

Н. Г. Орлова,

аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СПІВВІДНОШЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ МОРЯКІВ

Правова доктрина являє собою концептуальні ідеї, теорії та погляди щодо права, державно-правової дійсності в цілому та може бути втілена в тексті закону. Об'єктивні особливості трудових відносин за участю моряків породжують необхідність у встановленні спеціальних норм, що регламентують працю членів екіпажів морських судів і обумовлюють особливості правового регулювання робочого часу і часу відпочинку моряка. Відтак, саме правова доктрина, уособлюючи правові ідеї, концепції та принципи, покликана вдосконалити чинне законодавство у сфері морського транспорту.

Неоднаковий режим роботи судна на протязі року, багатомісячне перебування працівників плавскладу в морі, необхідність цілодобового несення вахт в цілях безпечного мореплавства обумовили особливості у правовому регулюванні робочого часу моряків. Специфіка судна, як єдиного місця для праці і відпочинку плавскладу, зумовлює особливості правового регулювання часу їх відпочинку.

Робочий час і час відпочинку не просто органічно пов'язані, але й не можуть бути розглянуті у відриві один від одного. Правове регулювання часу відпочинку здійснюється, головним чином, шляхом регулювання робочого часу з визнанням решти часу – часом відпочинку (В. І. Нікітінський). Час відпочинку і робочий час – це співвідносні поняття: збільшення тривалості робочого часу в межах дня, тижня, місяця, року означає скорочення часу відпочинку, і, навпаки, скорочення робочого часу означає відповідне збільшення тривалості часу відпочинку (Б. К. Бегічев). Робочий час і час відпочинку складають дихотомічний вимір усього життя працівника: робочий час не є часом відпочинку, а час відпочинку є неробочим (А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова).

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку характеризується високим ступенем гнучкості, здійснення якої ініціює процес модернізації трудового законодавства про робочий час і час відпочинку в аспекті реалізації сучасної правової концепції «оптимального поєднання трудової діяльності працівника та інших сторін його життя». У самому широкому сенсі під такою гнучкістю розуміють максимальне врахування інститутами трудового права складності і різноманіття сучасної соціальної дійсності, необхідності розробки механізму зворотного зв'язку трудового права і постійно мінливої ситуації на ринку праці.

Виявлення оптимального балансу між робочим часом і часом відпочинку, їх регулювання – комплексна проблема, яка потребує участі фахівців різного профілю: від медиків, що визначають межі безпеки максимальної тривалості робочого часу, соціологів, відповідальних за соціально-корисний зміст часу відпочинку, економістів, одним із завдань яких є недопущення волонтаризму на кожному історичному відрізку розвитку суспільства, до вчених-трудоників, що розробляють рекомендації з метою вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку, і законодавців, що втілюють в життя ці рекомендації в процесі розробки і прийняття нормативно-правових актів про робочий час і часу відпочинку .

Баланс між робочим часом і часом відпочинку – поняття, що характеризує стан рівноваги між цими категоріями. Він досягається в тому випадку, якщо право людини на повноцінне життя на роботі і поза нею приймається і шанується в якості норми як загальне благо працівника, суспільства. Раціональне поєднання робочого часу з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця.

Ефективне застосування режимів робочого часу та часу відпочинку на практиці гальмується недостатністю правового регулювання питань роботи та відпочинку окремих категорій працівників з особливим характером праці, однією з яких є моряки.

Дослідивши законодавство, доречно виділити суттєві критерії впливу на формування графіку праці та відпочинку моряків з метою максимально раціонального розподілу і використання часу. Диференціація правового регулювання робочого часу і часу відпочинку здійснюється за трьома підставами: режим праці судна, особливості конструкції корабля, характер трудових функцій плавскладу.

Стосовно першої підстави – режими робочого часу і часу відпочинку – встановлені залежно від режиму роботи судна, діляться на:

- режим робочого часу в експлуатаційний період роботи судна (в період рейсу);
- режим робочого часу у позаексплуатаційний період роботи судна (при знаходженні судна на ремонті без виведення його з експлуатації і при поставленні судна на судоремонтне підприємство).

В основі організації праці на судах, що знаходяться в експлуатації, лежить цілодобова вахтова служба. Вахта – це, з одного боку, кількісний показник робочого часу плавскладу, з іншого – форма організації праці. Чергування в період стоянки судів у портах можливо прирівняти до вахти, у зв'язку з чим раціональним слід вважати приведення правового регулювання чергувань у відповідність з нормами про вахтову службу.

Стосовно другої підстави – особливості конструкцій окремих судів не дозволяють мати достатньої кількості житлових приміщень для розміщення суднового екіпажу, відповідно слід законодавчо уточнити можливість встановлення на цих судах збільшення тривалості змін, а також заміни, наприклад, режиму тризмінної роботи на режим двозмінної.

Стосовно третьої підстави – режим робочого часу встановлюється залежно від виконуваних плавскладом трудових функцій: наприклад, у експлуатаційний період роботи судна він різний для виробничої команди і для працівників загальносуднової або радіотехнічної служби.

Особливість правового регулювання понаднормових робіт на морі в експлуатаційний період полягає в тому, що виконання цих робіт не обмежене граничними нормами. Отже, існує необхідність визначення кола осіб, що можуть бути залучені до додаткових, „авральних” робіт, а також визначення тривалості такої роботи на добу.

Крім того, значно зросла тривалість рейсів, що обумовлює спеціальне нормування термінів рейсів і безперервного перебування суднових екіпажів в морі. Терміни безперервного перебування в морі можна диференціювати залежно від типу судів і районів перебування судна. При цьому не можна не виділити такі фактори, як оснащеність судна, сучасність устаткування, сезон перебування в морі.

Умови праці і проживання плавскладу характеризуються дією цілого комплексу чинників, вираженість і набір яких може значно змінюватись не лише залежно від професії і типу судна, але і динамічно змінних умов плавання. Цілодобовий вплив на моряків фізико-хімічних, медико-біологічних і соціально-психологічних факторів дозволяє вважати цю працю важкою та напруженою. Більшість факторів впливає на членів екіпажу як безпосередньо на робочих місцях і робочих зонах, так і під час їх відпочинку, сну, проведення вільного часу.

Основні питання встановлення та застосування режимів робочого часу і часу відпочинку регулюються правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності та іншими локальними документами. Але у зв'язку з тим, що моряки є спеціальними суб'єктами трудового права, доречно використовувати до працівників цієї категорії індивідуальний підхід, який найкраще зафіксувати у трудовому договорі. Крім того, умови їх праці носять специфічний характер, а до трудових правовідносин з участю працівників-моряків можуть застосовуватися норми міжнародного права і національного законодавства іноземних держав. Тож, є сенс розробити і ухвалити закон про працю моряків, який регулюватиме трудові правовідносини таких працівників з врахуванням наявних особливостей їх праці, в тому числі особливостей правового регулювання робочого часу і часу відпочинку. Чинне законодавство про робочий час і час відпо-

чинку має слугувати двом основним цілям: по-перше, повному, раціональному та ефективному використанню трудового потенціалу; по-друге, захисту працівників від надмірних перевантажень, забезпеченню відновлення їх працездатності, збереженню її протягом тривалого часу.

О. О. Осадько,

здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ЧЕСТЬ ТА ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Забезпечення сприятливої психологічної обстановки на роботі є одним з пріоритетних напрямків регулювання праці, проте у теперішній час зазначена категорія лише формується і знаходить своє відображення у нормативно-правових актах, актах соціального діалогу та локальних нормативно-правових актах.

Людині притаманні такі якості особистості як честь і гідність. У правовій науці вони визначені як морально-правові категорії з притаманними їм специфічними властивостями. Обов'язком кожного є повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав.

Основні теоретичні засади проблеми забезпечення прав були сформульовані видатними науковцями дореволюційного, радянського та сучасного періодів: Алексєєвим С. С., Бобровою Д. В., Дзерою О. В., Довгертом А. С., Кузнецовою Н. С., Лушниковим А. М., Лушниковою М. В., Меєром Д. І., Новицьким І. Б., Петражицьким Л. І., Покровським Й. О., Ромовською З. В., Флейшиць К. А., Халфіною Р. Й., Шевченко Я. М., Шершеневичем Г. Ф. та ін.

Найбільш вагомий внесок у дослідження питань цивільно-правового захисту честі, гідності та ділової репутації зробили відомі спеціалісти у цій галузі, а саме: Анісімов А. Л., Ердєлевський О. М., Красавчикові Л. О., Малєїна М. М., Паліюк В. П., Стефанчук Р. О., Шимон С. І. та ін.

Особливий внесок у розвиток теорії особистих немайнових прав у трудовому праві було внесено Бару М. І., який обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах майнового і немайнового елементів. Немайна сторона трудових правовідносин виражається у моральній оцінці праці працівника. Виходячи з цього, Бару М. І. формує немайнове суб'єктивне право працівника на трудову честь. Воно включає в себе право претендувати на моральну оцінку праці та право вимагати усунення будь-яких порушень та уражень трудової честі працівника