
ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя

А. М. Куренной

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 119991, Москва, Ленинские горы, 1

Дисциплина труда, поддерживаемая работодателем разнообразными средствами реализации его хозяйской власти, является очевидным условием эффективности как индивидуального, так и коллективного труда. Обеспечивая дисциплину труда средствами хозяйской власти, работодатель осуществляет ее в определенных пределах, которые устанавливаются государством. Эти пределы определяются прежде всего целями трудового законодательства, закрепленными в нормах Общей части Трудового кодекса РФ, которыми являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, а основной его задачей выступает создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Несмотря на то что работник фактически является экономически более слабой стороной трудовых отношений, сам характер трудового права и законодательства, которые носят публично-правовой характер, позволяет гарантировать соблюдение всех прав гражданина, являющегося субъектом наемного труда, который может в случае конфликта рассчитывать на защиту со стороны государства. Работодатель же в публично-правовых средствах защиты своих интересов ограничен и поэтому вынужден прибегать к инструментам хозяйской власти. В этой связи анализ пределов ее правомерного применения приобретает особое значение. В статье затрагиваются некоторые вопросы, настоятельно требующие своего обсуждения и решения применительно к проблеме дисциплины труда и пределов хозяйской власти, в частности принципы дисциплинарной ответственности, а также право, а не обязанность работодателя объявлять работнику дисциплинарное взыскание. Анализируются также вопросы дисциплинарной ответственности при нестандартных формах применения наемного труда, в том числе при дистанционном труде и удаленной работе, а также в отношении работников, направленных к работодателю по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Ключевые слова: правовое регулирование в сфере труда, наемный труд, хозяйская власть, дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, дистанционный труд.

Введение

Общеизвестно, что человеческое общество не может существовать без применения его членами своих способностей к труду. Труд, несомненно, является главным и неотъемлемым условием существования этого общества.

Дисциплина же в сфере любого труда является совершенно очевидным условием его эффективности. Это касается и труда единоличного, когда человек принимает для себя решение что-то делать (самодисциплина), и (особенно!) труда коллективного, когда люди работают совместно, выполняя какую-то поставленную задачу. При этом не имеет значения, как и для чего они трудятся — будь это «свободный труд свободно собравшихся людей» (как писал В. В. Маяковский в поэме «Хорошо») или труд людей, которых заставляют совместно трудиться какие-то обстоятельства или причины.

Перед нами не стоит задача подробно рассматривать исторические аспекты проблем обеспечения дисциплины разных видов труда. Тем не менее необходимо напомнить, что трудовое право и трудовое законодательство имеют своим предметом регулирование общественных отношений в сфере *наемного* труда, в которую попадает большинство трудоспособного населения в любых странах, независимо от степени их экономического развития (по оценкам специалистов — не менее 80 %). Как правило, это люди, которые не имеют другого источника существования, кроме заработной платы, получаемой за свой труд.

В этих условиях вопросы уровня оплаты труда, условий, в которых он протекает, соотношения рабочего времени и времени отдыха, если хотите — душевного комфорта, все проблемы социального обеспечения в самом широком смысле, формы, размер и условия предоставления которого напрямую зависят от результатов труда человека, являются важнейшими социальными факторами, которые могут либо укрепить общество, либо подействовать на его развитие деструктивно.

Ценностные приоритеты, содержательное наполнение трудовых прав человеком все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности (хотя она так же сохраняет свою актуальность) в сферу «качества трудовой жизни». Как одну из своих главных задач Международная организация труда (МОТ) сегодня рассматривает реализацию концепции «достойного труда» (Куренной, 2020, 11).

Основное исследование

Важной характеристикой наемного труда является тот факт, что он является трудом *несамостоятельным* (в международно-правовой терминологии существует термин «*dependency*» (зависимость), помогающий во многом определить суть наемного труда).

Об этом говорил еще Л. С. Таль, ученый, справедливо считающийся одним из «отцов-основателей» российского трудового права. Описывая элементы трудового договора, он, в частности, называл и такие: обещание рабочего приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя и его подчинение внутреннему порядку и *хозяйской власти* (Таль, 1916, 72–75; 1918, 97).

Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представители, например должностные лица, наделенные для этого специальными полномочиями). То же относится и к предмету деятельности такого наемного работника. Это значит, что при наемном труде мы всегда вынуждены констатировать противостояние двух сторон трудового отношения — работника и работодателя. Работник подчиняется «хозяйской власти» работодателя.

Этот термин — «хозяйская власть» — очень не нравился идеологам и ученым в советский период: какая еще «хозяйская власть» при социализме и общенародной собственности?! Наверное, поэтому фундаментальный труд Л. С. Талья был переиздан только в 2006 г. (см.: (Таль, 2006)).

Но ведь Л. С. Таль тогда же указывал и на то, что власть хозяина осуществляется в отведенных ему законодателем границах. Это означало, что государство определяет не содержание этой власти, а ее правовые пределы, то есть «законодатель исходит из предположения о существовании обязательного правопорядка, установленного без его участия, и заботится лишь о том, чтобы он не шел вразрез с интересами государства и общества» (Таль, 1915).

А потом российское общество пришло к законодательному закреплению права собственности, и оказалось, что работник уже работает, как правило, не у государства, а у конкретного собственника. При этом суть отношений в сфере наемного труда практически не изменилась! Предприятие — не «богадельня», и работник, заключая трудовой договор, приходит к работодателю *работать!*

К сожалению, на практике при регулировании конкретных аспектов, возникающих в рамках трудовых отношений, работодатели и работники (да, увы, зачастую и суды!) редко обращаются к Общей части Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)¹, пытаясь найти ответы на все вопросы исключительно в нормах части Особенной. А ведь именно нормы Общей части Кодекса помогают найти ответы на возникающие вопросы.

Сегодня на законодательном уровне закреплены *цели* трудового законодательства, которыми являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, *защита прав и интересов работников и работодателей* (ст. 1 ТК РФ).

Там же сформулировано важнейшее положение, в соответствии с которым основными *задачами* трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения *оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений*, интересов государства. Можно констатировать, что Кодекс одновременно обозначает и круг отношений, входящих в предмет трудового права. Практически его четко определяет ст. 1 ТК РФ, относя к нему, помимо собственно трудовых отношений, и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения, в частности отношения по организации труда и управлению трудом.

В свою очередь, ст. 2 ТК РФ, закрепляя основные *принципы* правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, включает в их число «обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

¹ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.07.2020).

Уже эти два положения ТК РФ (в отличие от предыдущих кодексов законов о труде), с одной стороны, констатируют экономическое неравенство сторон трудовых отношений, а с другой — подчеркивают их формальное юридическое равенство, акцентируя внимание на взаимных правах и обязанностях.

Трудовое законодательство дает легальное определение трудовых отношений (ст. 15 ТК). Применительно к рассматриваемой теме необходимо обратить внимание на то, что это соглашение (добровольное!), в рамках которого работник выполняет трудовую функцию (не любую работу!) *в интересах, под управлением и контролем работодателя*, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка. Вторая сторона (работодатель), естественно, обязывается обеспечить работнику предусмотренные в актах разного уровня условия труда. Их можно улучшать, но нельзя ухудшать.

При этом стороны трудовых отношений должны понимать, что «природа совместного труда лиц, работающих по трудовому договору, предполагает создание эффективного правового режима, в условиях которого должны выполняться трудовые обязанности. Со дня начала работы по трудовому договору работник поступает в распоряжение работодателя и несет обязанность подчиняться его воле в процессе выполнения труда. Выполнение этой обязанности обеспечивается властными полномочиями работодателя по применению санкций за ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей». Следовательно, трудовая дисциплина — необходимое условие всякого совместного труда, поддержания правопорядка в трудовых отношениях (Забрамная, 2020, 449).

ТК РФ легализовал понятие дисциплины труда, понимая под ней обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Эффективность правовых норм проверяется на «оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необходимостью встают вопросы: кто прав? чьи интересы нарушены? как субъект тех или иных общественных отношений может их защитить?

Безусловно, работник фактически является экономически более слабой стороной трудовых отношений, но сам характер трудового права и законодательства, которые носят публично-правовой характер, позволяет гарантировать соблюдение всех прав гражданина, являющегося субъектом наемного труда, который может в случае конфликта рассчитывать на защиту со стороны государства и его органов.

Это не значит, что все работодатели «спят и видят», как бы им выжать все соки из работников в целях получения прибыли или достижения иных своих целей, и что только правовые гарантии останавливают их от безудержной эксплуатации своих работников. Нормальные работодатели (а таких подавляющее большинство) и без этого понимают, что работникам необходимо создавать нормальные условия труда, что их нужно обучать, повышать их квалификацию, платить достойную заработную плату и т. д. И это не результат филантропии, а четкое понимание, что хорошо рабо-

тающий работник является одним из основных условий получения конкурентных преимуществ в любой сфере деятельности (включая, кстати, бюджетную сферу).

Это, может быть, звучит юридически не вполне корректно, даже в чем-то вызывающе, но я свое время писал именно об этом (Куренной, 2012). А вот для «средних», и уж тем более для «плохих» работодателей Кодекс и все трудовое законодательство просто необходимо, так как именно здесь устанавливаются «красные флажки», за которые заходить нельзя.

Но, к сожалению, приходится констатировать, что и работники далеко не всегда являются «белыми и пушистыми». Нередко они пренебрегают своими обязанностями в трудовых отношениях и вынуждают работодателей применять ответные меры. И в этих случаях законодательство защищает уже интересы работодателей, которые у них, оказывается, тоже есть. Конечно, таких случаев в судебной практике значительно меньше, но они есть.

К тому же работники могут попытаться защитить свои права не только в суде, но и обратившись в органы надзора и контроля. Работодатель же, как сторона индивидуальных трудовых отношений, может обратиться в суд лишь в целях возмещения материального ущерба, причиненного ему работником. В случаях же нарушения работниками дисциплины труда работодатель может в рамках той самой «хозяйской власти» применить к нарушителю меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения). Иногда наряду с этим возникает ситуация с невыплатой стимулирующих выплат. В суде же работодатель выступает лишь в качестве ответчика по иску, предъявляемому работником.

Естественно, далеко не каждая ситуация, связанная с нарушением дисциплины труда, доходит до суда и становится предметом рассмотрения там. Но когда это происходит, то спор чаще выигрывают работники. И потому, что они являются «слабой стороной», и потому (это бывает чаще), что работодатель нарушает процедуру применения взысканий (в силу разных причин — от неграмотности до принципиального нежелания искать какие-то приемлемые решения).

Работодатель должен осознавать, что с точки зрения управления персоналом каждое проигранное им дело — это не только (и даже не столько) потери экономические, сколько потери имиджевые, безусловно наносящие ущерб его авторитету в отношениях с другими работниками.

В то же время следует согласиться с мнением А. А. Бережнова, считающего, что в современной научной литературе, посвященной проблемам разрешения индивидуальных трудовых споров (да и на практике. — А. К.), недостаточно внимания уделяется вопросам примирения спорящих сторон, что особенно важно в ситуациях, когда трудовые отношения продолжаются во время и после разрешения трудового спора соответствующим юрисдикционным органом. Действующее законодательство, как представляется, недостаточно мотивирует работника и работодателя к попыткам достичь примирения, многие работники вынуждены либо терпеть нарушение своих трудовых прав, либо менять место работы. Известно, что нередко обращение в суд происходит уже после прохождения «точки невозврата», когда работник принимает для себя решение о прекращении работы у данного работодателя и только при таких условиях решается на судебную защиту своих прав (Бережнов, 2020, 49). И не всегда уходят малоэффективные работники (которые, кстати, чаще других спорят «до победного конца»).

С одной стороны, почти лозунгом является суперкраткое положение, которым начинается текст ст. 37 Конституции РФ. Там всего два слова: «Труд свободен» (!). Дальше там же эта мысль развивается, причем уточняется, что «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Конституционное положение развивается и в ст. 2 ТК РФ, которая в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет также *свободу труда*, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Принудительный труд в РФ запрещен, и, в отличие от Конституции 1936 г., объявлявшей труд в СССР обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина (ст. 12 Конституции 1936 г.), этот подход потерял свое конституционное значение. Но обязанность выполнять взятые на себя обязательства в рамках заключенного трудового договора — трудиться в рамках определенной этим договором трудовой функции, подчиняясь «хозяйской власти» конкретного работодателя, — закреплена в трудовом законодательстве.

Однако гражданин имеет право уйти из-под этой власти, и, следовательно, работник, считающий, что ему некомфортно работать у данного работодателя, всегда имеет возможность расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, и никто его не вправе задержать против его воли (независимо от вида трудового договора, как это было еще сравнительно недавно). Единственное условие (по общему правилу) — предупреждение работодателя за определенный срок (но и здесь есть исключения).

Если же работник хочет продолжать работу, но, например, считает незаконным применение к нему мер дисциплинарного воздействия, то он может обжаловать решение работодателя в комиссии по трудовым спорам (если она есть у данного работодателя) или в суде (в том числе и минуя комиссию). Исключение предусмотрено для лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций (ст. 391 ТК РФ).

Это, естественно, не означает, что «хозяйской властью» пользоваться не следует, совсем наоборот. Но пользоваться ею следует исключительно в правовых рамках, соблюдая все предусмотренные механизмы. Именно эти аспекты функционирования такого института трудового права, как «дисциплина труда», и являются предметом краткого анализа в данной статье.

Работодатель вправе требовать от работника качественного выполнения им своих обязанностей, что включает в себя и требования по соблюдению дисциплины труда. При этом речь идет о дисциплине в самом широком смысле данного термина — это не просто присутствие на рабочем месте «от звонка до звонка», но и соблюдение технологической, производственной дисциплины, норм профессиональной или корпоративной этики и т. д.

Общеизвестным фактом является то, что трудовое право предлагает три основных метода поддержания дисциплины труда: убеждение, поощрение и наказание. Первый из них является скорее областью интересов науки управления персо-

налом, нежели права. Со вторым ситуация в значительной мере понятна — фантазии работодателя здесь могут расцветать буйным цветом и никто ему мешать не будет. Зато применение наказания (дисциплинарных взысканий) всегда являлись большой проблемой для работодателей.

В случае нарушения установленных у данного работодателя, в соответствии с требованиями законодательства и нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, требований, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и к нему могут быть применены дисциплинарные взыскания.

Нельзя сказать, что эти проблемы дисциплинарной ответственности как одного из видов юридической ответственности не изучаются и анализируются, — конечно нет! Безусловно, эти проблемы заслуживают специальных монографических исследований (и они имеются), но на современном этапе развития экономики возникают и новые проблемы, а давно известные также требуют расстановки акцентов, отражающих специфику этого этапа. Институт дисциплины труда не является исключением.

Хотелось бы в очередной раз обратить внимание на то, что здесь важны не только (и даже не столько) «технологии» (наверное, они все же вторичны), сколько *принципы* дисциплинарной ответственности.

Вопрос о принципах дисциплинарной ответственности в науке трудового права является достаточно дискуссионным. Тем не менее представляется, что в первую очередь к указанным принципам можно отнести:

- 1) законность дисциплинарной ответственности;
- 2) обоснованность и справедливость дисциплинарной ответственности;
- 3) целесообразность дисциплинарной ответственности;
- 4) быстроту наступления дисциплинарной ответственности.

С определенной долей условности также можно выделить принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности (Забрамная, 2020, 468).

Технологии применения взысканий достаточно подробно описаны в литературе, поэтому не имеет смысла подробно их анализировать.

Многие работодатели сетуют на «узкий спектр» взысканий, предлагаемых ТК РФ: замечание, выговор, увольнение. А что бы они хотели? Чего им не хватает? Публичной порки розгами? При кажущемся скромном (по видам) перечне дисциплинарных взысканий надо понимать, что не их строгость определяет возможные последствия для работника. Так, он может получить замечание и даже не обратиться на него внимание... А на самом деле он ведь целый год будет находиться под «дамокловым мечом» возможного увольнения в случае повторного нарушения. Не будем здесь вдаваться в проблемы необходимости учета соотношения тяжести проступка и тяжести наказания и тому подобные очевидные вещи — главное заключается в том, что, в принципе, работнику показана, выражаясь спортивным термином, «желтая карточка» и следующее нарушение может повлечь предъявление «красной». А ведь кроме этого взыскания работник может получить и иные неблагоприятные последствия — привлечение к материальной ответственности (в случае причинения ущерба), потерю стимулирующих выплат или «социального пакета» (или его элементов).

Все зависит от конкретной ситуации. Так, скажем, опоздание сотрудника кадровой службы на десять минут — это нарушение, но, наверное, не смертельное

(если это не сотое в году). А опоздание на те же десять минут, например, машиниста поезда («Сапсана», да и простой электрички) и тому подобные дисциплинарные проступки — это уже совсем другое дело.

Сказанное выше не означает, что работодатели должны жестко реагировать на «каждый чих» — в конце концов, применение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя, но в то же время практика показывает, что и безнаказанность зачастую развращает работников.

Следует отметить, что, к сожалению, работодатели проявляют правовой нигилизм практически на всех стадиях реализации дисциплинарной ответственности работников.

В первую очередь это касается *процедур* применения дисциплинарных взысканий. А ведь они достаточно подробно прописаны в главе 30 ТК РФ (прежде всего в ст. 193). К ним, в частности, относятся: фиксация совершенного работником дисциплинарного проступка; его расследование (с выяснением причин и обстоятельств, в случае необходимости — создания специальной комиссии); затребование объяснения от работника, совершившего дисциплинарный проступок, а также проведение специальных действий в случае отказа дать объяснение или невозможности его получить (в том числе активирование); соблюдение сроков для наложения взысканий; соблюдение гарантий для определенных категорий работников; сроки действия взыскания и возможность его досрочного снятия; соблюдения процедуры спора по поводу взыскания (его законности и/или снятия).

Если мы говорим о так называемой «общей» дисциплинарной ответственности, которая может быть применена к любым работникам (в просторечии — «по ТК»), то и здесь в области правоприменения возникает немало проблем, а ведь есть еще и «специальная» ответственность, применяемая к отдельным категориям работников (по уставам о дисциплине и т. д.).

А еще следует учитывать, что в последнее время бурно развиваются нестандартные формы организации труда... Но, откровенно говоря, ТК РФ по-прежнему во многом рассчитан на традиционные виды работодателей (достаточно большие коллективы, начало и окончание работы «по фабричному гудку», реализация трудовых функций под неусыпным контролем менеджеров самого разного уровня и т. п.). Здесь все более-менее «обкатано» (и то проблемы регулярно возникают).

Но законодательному регулированию (да и судебной практике) не всегда удается адекватно и оперативно реагировать на постоянно возникающие нестандартные, неизвестные ранее варианты применения наемного труда. А ведь дифференциацию в регулировании трудовых отношений как элемент метода трудового права никто не отменял! Более того, она сейчас весьма бурно развивается (достаточно посмотреть удельный вес статей ТК РФ, устанавливающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников, — этому посвящена самая большая по объему часть четвертая ТК РФ). Но и в рамках традиционного трудового правоотношения постоянно возникают нюансы в правовом регулировании взаимоотношений работников и работодателя.

При этом нередко неясности возникают исключительно из-за терминов, которыми законодатель пытается закрыть образующиеся бреши, ниши, новые направления. А еще в мои студенческие годы один из моих лучших учителей, Р. З. Лившиц, сказал нам на спецкурсе (и я это хорошо запомнил!): «Если бы люди не спорили до

посинения о терминах — половины войн на планете могло бы просто не быть...» Эмоционально, но глубоко!

Вот один из относительно последних примеров. Развитие коммуникационных технологий привело к появлению такой категории в трудовом праве, как «дистанционная работа» (глава 49.1 была введена в ТК РФ в 2013 г.). До этого тоже существовала как бы разновидность такого вида работы — труд надомников. Причем эта категория получила определенное правовое регулирование еще в 20-е годы XX века. Широкого распространения этот вид труда не получил, в том числе и в настоящее время, несмотря на наличие в ТК РФ соответствующей главы 49. А вот дистанционная работа настойчиво постучалась в двери, и их перед ней приоткрыли.

Проблема, однако, заключалась (и заключается) в том, что изначально дистанционный труд как элемент правового регулирования стал практически синонимом «телеработы», то есть соответствующие механизмы можно было применять при условии «использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ст. 312.1 ТК РФ).

Почему-то изначально заикнулись именно на этом аспекте. Нет слов, эта модель вполне успешно применялась (да и будет применяться) в отношении тех работников, которые по роду своей работы «привязаны», например, к компьютеру. А это не работа на конвейере автозавода, и зачастую нет жесткой необходимости присутствия таких работников на «территории» работодателя. Но практически сразу обозначилась проблема: как быть, например, с торговыми представителями, которые работают в другом регионе? Являясь фактически «коммивояжерами», они разъезжают, например, по региону (или его части) в поисках клиентов для своего работодателя. Зачем для этого открывать обособленное структурное подразделение? При этом достаточно эффективно такие представители ежедневно отчитывались о проделанной работе как раз с помощью Интернета. Но эта категория работников оказалась как бы «вне закона» именно потому, что они не работали с утра до вечера за компьютером. Это как раз к вопросу о терминах. Правда, здесь определенное влияние на регулирование оказывали (и оказывают) нормы налогового законодательства... Но при желании эти некоторые моменты в расхождении предмета и механизма регулирования между двумя отраслями права вполне можно разрешить.

Ситуация с коронавирусом COVID-19 сподвигла законодателей к мысли о необходимости модифицировать главу 49.1 ТК РФ².

В Пояснительной записке справедливо отмечается наличие противоречий между реальными процессами в сфере труда в период пандемии и российским трудовым правом, в частности устанавливаемыми им формами занятости и рабочего времени.

Обозначенная тема данного научного сообщения не предполагает детального анализа законопроекта. Но: к вопросу о терминах. Законопроект предусматривает

² См.: Проект Федерального закона от 16 июня 2020 г. № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы». URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/A19F1262-3EB9-4A21-931B-6B1EED05B2C7> (дата обращения: 30.07.2020).

«упорядочивание понятийного аппарата, путем разъяснения трех ключевых понятий: дистанционная (удаленная) работа; временная дистанционная (удаленная) работа; комбинированная дистанционная (удаленная) работа». При этом считается, что каждый из перечисленных видов требует специального регулирования в рамках указанной главы ТК РФ.

Представляется, что эти различия не столь принципиальны и не требуют столь тщательной детализации. Есть общие категории трудового права, есть возможность регулировать трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в договорном порядке (ст. 9 ТК РФ), а различия между указанными тремя видами дистанционного труда сводятся во многом к техническим и технологическим аспектам, введение которых, на наш взгляд, совсем не обязательно должно сопровождаться детальным регулированием на уровне Кодекса (который я считаю «Конституцией» трудового права). А если вдруг завтра еще четвертый вариант возникнет — опять будем вносить изменения в Кодекс? Практически речь идет о *режимах* работы, которые вполне могут быть определены сторонами трудовых отношений.

Применительно же к теме сегодняшнего разговора (к теме статьи) важно другое: как работодатель будет осуществлять свою «хозяйскую власть» над дистанционным работником (в каждом из предполагаемых вариантов), в том числе и такой аспект этой власти, как применение дисциплинарных взысканий в случаях неправомерного поведения работников?!

2020 год, ознаменовавшийся борьбой с коронавирусом, пока практически еще не дал конкретной судебной практики взаимодействия работников и работодателей в спорных ситуациях. А вот семь лет существования дистанционного труда уже дают серьезную пищу для размышлений. И здесь, действительно, приходится констатировать, что «бумажная» модель взаимодействия, привычная в условиях вчерашних и сегодняшних технологий заводу, фабрике, учебному заведению, не всегда позволяет эффективно взаимодействовать указанным субъектам. Это даже при взаимном желании.

А ведь возможны и иные ситуации, и именно они, как правило, становятся камнем преткновения в судебных спорах. Авторы указанной Пояснительной записки, в частности, констатируют, что существуют «недобросовестные работодатели» и даже (оказывается!) «недобросовестные работники». И первые из них, например, «фиксировали временную “удаленку” как прогул, а вторые пытались убедить суд, что работали из дома с ведома работодателя, а такого не было».

В целом проблема нарушения общеправового принципа злоупотребления правом (в том числе и со стороны работников) еще не всегда находит адекватную реакцию при разрешении дел в судах.

Серьезные проблемы возникают у работодателей в плане реализации хозяйской власти (прежде всего — дисциплинарной) и в отношении работников, направленных к ним по договору о предоставлении труда работников (персонала). В мае 2014 г. ТК РФ торжественно провозгласил, что заемный труд у нас запрещен (часть первая ст. 56.1 ТК РФ), однако тут же указал, что он, в принципе, возможен — в рамках ст. 53.1 ТК РФ, которая и устанавливает особенности регулирования труда таких работников. Парадокс здесь и заключается в том, что фактически такие работники работают в интересах и под контролем принимающей стороны,

а механизмов воздействия на них и привлечения их к дисциплинарной ответственности у этой стороны нет (что по такой конструкции вполне естественно). Эта проблема еще ждет своего решения.

Несколько неожиданной (и, надо сказать, нечасто встречающейся в нашей стране) является проблема привлечения к ответственности работников, виновных в харассменте или моббинге по отношению к другим работникам. Должен ли в данном случае работодатель нести ответственность перед работником, подвергшимся тем или иным вариантам насилия или давления со стороны его коллеги (или коллег) или руководителя? Обязан ли он привлекать к ответственности «обидчика»? Здесь речь прежде всего идет о психологическом давлении, так как иные виды могут быть квалифицированы как административные проступки или даже преступления. В то же время не остается в стороне и факт нарушения принципа запрета дискриминации.

Видимо, можно ставить вопрос о дисциплинарной ответственности конкретных работников в случаях, когда на локальном уровне прописаны определенные нормы корпоративной этики (включающие в том числе положения о взаимном уважении работников). Но это ответственность именно работников, а не работодателя.

Выводы

Таким образом, можно констатировать, что не детальное прописывание на уровне Кодекса всех возможных вариантов взаимодействия должно быть целью, а реализация принципов правового регулирования, выполнение сторонами трудовых отношений своих обязанностей (они и сегодня закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ), тщательное регулирование всех нюансов на уровне локальных нормативных актов и конкретных трудовых договоров. Ну и плюс к этому — достаточно оперативный и продуманный переход к электронному документообороту в трудовых отношениях (ЭДО).

Библиография

- Бережнов, Андрей А. 2020. «Роль науки трудового права в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 48–50.
- Забрамная, Елена Ю. 2020. «Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность.» *Трудовое право России*. Учебник. Под ред. А. М. Куренного. Москва: Проспект: 449–478.
- Куренной, Александр М. 2012. «Хорошему работодателю Трудовой кодекс вообще не нужен.» *Трудовые споры* 10: 74–79.
- Куренной, Александр М. 2020. «Предмет и система трудового права.» *Трудовое право России*. Учебник. Под ред. А. М. Куренного. Москва: Проспект: 18–58.
- Таль, Лев С. 1915. *Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия*. Москва: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко.
- Таль, Лев С. 1916. *Очерки промышленного права*. Москва: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко.
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права*. Москва: Московское научное издательство.
- Таль, Лев С. 2006. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование*. Москва: Статут.

Контактная информация:

Куренной Александр Михайлович — д-р юрид. наук, проф.; labor-msu@mail.ru

Labor discipline and the limits of the employer's economic power

A. M. Kurennoy

Lomonosov Moscow State University,
1, Leninskie gory, Moscow, 119991, Russian Federation

Workplace discipline is supported by the employer with various means of exercising his economic power; in this sense it's the obvious condition of the effectiveness of both individual and collective labor. Providing workplace discipline by means of economic power, the employer exercises it within certain limits. Those limits are set by the state authority. They are determined mainly by the aims of labour and employment legislation, provided in the norms of the General Part of the Russian Labor Code. The aims are establishment of state guarantees of labor rights and freedoms of citizens, creation of favorable working conditions, protection of the rights and interests of employees and employers. The main task of employment legislation is creation of legal conditions for achieving optimal balance of the interests of the parties of employment relations. Despite the fact that the employee is actually an economically weaker side of labor relations, the public nature of labor law and legislation makes it possible to guarantee the observance of all the rights of a citizen who is a subject of hired labor and thus in case of a conflict can expect the state protection. The employer, on the other hand, is limited in public law means of protecting his interests and therefore has to apply his economic power. In this regard, the analysis of the limits of its lawful application is of particular importance. The article reflects some issues that urgently require their discussion and solution in relation to the problem of labor discipline and the limits of economic power, in particular, the principles of disciplinary responsibility, as well as the employer's right (not the obligation) to impose disciplinary action on the employee. The article also analyzes the issues of disciplinary liability in case of non-standard forms of employment of hired labor, including in remote work and telemediated work, as well as in relation to employees sent to the employer under the personnel lease agreements.

Keywords: legal regulation in the field of labor, wage labor, economic power, labor discipline, disciplinary responsibility, distance labor.

References

- Berezhnov, Andrey A. 2020. "The role of the science of labor law in improving legislation on the resolution of labor disputes." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 48–50. (In Russian)
- Kurennoy, Alexandr M. 2010. "A good employer doesn't need a Labor code at all." *Trudovye spory* 10: 74–79. (In Russian)
- Kurennoy, Alexandr M. 2020. "Subject and system of labor law." *Russian labor law*. Textbook. Ed. by A. M. Kurennoy. Moscow, Prospect. (In Russian)
- Tal, Leo S. 1915. *Legal nature of the organization or internal order of the enterprise*. Moscow, Printing house of G. Lissner and D. Sobko. (In Russian)
- Tal, Leo S. 1916. *Essays on industrial law*. Moscow, Printing house of G. Lissner and D. Sobko. (In Russian)
- Tal, Leo S. 1918. *Essays on industrial working law*. Moscow, Scientific publishing house. (In Russian)
- Tal, Leo S. 2006. *Contract of Employment: civil law study*. Moscow, Statut. (In Russian)
- Zabramnaya, Elena Yu. 2020. "Labor discipline and disciplinary responsibility". *Russian labor law*. Textbook. Ed. by A. M. Kurennoy. Moscow, Prospect: 449–478. (In Russian)

Author's information:

Aleksander M. Kurennoy — Dr. Sci. in Law, Professor; labor-msu@mail.ru