Усовершенствование и реформирование любого института любой отрасли права необходимо начинать с усовершенствования понятийного аппарата, приведения его системы в соответствие с теми общественными отношениями, которые данная отрасль права регулирует, то есть предмета данной отрасли права, с учетом социально-экономического развития в современных условиях.

Трудовое законодательство Украины находится в состоянии реформирования и в ожидании принятия нового Трудового кодекса. Для Российской Федерации процесс принятия Трудового кодекса уже закончился, но постоянные изменения и дополнения к нему свидетельствуют о том, что новый Кодекс не полностью отвечает потребностям работодателей, наемных работников и государства. Возможно, это свидетельствует об определенном отставании норм законодательства от реалий современного общества, а, что более вероятно, о нечеткости и неоднозначности в использовании терминологического инструментария при регулировании трудовых отношений и отношений, тесно с ними связанными.

Понятийный аппарат всех отраслей права должен иметь «модельные термины» и определения, которые выражают наиболее общие и одновременно наиболее существенные признаки предмета или явления [11. С. 5].

Трудовое право представляет собой отрасль права, регулирующую отношения, в которые на стороне работодателя и работника вступает большая часть населения государства, и само государство — либо на стороне работодателя,

или на стороне социального партнера, либо надзорного и контролирующего органа.

Институт трудовой дисциплины является одним из основных институтов отрасли, поскольку продуктивный труд предусматривает необходимость добросовестного выполнения трудовых обязанностей, соблюдения стандартов поведения со стороны работодателя и наемного работника. Проблемы трудовой дисциплины были освещены в трудах дореволюционных ученых (Л. Таль, И. Войтынский), ученых советского периода (Р. Лившиц, О. Смирнов, С. Алексеев, В. Андреев, А. Зайкин) и современников (В. Венедиктов, Ю. Пенев, С. Кожушко, О. Панасюк), однако эта тема не утратила своей актуальности.

Целью статьи является установление на основе сравнительного анализа терминов «хозяйская власть» и «дисциплинарная власть» единого унифицированного термина для обозначения власти работодателя в трудовых отношениях. Для достижения цели необходимо проанализировать каждый из терминов с этимологической, исторической и правовой позиции, сравнить их и выбрать тот, который наиболее полно раскрывает сущность понятия «власть работодателя».

Термин «дисциплина» используется в философии, социологии, психологии, политологии, экономике, праве, причем даже в юриспруденции этот термин употребляется и в трудовом праве, и в административном, и в финансовом и т.д.

В отличие от межотраслевой терминологии отраслевая опирается на предметно-логические связи и соотношения понятий, которые раскрывают специфику только этой сферы общественных отношений и не распространяется на другие [11. С. 6].

В этой статье мы не будем проводить сравнительный терминологический анализ разных отраслей права, а остановимся только на специфике употребления этого термина в трудовом праве. В. Даль определял дисциплину как воинское повиновение, послушание, порядок подчиненности, чиновничество [2. Т. 1. С. 437].

С. Ожегов писал, что дисциплина — обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам. Дисциплинированность — привычка к дисциплине, сознание собственного и общественного долга [4. С. 161]. Власть, по словарю В. Даля, это право, сила и воля над кем, свобода действий и распоряжений, начальствование и управление [2. Т. 1. С. 213], хозяин — владелец, властный распорядитель, управитель, старший [3. Т. 4. С. 557]. С. Ожегов определил власть как право и возможность распоряжаться кем-чем-либо, подчинять своей воле [4. С. 82], а хозяином является либо владелец, ибо тот, кто ведет хозяйство, или человек, использующий наемный труд [4. С. 852]. Философский энциклопедический словарь обозначил власть как способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью какого-либо средства — авторитета, права, насилия [8. С. 85].

Сопоставление этих определений дает возможность сделать вывод, что принципиального семантико-этимологического отличия для определения вла-

сти работодателя между терминами «хозяйская власть» и «дисциплинарная власть» нет, однако соблюдение дисциплины, исходя из этимологии слова, все-таки подразумевает подчинение чему-либо (уставу, порядку, правилам), и, в меньшей мере, кому-либо (хозяину, начальнику, работодателю).

Хозяином можно именовать не только непосредственно владельца предприятия, но и того, кто непосредственно управляет предприятием, не будучи владельцем. Этот вывод важен для нашего исследования, и мы к нему еще вернемся.

Еще в начале XX века, исследуя природу хозяйской власти, Л. Таль писал, что авторитарный характер организации сказывается на том, что люди, входящие в состав предприятия, не занимают в нем равного положения, что во главе его стоит хозяин, которому остальные должны повиноваться [7. С. 23]. Данное неравенство ограничивается рамками трудовых отношений, а именно выполнением трудовой функции, определенной в трудовом договоре.

Все другие отношения строятся на основе равенства. Подчинение рабочего хозяйской власти никогда не может принимать характера отчуждения его личности или его рабочей силы, оно обязательно для него лишь до тех пор, пока требования хозяина не нарушают его неотъемлемых прав и их исполнение не угрожает неотчуждаемым благам личности [7. С. 30]. Нельзя не согласиться с Л. Талем в том, что эта власть имеет не только предельный, но и условный характер, который проявляется в необходимости свободного волеизъявления работника при заключении трудового договора, а с прекращением договора эта власть прекращается. Однако далее в своем труде «Очерки промышленного рабочего права» Л. Таль расширяет значение термина «хозяйская власть»: она не исчерпывается правами работодателя как договорной стороны, а является правовым положением, занимаемым хозяином как главой предприятия, и поскольку неразрывно связана с хозяйскими обязанностями, то и вне пределов договора и закона должна проявляться сообразно с народнохозяйственными задачами предприятия и с жизненными интересами занятых в нем лиц [7. С. 29].

Почти через сто лет другой исследователь данной проблемы, Ю. Пенев, поддержал позицию Л. Таля и отнес хозяйскую власть к проявлению автономии работодателя (а не к частной автономии этого лица) [6. С. 33].

Проявляя должное уважение к позиции названных ученых, позволим не согласиться с последним утверждением. Правовое положение работодателя, а более точно — его правовой статус, явление многокомпонентное, а право своей властью устанавливать определенные правила поведения и выполнения трудовых обязанностей есть только часть статуса. Поэтому во избежание такого широкого толкования понятия «хозяйская власть» необходимо выделить из нее более узкую сферу — власть дисциплинарную. Именно последняя отражает отношения работодателя и работника по соблюдению трудовой дисциплины, исключая отношения «работодатель-государство», как это предполагает использование термина «автономия работодателя». Исключить государство совершенно из этих отношений мы можем, но оно будет иметь опосредованный характер, о чем мы скажем выше. И еще на одном аспекте необходимо остановиться.

Долгое время (весь советский период) работодатель действительно вне пределов трудового договора расширял свою власть, что, на наш взгляд, является недопустимым, поскольку нарушает конституционные права на неприкосновенность частной жизни, а значит, может стать еще одним аргументом в пользу сужения сферы хозяйской власти работодателя. Однако с тем, что элемент социального долга и попечения о благе подвластных обязательно должен присутствовать во властных отношениях работодателя, как и с тем, что предприятие имеет и народнохозяйственное значение, а не только функцию принесения прибыли, мы абсолютно согласны.

Ю. Пенев определяет, что термин «хозяйская власть» характеризует отношение собственности работодателя на средства производства и на капитал в целом, с помощью которых осуществляется труд работников и производится его оплата [6. С. 31]. Но это определение подходит к термину «хозяйская власть собственника», поскольку дефиниция «работодатель» включает в себя и собственника средств производства, и уполномоченное им на управление предприятием лицо, то есть такого же наемного работника (о чем мы уже выше писали). В современном правосознании власть предпринимателя как собственника, и его власть как организатора и хозяина, все более отчетливо дифференцируются и в жизни фактически очень часто осуществляются разными людьми [7. С. 23].

Источник хозяйской власти ученые дореволюционного периода видели в особом социальном положении хозяина (работодателя), а в современных исследованиях трактуют источники этой власти в соотношении экономического и формально-юридического аспекта. Экономический аспект предполагает, что работодатель должен иметь определенное имущество, которое является вещественным фактором производства, и, одновременно, своего рода гарантом возможности выплачивать заработную плату работнику. А с юридической позиции источником хозяйской власти является наличие у работодателя правосубъектности, а также наличие юридического факта — заключение трудового договора или сложного юридического состава [6. С. 34].

Ю. Пенев в своих исследованиях только вскользь упоминает о психическом отношении обеих сторон к выполнению определенных социальных ролей: роли работодателя и наемного работника, и рассматривает эту особенность в экономическом аспекте. На наш взгляд, это часть трудовой правосубъектности работодателя и работника и одно из обязательных условий трудового договора (свободное волеизъявление сторон при его заключении), что составляет юридическую сторону существования хозяйской власти. Свобода воли — предпосылка реализации юридически признанной свободы и ответственности, она необходима для того, чтобы определить внутреннюю меру свободы, реалистически увязать в поведении работника возможность и действительность, цели и средства, высокие порывы и практические жизненные потребности [1. С. 16].

Есть один вопрос, в котором исследователи также не достигли согласия — это проблема вмешательства государства в хозяйскую власть работодателя. Одни ученые видят перспективу развития трудового права в максимальном невмешательстве государства в отношения хозяйской власти-подчинения, другие

— в полном контроле государства, как это было в советский период, третьи — существенном ограничении влияния государственной власти на эти отношения через установление минимума социальных гарантий работникам, позволяющего устранить возможный произвол работодателя [6. С. 30]. Л. Таль указывал, что хозяйская власть является функцией, исполняемой ради определенных общественных целей, и на хозяина возлагаются в интересах рабочих многочисленные обязанности, за исполнением которых наблюдает само государство в лице трудовой инспекции или особого начальства [7. С. 28]. Эта позиция не утратила своей актуальности, естественно, с учетом современных социально-экономических условий, и оставить за государством только минимум полномочий в сфере трудовых отношений означает спровоцировать работодателей на возможность хозяйского произвола.

В историческом аспекте хозяйская власть близка к семейной власти и к институту собственности в гражданском праве. Это относилось к работникам, которые нанимались по личному найму сначала преимущественно в услужение и живущих вместе с хозяином (близка к власти мужа, родителя и опекуна, хотя имела более эгоистические мотивы), а затем и на иных нанятых, не проживающих вместе в хозяином. В Своде законов Российской империи относительно найма рабочих и слуг определялось, что хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо. Кротко, требовать от них только работы, условленной по договору, или той, для которой найм учинен, платить им точно и содержать исправно; а нанявшийся в работу или поступивший в учение должен быть верным, послушным и почтительным к хозяину и его семье и стараться добрыми поступками и поведением сохранить домашнюю тишину и согласие [5. С. 58].

О. Панасюк, исследуя социальный аспект трудовых отношений, писал, что идея свободного использования человеком своих способностей к труду появилась и реализовалась в правовой форме как идея несвободы — несвободы формальной (договорной), которая характеризовала новое качество труда — несвобода воли, обязанность подчиняться, в границах стандартного поведения, определенного для данного типа [10. С. 118].

Именно в этом мы видим истоки формирования и трудового права в целом, и института трудовой дисциплины в частности. Социально-экономической основой для выделения из гражданского права новой отрасли права стало формирование капиталистических отношений. Именно с выделением особого соглашения из сферы гражданских договоров — трудового договора — появился институт трудовой дисциплины как правовое проявление дисциплинарной власти работодателя.

Законодательство того периода достаточно четко регламентировало правила про привлечению работников к дисциплинарной ответственности за невыполнение своих обязанностей и регламентировало исчерпывающий перечень оснований привлечения к дисциплинарной ответственности: неисправная работа, прогул, нарушение порядка [9. С. 8]. То есть с первых моментов своего существования государство определяло рамки и правовые формы существования дисциплинарной (хозяйской) власти. В формально-правовом поле выделение этого института ученые связывают с принятием Устава о промышленных предприятиях.

Завершая исследование правовой природы хозяйской власти, необходимо проанализировать ее формы, о которых писал еще в 1918 г. Л. Таль, и что является важнейшим компонентом нашей статьи.

Этот известный ученый выделял три направления проявления хозяйской власти: она дает занятым на предприятии указания и поручения, конкретизирующие их договорные обязательства; она принимает принудительные или карательные меры для поддержания должного порядка; она единолично или путем соглашения устанавливает порядок предприятия [7. С. 31].

Это определило три функции, которые выполняет хозяйская власть: диспозитивная, дисциплинарная и нормативная. Нормативная функция всецело относится к области индивидуальных отношений работника и работодателя для конкретизации условий трудового договора, а нормативная — представляется основным источником внутреннего порядка предприятия [7. С. 31].

Для нашего исследования важным является трактовка дисциплинарной власти как элемента правовой организации или внутреннего порядка через установление главенствующего положения, которое занимает в них одно лицо по отношению к другим с целью охраны собственными силами и средствами порядка на предприятии.

Так выглядит доктрина ученых дореволюционного периода. Исторические условия не могли не наложить отпечаток на данную позицию. В современных условиях нам представляется, что термин «дисциплинарная власть работодателя» является общим понятием, объединяющим коллективно-нормативное и индивидуально-нормативное урегулирование отношений в сфере дисциплины труда. Коллективно-нормативная составляющая включает в себя установления режима работы предприятия, организации, принятие вместе с трудовым коллективом правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, разработка и утверждение должностных обязанностей и т.д.

Эта сфера включает в себя регламентированную трудовым законодательством возможность передать нарушителя трудовой дисциплины трудовому коллективу для рассмотрения вопроса о наложении мер общественного взыскания. К индивидуально-нормативной составляющей дисциплинарной власти относится конкретизация прав и обязанностей работника, что особо присуще контракту, индивидуализация в применении мер поощрения (больше всего это характерно для премий, не включенных в систему оплаты труда), особая процедура наложения дисциплинарных взысканий.

Что касается методов правового регулирования отношений при реализации дисциплинарной власти, то в этом случае применяют и императивный метод, и диспозитивный. Императивный метод заключается в том, что закон четко определил границы дисциплинарной власти в сфере наложения дисциплинарных взысканий. Л. Таль писал о том, что дисциплинарная власть не исчерпывается наложением наказаний, а если таковые и применяются, то пределы карательной власти должны быть четко указаны в законе, для договорного соглашения тут места не остается [7. С. 33]. Диспозитивный метод находит свое проявление в локальном нормотворчестве.

Дисциплинарная власть работодателя имеет двойную природу. С одной стороны, эта санкционированная государством возможность самым эффективным и оптимальным способом организовать работу предприятия для достижения целей своей деятельности. С другой стороны, это способ самозащиты работодателя от нерадивых работников.

Все это обусловило функции дисциплинарной власти работодателя: управленческая, экономическая, нормативная, социальная, воспитательная, защитная. Управленческая функция — с помощью дисциплинарной власти работодатель реализует эффективную систему управления предприятием, формирует кадровый состав своего предприятия.

Экономическая функция дисциплинарной власти лежит в одной плоскости с экономической функцией трудового права в целом — содействие созданию в процессе труда материальных, культурных ценностей, экономических отношений не только самого предприятия, но и государства.

Нормативная функция характеризует закрепленные на законодательном уровне право и возможность разработки и принятия локальных норм права.

Социальная функция — в широком значении — реализация социального права на труд, принципа социальной справедливости в трудовых отношениях, а в узком — развитие социальной инфраструктуры предприятия, предоставления социальных гарантий наемным работникам.

Воспитательная функция связана с самой сущностью осуществления властных полномочий работодателя и управленческой функцией. Мы не будем детально анализировать эту функцию, обозначим лишь, что она реализуется в процессе применения мер поощрения, взыскания, причем как в субъективном значении (для отдельного работника), так и в объективном (для всего коллектива).

Защитная функция означает, что с помощью дисциплинарной власти происходит защита интересов самого работодателя, других работников, всего предприятия от недобросовестных работников, нарушителей трудовой и технологической дисциплины и т.д.

Логичным завершением исследования правовой природы дисциплинарной власти работодателя будет определение самого понятия «дисциплинарная власть». Л. Таль определил дисциплинарную власть как осуществляемую главой предприятия социальной самопомощью в деле поддержания внутреннего порядка, необходимую для его беспрепятственного функционирования [7. С. 33].

Основная цель этой власти, по мнению исследователя, побудить подчиненных к исполнению их договорных обязанностей без обращения к суду [7. С. 31].

По нашему мнению, дисциплинарная власть работодателя — это закрепленное законом право и возможность работодателя осуществлять свою волю по отношению к наемным работникам с целью поддержания внутреннего порядка, эффективного функционирования данного предприятия, учреждения, организации (или у физического лица работодателя), неукоснительного выполнения сторонами трудового договора своих обязанностей. Хозяйская власть предполагает право и возможность работодателя осуществлять свою волю всеми не запрещенными законом способами по отношению к наемным работникам (внутрен-

няя направленность) и другим хозяйствующим субъектам, государственным органам (внешняя направленность) для достижения целей своей предпринимательской (или иной) деятельности.

Проведенное исследование дает основания утверждать, что наиболее точным термином, характеризующим власть работодателя в дисциплинарной сфере, является термин «дисциплинарная власть работодателя». Хозяйская власть — более широкое понятие, которое включает в себя дисциплинарную власть, экономическую власть в пределах данной хозяйствующей структуры.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Венедиктов В.С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография. — Харьков: Изд-во Консум, 1996.
- [2] *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка. Т. I. — М.: Изд-во «Русский язык», — 1981.
- [3] *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка. Т. IV. — М.: Изд-во «Русский язык», — 1982.
- [4] *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. — М., 1961.
- [5] О найме слуг и рабочих. Свод законов Российской империи. — С.-Петербург.: Изд-во Я.А. Канторовича, 1899.
- [6] *Пенов Ю.В.* Правовая организация управления трудом и хозяйская власть работодателя // Правоведение. — М., 2004. — № 2. — С. 30–36.
- [7] *Таль Л.О.* Очерки промышленного рабочего права. — М.: Московское Научное Издательство, 1918.
- [8] *Философский энциклопедический словарь / Под ред. Л.Ф. Ильичева* — М.: Сов. энциклопедия, 1983.
- [9] *Кожушко С.І.* Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. — Харків, 2007.
- [10] *Панасюк О.* Про соціальний аспект трудових відносин // Право України. — 2004. — № 12. — С. 116–120.
- [11] *Скакун О.Ф., Бондаренко Д.О.* Терміни і поняття в законодавстві України: Наук.-практ. словник-довідник. — Харків: Еспада, 2003.

THE MASTER'S POWER OF EMPLOYER AND DISCIPLINARY POWER OF EMPLOYER: INTERRELATION OF TERMS

O.V. Valetskaya

The department of history and theory of state and law
Petro Mohyl Black Sea State University
68 *desantnikov st.*, 10, *Nikolaev, Ukraine, 54003*

The institute of labor discipline is one of the main institutes of the labor law, because productive labor is provided by necessarily of conscientious realization of labor duties, following standards of behavior of employer and employee. In the modern science and law practice for the designation of the

employer's power in the labor disciplinary sphere such terms, as «master's power of employer» and «disciplinary power of employer» are used. The aim of the article is the determination of the unified term, based on the comparing analyzing (etymological, historical, legal) of these two terms.

Key words: master's power of employer, disciplinary power of employer, labor discipline, employer, employee, owner, labor contract.

REFERENCES

- [1] Venediktov V.S. Teoreticheskie problemy yuridicheskoy otvetstvennosti v tryudovom prave: Monografiya. — Khar'kov: Izd-vo Konsyum, 1996.
- [2] Dal' V. Tolkovyy slovar' zhivogo velikoryusskogo yazyka. T. I. — M.: Izd-vo «Ryusskiy yazyk», — 1981.
- [3] Dal' V. Tolkovyy slovar' zhivogo velikoryusskogo yazyka. T. IV. — M.: Izd-vo «Ryusskiy yazyk», — 1982.
- [4] Ozhegov S.I. Slovar' ryusskogo yazyka. — M., 1961.
- [5] O nayme slyug i rabochikh. Svod zakonov Rossiyskoy imperii. — S.-Peterbyurg.: Izd-vo Ya.A. Kantorovicha, 1899.
- [6] Penov Yu.V. Pravovaya organizatsiya yupravleniya tryudom i khozyayskaya vlast' rabotodate-lya // Pravovedenie. — M., 2004. — № 2. — S. 30–36.
- [7] Tal' L.O. Ocherki promyshlennogo rabocheho prava. — M.: Moskovskoe Na-yuchnoe Izdatel'stvo, 1918.
- [8] Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar' / Pod red. L.F. Il'icheva — M.: Sov. entsiklopediya, 1983.
- [9] Kozhyushko S.I. Stanovlennya, syuchasniy stan ta perspektivi rozvitkyu zakonodavstva pro distsiplinyu pratsi v YUkraïni: Avtoref. diss. ... kand. yurid. nayuk. — Kharkiv, 2007.
- [10] Panasyuk O. Pro sotsial'niy aspekt tryudovikh vidnosin // Pravo YUkraïni. — 2004. — № 12. — S. 116–120.
- [11] Skakyun O.F., Bondarenko D.O. Termini i ponyattya v zakonodavstvi YUkraïni: Nayuk.-prakt. slovnik-dovidnik. — Kharkiv: Espada, 2003.