

**V.M. Konshakov**

## **MASTER AUTHORITY OF AN EMPLOYER: CONSTITUTIONAL AND LEGAL ASPECTS**

**Victor Konshakov** – leading Lawyer at ООО “D I Y Tools”, Saint-Petersburg; e-mail: [konshakov@mail.ru](mailto:konshakov@mail.ru).

*The article deals with the analysis of the concept of Master Authority being used in a science of labor law. Vesting an employer with the authorities should have sound constitutional reasoning. This highlights the relevance of the study, which is dedicated to checking the concept of Master Authority for its compliance with the Russian Constitution.*

*The article presents the general description of the concept under study and contains the analysis of its compliance with constitutional principles. When studying the author has used historical and logical-legal methods.*

*The author draws a conclusion that the concept of Master Authority needs more precise definition with glance to adjusting it in accordance with constitutional norms. The author's contribution to the treatment of the topic was to reveal the problem dealing with major social right, as well as to give proof to the need for the search of new approaches to administer labor relationship, consistent with constitutional requirements.*

**Keywords:** Master Authority; labor relationship; constitutional principles.

**В.М. Коншаков**

## **ХОЗЯЙСКАЯ ВЛАСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

**Виктор Михайлович Коншаков** – ведущий юрист ООО «Ди Ай Вай Тулз», г. Санкт-Петербург; e-mail: [konshakov@mail.ru](mailto:konshakov@mail.ru).

*В статье рассматривается используемое в науке трудового права понятие хозяйской власти работодателя. Наделение работодателя властными полномочиями должно иметь веские конституционные основания. Это указывает на актуальность исследования, посвящённого проверке понятия хозяйской власти на предмет его соответствия Конституции РФ.*

*Статья содержит общую характеристику исследуемого понятия и анализ его соответствия конституционным принципам. Для построения композиции работы автором использованы исторический и логико-правовой методы.*

*Автор делает вывод о необходимости уточнения понятия хозяйской власти с учётом его приведения в соответствие конституционным нормам. Вклад автора в разработку заявленной темы заключается в постановке проблемы, касающейся важнейших социальных прав, обосновании необходимости поиска иных подходов к регулированию трудовых отношений, согласующихся с конституционными требованиями.*

**Ключевые слова:** хозяйская власть; трудовые отношения; конституционные принципы.

В отечественной науке трудового права, начиная с трудов Л.С. Таля, в качестве основной отличительной черты трудового договора часто указывается так называемая хозяйская власть работодателя. Л.С. Таль считал, что передача работником своей рабочей силы работодателю ведёт к образованию отношения власти-

подчинения [7. С. 80]. В советское время Н.Г. Александров указывал на наличие распорядительно-дисциплинарной власти у определённых должностных лиц работодателя, которые для последнего составляют его обязанность [3. С. 214–216]. В новейшей литературе хозяйская власть также обсуждается. Понятие хозяйской

власти развито в кандидатской диссертации С.П. Басалаевой [4].

С.П. Басалаева указывает, что «хозяйская власть заключается в *необходимости* и *возможности* осуществления работодателем управления организацией. Основанием *необходимости* управления организацией является объективно существующий внутренний порядок предприятия, который включает в себя постоянный характер выполнения работы, определенную организацию труда и контроль за его осуществлением. *Возможность* же осуществления управления основывается на экономической несамостоятельности работника» [4. С. 8–9].

Как видим, в определении хозяйской власти решающим является наличие на предприятии работодателя некоего внутреннего порядка, регламентирующего деятельность всех работников. Есть и другое мнение: С.В. Ведяшкин пишет, что «хозяйская власть является фактором, способствующим формированию в организации внутреннего трудового распорядка» [5]. При этом «назначение хозяйской власти в организации состоит в том, что она формирует определенный образ действия производственного коллектива, отдельного работника, определяет пределы должного поведения и обеспечивает подчинение каждого работника интересам и воле работодателя. В свою очередь интересы и воля являются содержанием хозяйской власти работодателя (социальный аспект) в организации» [5].

Таким образом, С.В. Ведяшкин, в отличие от С.П. Басалаевой, строит обратную причинно-следственную связь – не внутренний трудовой распорядок является причиной и предпосылкой необходимости власти, а власть, основанная на интересах работодателя, является условием внутреннего трудового распорядка.

Против власти как средства обеспечения интереса работодателя возражал ещё Л.С. Таль. По мнению учёного, «о "праве властвования" можно было бы говорить лишь в том случае, если бы управомоченный наделялся властью исключительно в своем интересе» [7. С. 459]. В связи с этим интересно сравнение позиции доре-

волюционного учёного с современным подходом к проблеме. Одним из основных принципов конституционного регулирования социально-трудовых отношений является принцип баланса интересов, а особенности регулирования обусловлены в том числе интересами работодателя. Если исходить из того, что необходимость хозяйской власти вытекает из интересов работодателя по формированию надлежащего внутреннего трудового распорядка, можно увидеть явное противоречие концепции Л.С. Талья. Он указывает на нелогичность такого подхода: «из права собственности на орудия производства ещё не вытекает право хозяина властвовать над рабочими и служащими» [7. С. 481].

В судебной практике хозяйская власть основывается на ч. 1 ст. 34 Конституции РФ [1], согласно которой каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Например, используется такая формулировка: «исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения» [2]. Как видно, права работодателя в отношении работника определяются его имущественными правами на другое имущество.

Следует акцентировать внимание на том, что Конституционный Суд не применяет понятие хозяйской власти, однако использование статьи 34 Конституции РФ, а именно, прав на использование своего имущества для обоснования относительных (т.е. не прав ко всем и к каждому о воздержании о посягательства на имущество) прав по отношению к другим субъектам характерна в основном для характеристики трудовых отношений.

В определении С.П. Басалаевой, кроме необходимости управления организацией как основания хозяйской власти,

указывается также на фактическое отношение зависимости работника от работодателя. С.П. Маврин указывает на данный признак трудовых отношений в разрезе исследования рынка труда. По его мнению, на рынке труда ценообразование определяется не только спросом и предложением, т.к. работник «не всегда может отказаться от реализации своей трудоспособности», потому что это может лишить его средств к существованию, а работодатель может не успеть нанять высококвалифицированного работника [6. С. 108].

Отрицать экономическую зависимость работника от работодателя нельзя, но это не даёт оснований согласиться с утверждением С.П. Басалаевой, что «экономическая несамостоятельность работника, а значит неравное положение работника и работодателя, определяют, по нашему мнению, такую область хозяйской власти: возможность работодателя принуждать работников к подчинению его требованиям (иным проявлениям хозяйской власти)» [4. С. 81]. Экономическая власть не является причиной власти юридической (хозяйской). Она может быть основанием лишь для особого правового регулирования отношений с элементами такой власти, в число которых не входит хозяйская власть. Наличие же хозяйской власти как правовой категории должно быть обусловлено иными причинами, которые должны представлять собой конституционно значимые права и интересы тех или иных лиц. Предоставление работодателю властных полномочий требует объяснения через особенности соответ-

ствующих общественных отношений.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ) // Российская газета. 2009. 21 января. № 7.

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 01.04.2003 г. № 4-П «По делу о проверке конституционности положения пункта 2 статьи 7 Федерального закона "Об аудиторской деятельности" в связи с жалобой гражданки И.В. Выставкиной» // Российская газета. 2003. 9 апреля. № 67.

3. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. 344 с.

4. *Басалаева С.П.* Правовая природа трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. 152 с.

5. *Ведяшкин С.В.* Хозяйская власть в организации // Кафедра земельного и экологического права Томского государственного университета: [сайт]. URL: <http://www.priroda.tsu.ru/works/book.php?idbook=48> (дата обращения: 10.04.2014)

6. Курс российского трудового права: в 3-х т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2001. 560 с.

7. *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с. (Классика российской цивилистики).