

5. Байло О.В. Окремі питання організації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю. *Правова держава*. 2021. № 41. С. 38–43.

6. Костюченко О.Є., Черняк Я.В. Правове забезпечення діяльності органів нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю в Україні. *Вчені записки ТНУ В.І. Вернадського*. 2019. № 5. С. 111–115.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.4.11>

ПІДПАЛА І.В.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З МОРЯКАМИ

THE STRUCTURE AND CONTENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH SEAFARERS

Актуальність статті полягає в тому, що скорочення чисельності українських суден, що знаходяться в експлуатації, та важкий фінансовий стан галузі поставили перед цією категорією працівників низку проблем, пов'язаних із пошуком роботи. Не покращує стан речей і той факт, що моряки мають відносно низький рівень можливостей професійної переорієнтації і тому досить часто прагнуть знайти застосування своїх професійних вмінь та навичок на суднах під зарубіжними прапорами. Саме тому важливим питанням є належне врегулювання праці моряків, важливим інструментом чого виступає трудовий договір (контракт). Саме за допомогою останнього вбачається можливим: по-перше, забезпечити реалізацію прав моряків; по-друге, створити сприятливі умови для їх соціального забезпечення; по-третє, попередити порушення їх прав, свобод та інтересів в процесі здійснення трудової діяльності. У статті, спираючись на аналіз норм чинного національного та міжнародного законодавства, надано характеристику змісту трудового договору. Виділено наступні обов'язкові умови трудового договору моряка: назва судна чи суден, на борту яких моряк зобов'язується служити; посада, на яку наймається моряк; місце і дата прибуття моряка на борт судна для роботи; розмір заробітної плати; медичне обслуговування та допомога по соціальному забезпеченню, що є невід'ємною та обов'язковою особливістю трудового договору моряка при його специфічних умовах праці; порядок припинення трудового договору моряка. Встановлено, що на сьогоднішній день Конвенція № 22 «Про трудові договори моряків» трохи застаріла і не торкається ряду питань, які необхідно було б врегулювати та доповнити конвенцію. Доцільно було б внести норму про те, що під час рейсу (плавання) судовласник чи капітан судна не має права ні звільняти моряка за власним бажанням, ні попереджати його про це, за виключенням випадків скоєння моряком серйозного дисциплінарного проступку чи кримінально наказного діяння. При цьому надати загальне визначення поняттю дисциплінарного проступку: що це таке порушення трудової дисципліни, яке по своєму характеру чи своїм повторенням загрожує нормальній роботі екіпажу, підриває довіру між сторонами і робить неможливим подальше збереження трудових відносин.

Ключові слова: *трудовий договір, контракт, моряки, умови трудового договору, регулювання праці.*

The relevance of the article lies in the fact that the reduction in the number of Ukrainian vessels in operation and the difficult financial condition of the industry have presented this category of workers with a number of problems related to the search for work. The situation is not improved by the fact that sailors have a relatively low level of opportunities for professional reorientation and therefore quite often seek to apply their professional skills and abilities on ships under foreign flags. That is why an important issue is the proper regulation of seafarers' work, an important tool of which is the employment contract (contract). It is with the help of the latter that it is considered possible: first, to ensure the realization of seafarers' rights; secondly, to create favorable conditions for their social security; thirdly, to prevent violations of their rights, freedoms and interests in the process of working. Based on the analysis of current national and international legislation, the article describes the content of the employment contract. The following mandatory conditions of the seafarer's employment contract are highlighted: the name of the ship or ships on board which the seafarer undertakes to serve; the position for which the seafarer is hired; the place and date of the seafarer's arrival on board the ship for work; salary amount; medical care and social security assistance, which is an integral and mandatory feature of a seafarer's employment contract under his specific working conditions; the procedure for terminating a seafarer's employment contract. It has been established that to date Convention No. 22 "On labor contracts of seafarers" is a little outdated and does not touch on a number of issues that would need to be regulated and supplemented by the convention. It would be appropriate to introduce a rule that during the voyage (sailing) the shipowner or the ship's captain has no right to release the seaman at his own will, nor to warn him about it, with the exception of cases where the seaman has committed a serious disciplinary offense or a criminally ordered act. At the same time, provide a general definition of the concept of disciplinary misconduct: that it is a violation of labor discipline, which by its nature or its repetition threatens the normal work of the crew, undermines trust between the parties and makes it impossible to further preserve labor relations.

Key words: labor contract, contract, seafarers, conditions of the labor contract, labor regulation.

Постановка проблеми. Скорочення чисельності українських суден, що знаходяться в експлуатації, та важкий фінансовий стан галузі поставили перед цією категорією працівників низку проблем, пов'язаних із пошуком роботи. Не покращує стан речей і той факт, що моряки мають відносно низький рівень можливостей професійної переорієнтації і тому досить часто прагнуть знайти застосування своїх професійних вмій та навичок на суднах під зарубіжними прапорами. Саме тому важливим питанням є належне врегулювання праці моряків, важливим інструментом чого виступає трудовий договір (контракт). Саме за допомогою останнього вбачається можливим: по-перше, забезпечити реалізацію прав моряків; по-друге, створити сприятливі умови для їх соціального забезпечення; по-третє, попередити порушення їх прав, свобод та інтересів в процесі здійснення трудової діяльності.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із регулюванням праці моряків, досліджувались у працях: Е.М. Аكوпова, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, І.І. Копайгори, П.Д. Пилипенка, Н.М. Хуторян, Л.С. Явича та інших учених. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, в юридичній літературі відчувається брак комплексних теоретичних досліджень, присвячених характеристиці структури та змісту трудового договору з моряками.

Саме тому метою статті є: розкрити структуру та зміст трудового договору (контракту) з моряками.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження відзначимо, що в Конвенції «Про трудові договори моряків» умови трудового договору не поділяються на суттєві і факультативні, а визначаються лише обов'язкові умови, що в будь-якому випадку повинні міститися в трудовому договорі моряка. Нашою державою в КЗпП передбачено, що в трудовому договорі повинні бути вказані ще й відомості: про працівника (прізвище, ім'я, по батькові) і про роботодавця (зокрема, найменування юридичної особи або прізвище, ім'я, по батькові роботодавця – фізичної особи); про документи, які засвідчують особу працівника і роботодавця; ідентифікаційний номер сторін; про представника роботодавця, що підписав трудовий договір, та підстави наділення його відповідними повноваженнями; місце і дата укладення трудового договору.

Слід зазначити, що відсутні вказівки на необхідність відзначати в трудовому договорі місце проживання працівника та місцезнаходження роботодавця, тому що такі відомості дозволяють індивідуалізуватися і, обов'язково повинні міститися в трудовому договорі. Особливо це стосується трудових договорів моряків у зв'язку з умовами про репатріацію. Крім цього, в деяких організаціях морського транспорту практикується включення в трудовий договір моряка відомостей про найближчих родичів, включаючи адреси. З одного боку, така умова є втручанням в особисте життя, але з іншого є дуже доцільною. Дійсно, у разі хвороби або смерті моряка родичі повинні отримати відповідну інформацію від роботодавця. В Україні немає вказівок на обов'язкове включення до трудового договору відомостей про сторони, що є пропуском, який слід заповнити [1].

На підставі вищевказаного можна виділити обов'язкові умови трудового договору моряка і їх специфічні особливості.

По-перше, це – назва судна чи суден, на борту яких моряк зобов'язується служити. Даний вид необхідних умов трудового договору, в відповідності з сучасним трудовим правом, можна визначити як «місце роботи» і це зобов'язує вносити в трудовий договір назву саме робочого місця моряка, де він буде виконувати свої обов'язки, що витікають із самого трудового договору. Оскільки місце роботи є необхідною договірною умовою (ст. 29 КЗпП), її зміна можлива лише за взаємною згодою сторін. Тому, для члена екіпажу судна передбачається зазначення в якості місця роботи назву судна чи суден, офіційного номера судна і порту його приписки. При цьому допускається направлення судновласником члена екіпажу з його згоди на інше судно для виконання обов'язків в відповідності з договором і з оплатою не меншою чим встановлена в договорі. В випадку відмови робітника від направлення його на інше судно, слід керуватися загальними нормами КЗпП. Однак зазначенні в індивідуальному трудовому договорі найменування двох чи декількох суден, членом екіпажу яких може стати моряк, звільняє судновласника від обов'язку пропонувати моряку перевід на друге судно на, що він отримує письмову згоду моряка. В зв'язку з цим, така ситуація гарантує моряку більш високу ймовірність зайнятості і дана норма при цьому забезпечує одночасно, права робітника та права судновласника і ніяк не суперечить нормами Конвенції № 22 [2]. Таким чином, безпосереднім місцем роботи моряка є судно, на яке його наймають та не вважається переведенням і не вимагає згоди працівника переміщення його на судно однієї і тієї ж групи у одного судновласника. Проте видається важливим, що місце роботи члена екіпажу є одночасно і місцем його відпочинку в період рейсу, тому вказівка на конкретне судно повинна обов'язково міститися в трудовому договорі. Але обов'язкова вказівка на конкретне судно в трудовому договорі буде сприяти формуванню постійних екіпажів, що є одним з умов підтримання здорового психологічного клімату на судні. На практиці багатьох організацій морського транспорту найменування судна обов'язково вказується у трудових договорах [1].

По-друге, це – посада, на яку наймається моряк. Обумовлена трудовим договором робота, яку зобов'язується виконувати моряк, прийнято називати трудовою функцією. Вона встановлюється з врахуванням професії, спеціальності, кваліфікації, які зазначаються при укладенні трудового договору. Також як і місце роботи, посада (трудова функція) залишається, як правило, незмінною на весь час дії трудового договору. Посада визначає межі компетенції моряка, коло його прав, обов'язків і відповідальність. Найменування посади відображає характер роботи, що виконується. Зайняття посад допускається лише при наявності визначених документів, що дозволяють виконувати трудові функції в залежності від категорії це дипломи, кваліфікаційні свідоцтва, свідоцтва спеціаліста, які служать основою для зайняття визначених посад. При цьому забезпечується принцип диференціювання розміру заробітної плати, що встановлений ст. 94 КЗпП [3, с. 91–96].

Таким чином, у трудовому договорі моряка основною необхідною умовою це є визначення посади (суднової ролі), на яку наймається моряк, з приміткою, що його посадові обов'язки визначаються капітаном судна, який є єдиним уповноваженим представником судновласника на судні, на підставі Статуту «Служби на морських судах», посадової інструкції, суднового розкладу. Дана норма не суперечить нормам міжнародного морського трудового права. Однак, при цьому, потрібно бути враховано, в відповідності з вимогами українського трудового законодавства, що посадові обов'язки викладені в інструкції повинні бути завчасно доведені до відому робітника, під підпис. Для членів екіпажів морських суден виконання кожним з них своєї роботи на судні строго регламентовано відповідною інструкцією.

По-третє, це – місце і дата прибуття моряка на борт судна для роботи. Обов'язковою умовою трудового договору є дата початку роботи: це день, в який працівник зобов'язаний приступити до роботи. Якщо в договорі дата початку роботи не встановлена, то працівник повинен

приступити до неї на наступний день після вступу договору в силу. Порядок вступу трудового договору в силу встановлений ст. 24 КЗпП України, інші ж правила можуть міститися в самому трудовому договорі. Дата початку роботи в трудовому договорі члена екіпажу морського судна означає одночасно і дату занесення відомостей про нього в суднову роль.

Ця умова заноситься в договір в випадку наявності такої можливості згідно Конвенції № 22. Але, в одному випадку, ця умова повинна міститися в договорі, так як вона відноситься до категорії необхідних умов, а в іншому, якщо нема можливості визначити місце і дату прибуття моряка на борт судна для роботи, вона може не міститися в трудовому договорі. Така суперечність пов'язана зі специфікою і особливостями роботи на морі [4].

Включаючи подібну норму в індивідуальний трудовий договір, моряк має право вимагати фактичного надання саме тої роботи і в той строк, які обумовленні договором; роботодавець саме до цього строку зобов'язаний забезпечити його роботою, і до настання цього строку роботодавець не повинен приймати на цю роботу іншу особу, така умова є заперукою для моряка [5].

По четверте це – розмір заробітної плати. Дана особливість підпадає під категорію необхідних умов трудового договору, як оплата праці робітників. В індивідуальному трудовому договорі ця умова повинна бути відображена обов'язково, так як при відсутності зазначеного конкретного розміру заробітної плати, моряк може отримувати її значно меншою від тої, яка оговорювалась до прийняття на роботу і від мінімальної, що встановлена національним законодавством та конвенційними вимогами. Очевидно, що відсутність такої норми є дуже вигідним для судновласників, тому договір не можна укладати не погодивши питання про заробітну плату та умови її оплати [6].

Зазначимо, що відповідно до п. 4 Стандарту А 2.1 Конвенції МОП «Про працю в морсько-мудноплаванні» в трудовому договорі моряка повинен вказуватися розмір заробітної плати, а там, де це можливо, – ще й формула, використовувана для її обчислення. Для моряків застосовуються різні комплексні системи оплати праці. При визначенні розміру заробітної плати членів екіпажу морського судна застосовуються тарифне регулювання, виплата пайових коефіцієнтів залежно від займаної посади за судною роллю, а також доплати за особливі умови праці, за перебування в межах 200-мильної економічної зони, оплата за стоянку в порту, вантажно-розвантажувальні, швартові і авральні роботи, виплата іноземної валюти замість добохів і т.д. Посадові оклади моряків диференціюються залежно від призначень судна; району планування; роду перевезеного вантажу. Судноплавні компанії і профспілки, що представляють інтереси моряків на судах, на переговорах із заробітної плати моряків у процесі укладання колективних договорів орієнтуються на періодично встановлювану паритетною морською комісією суму за календарний місяць в рамках Рекомендації МОП № 187 (1996 р.). Однак слід зазначити, що дане орієнтування не відноситься до обов'язкових правил. На практиці в трудових договорах, укладених з моряками вказується, що всі види авральних робіт виконуються без додаткової оплати [1].

По п'яте це – медичне обслуговування та допомога по соціальному забезпеченню, що є невід'ємною та обов'язковою особливістю трудового договору моряка при його специфічних умовах праці. Дана норма гарантує моряку захист здоров'я й забезпечення його невідкладного доступу до медичного обслуговування на борту судна й на березі; створення гарантій забезпечення від фінансових наслідків хвороби, травми або смерті, що відбуваються у зв'язку з трудовою діяльністю; забезпечення безпечних та гігієнічних умов праці на борту судна; забезпечення працюючим морякам доступу до берегових об'єктів і служб для догляду за їхнім здоров'ям і благополуччям. Тому при включенні цієї умови до договору моряк зможе належним чином отримати соціальну допомогу, яка передбачена чиним законодавством як національним так і міжнародним [7].

По шосте це – умови репатріації. Ця норма повинна стати невід'ємною частиною трудового договору моряка, так як необхідно чітко зазначити, в яких випадках, за чий рахунок, яким видом транспорту і в яке місце репатріюється моряк з обов'язковим відображенням структури витрат по репатріації та особи, що зобов'язана їх понести [6]. Тому що, репатріація за бажанням члена екіпажу судна здійснюється в державі, в якій він проживає: в порт, в якому він прийнятий на роботу на судно чи який зазначений в колективному договорі, чи в інший пункт, вказаний в контракті при наймі члена екіпажу на судно (ст. 55 КТМУ) [9]. Таким чином, при упущенні даної особливості з умов договору моряк буде змушений за свої кошти повертатися додому [4].

По сьоме це – припинення трудового договору моряка. В теорії трудового права термін «припинення трудового договору» передбачає припинення трудових правовідносин на підставах, передбачених трудовим законодавством [8]. Тому, крім дати початку роботи, сторони обов'язково повинні вказати термін договору, у разі укладення його на певний строк і обставини, що

послужили підставою для укладення строкового трудового договору. Однак, якщо термін трудового договору не зазначений, то договір вважається укладеним на невизначений строк (ст. 23 КЗпП України). Конвенцією № 22 передбачені підстави, які є загальними причинами припинення трудового договору до них відносять: взаємну згоду сторін; смерть моряка; загибель чи повну непридатність судна до плавання; інші причини, що передбачені національним законодавством чи Конституцією. Конкретні підстави припинення дії повинні бути обов'язково зазначені в трудовому договорі моряка в залежності від строку чи він, укладений на одне плавання, чи на визначений період чи на невизначений період на підставі норм національного законодавства [9].

У законодавстві нашої країни (стаття 39-1 КЗпП) закріплено положення про те, що якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, то дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк [10]. А так як у моряків виникають такі випадки, коли строк договору закінчився, а моряк продовжує знаходитися на судні і виконувати трудову функцію, то згідно даної норми строковий трудовий договір моряка вважатиметься продовженим до моменту закінчення рейсу чи приходу в порт, із якого можлива репатріація [4].

На практиці існує два види трудових договорів моряків в залежності від терміну їх дії: з невизначеним терміном дії, строкові угоди на певний час або на час одного рейсу. І це нормативно закріпилося в Конвенції 2006 р. «Про працю в морському судноплаванні», де передбачено, що при визначенні терміну трудового договору в ньому мають бути вказані умови припинення його дії: якщо договір укладено на невизначений термін – умови, що дають право кожній зі сторін розірвати його, а також термін для повідомлення про розірвання за умови, що такий строк не буде коротшим для судновласника, ніж для моряка; якщо договір укладено на певний строк – точну дату закінчення строку договору; і, якщо договір укладено на один рейс – порт призначення і час, який потрібен для прибуття в порт, перш ніж моряк може бути списаний з судна.

Аналіз трудових договорів, укладених з моряками, дозволяє виділити ще одну їх особливість: оскільки чітко визначити тривалість рейсу іноді не представляється можливим, судновласники воліють вказувати термін трудового договору приблизно, що не цілком узгоджується з вимогами трудового законодавства. Крім того, передбачено переукладання контракту по закінченні перегону судна, однак вказана загальна тривалість контрактів – чотири-п'ять місяців. Така практика, вигідна судновласнику, вона істотно порушує чинне законодавство, суперечить інтересам моряка. Загальним для всіх строкових трудових договорів є правило, згідно якому, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, і жодна з сторін не зажадала їх припинення, дія строкового договору вважається продовженим на невизначений термін (ст. 391 КЗпП України). Стосовно до моряків ця норма має особливе значення, оскільки термін трудового договору може закінчитися в період перебування судна в рейсі, і виникає ситуація, коли достатньо визначити їх статус на борту судна. Крім того, відповідно до вимог КТМ України член екіпажу в разі закінчення трудового договору, укладеного на визначений строк або на певний рейс, має право на репатріацію, яка пов'язана зі значними витратами з боку роботодавця [1].

Висновок. Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу виділити наступні обов'язкові умови трудового договору моряка: назва судна чи суден, на борту яких моряк зобов'язується служити; посада, на яку наймається моряк; місце і дата прибуття моряка на борт судна для роботи; розмір заробітної плати; медичне обслуговування та допомога по соціальному забезпеченню, що є невід'ємною та обов'язковою особливістю трудового договору моряка при його специфічних умовах праці; порядок припинення трудового договору моряка.

Встановлено, що на сьогоднішній день Конвенція № 22 «Про трудові договори моряків» трохи застаріла і не торкається ряду питань, які необхідно було б врегулювати та доповнити конвенцію. Доцільно було б внести норму про те, що під час рейсу (плавання) судновласник чи капітан судна не має права ні звільняти моряка за власним бажанням, ні попереджати його про це, за виключенням випадків скоєння моряком серйозного дисциплінарного проступку чи кримінально наказного діяння. При цьому надати загальне визначення поняттю дисциплінарного проступку: що це таке порушення трудової дисципліни, яке по своєму характеру чи своїм повторенням загрожує нормальній роботі екіпажу, підриває довіру між сторонами і робить неможливим подальше збереження трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Ізбаш О. О. Обов'язкові умови трудового договору моряків. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. 2009. Вип. 38. С. 314–321. URL: <http://www.nbu.gov.ua>
2. Рез С. В., Явич Ю. М. Систематизація нормативних актів, що регулюють працю плаваючого складу транспортних суден морського флоту. *Морське право*. Л, 1969. С. 13.
3. Буценко С. В. Організаційно-правові засади укомплектування керівного складу суднових екіпажів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 170 с.
4. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02. Київ, 2006. 263 с.
5. Гольбін М. «Морська хвороба» України. *Українська правда*. 2011. 29 вересня. URL: www.pravda.com.ua/columns/2011/09/29/6625
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
7. Савич О. С. Порівняльно-правовий аналіз положень Конвенції «Про працю в морському судноплаванні» 2006 року та національного законодавства з питань соціального захисту моряків. *Митна справа*. 2010. № 6. URL: www.eastwave.com.ua
8. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2001. 283 с.
9. Золотопуп С. В. Стягнення заборгованості із зарплати моряків-підпрапорників та компенсації за її несвоєчасну виплату. *Сайт BusinessUA*. URL: http://www.business.ua/blogs/likbez/blog_szolotopup/637/
10. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 5 жовт. 2023 р. / за заг. ред. В. І. Теремецького. Київ : Професіонал, 2023. 420 с.

УДК 351.83:331.5

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.4.12>

СЛАБКО К.

**ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТЛУМАЧЕННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ
В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

**PROBLEMS OF LEGISLATIVE INTERPRETATION OF RECRUITING SERVICES
IN THE LEGISLATION OF UKRAINE**

У статті на основі детального аналізу чинних нормативно-правових актів, виявлено проблеми законодавчого тлумачення рекрутингових послуг в законодавстві України. Визначено, що посередництво у працевлаштуванні (як пошук роботи для незайнятого населення) і рекрутинг є самостійними соціально-економічними та правовими явищами, які існують у межах сфери зайнятості населення загалом, однак різняться за суттю, обсягом та умовами надання відповідних послуг. Акцентовується, що не буде помилковим твердження, що посередництво у працевлаштуванні може поглинати окремі аспекти рекрутингової діяльності, однак хибно узагальнювати їх як синонімічні чи аналогічні процеси.

Доведено, що наявні чинні нормативно-правові акти використовують терміни «рекрутинговий центр», «рекрутингові послуги» та «рекрутингова система», але при цьому не розкривають ні самого поняття «рекрутингу», ані тих правових концептів, що утворені з його змісту. Уточнюється, що означене є суттєвим нормотворчим прорахунком, адже визнаючи наявність ринку рекрутингових послуг,