

*Орлова Наталія Геннадіївна  
асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВУ ФУНКЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ**

Умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною<sup>4</sup>. Загальновідомо, що трудова функція встановлюється з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації або посади. Дотримання досягнутої у трудовому договорі домовленості про трудову функцію працівника можна вважати правовою

---

<sup>3</sup> Крещенко Н. Соціальний діалог з позиції країн ЄС // Віче – 2010. – №18. ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/2197/>

<sup>4</sup> Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее [Текст] / Р.З. Лившиц / - М.: Наука, 1989. – 192 с. – с. 35

гарантією забезпечення стабільності трудових правовідносин, адже від цього залежить порядок оплати праці, її розміри, тривалість робочого дня та відпустки тощо<sup>5</sup>.

Згідно ч. 2 ст. 32 проекту Трудового Кодексу України від 26.12.2014 р. однією з обов'язкових умов трудового договору є трудова функція: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. Примітно, що у Конвенції Міжнародної організації праці Про трудові договори моряків №22 від 24.06.1926 р. як обов'язкова умова зазначена не трудова функція, а безпосередньо посада, на яку наймається працівник. Безперечно, посада зумовлює межі компетенції працівника, його права та обов'язки, відповідальність; найменування посади відображає характер виконуваної роботи працівника, а дипломи, кваліфікаційні свідоцтва є підставою для заняття певних посад працівниками, однак сукупність прав та обов'язків за тією чи іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою не завжди співпадає із сукупністю прав та обов'язків у визначеній трудовій функції. Це означає, що обсяг трудових прав та обов'язків, установлених у трудовому договорі у зв'язку з тією чи іншою професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою не у всіх випадках є тотожним обсягу відповідних прав та обов'язків, установлених у цьому ж трудовому договорі у зв'язку з конкретною трудовою функцією, що підлягає виконанню працівником.

О.С. Пашков і Б.Ф. Хрустальов вважали, що вказівка на професію (спеціальність) і кваліфікацію працівників є недостатнім критерієм для визначення їх обов'язків за трудовим договором. Трудова функція характеризується не якою-небудь конкретною спеціальністю, а видом праці. Трудова функція, на їх думку, є конкретним колом робіт, поставленим у обов'язки працівника під персональну відповідальність і прийнятим ним при вступі у трудові правовідносини<sup>6</sup>. А.І. Ставцева писала, що до трудової функції працівника може бути включена і робота за іншою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, якщо це обумовлено у трудовому договорі (наприклад при суміщенні професій)<sup>7</sup>. О.С. Пашков та О.В. Магницька підкреслювали, що трудова функція працівника визначається колом обов'язків і їх характером, встановленими угодою сторін. Це коло обов'язків (трудова функція) може не збігатися з колом обов'язків за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою<sup>8</sup>. Таким чином, поняття „трудова функція” є ширшим за своїм обсягом і змістом, ніж поняття „професія”, „спеціальність”, „кваліфікація” чи „посада”. Вони співвідносяться між собою як ціле і часткове, коли часткове повністю поглинається цілим, а ціле, крім ознак часткового, містить не властиві частковому елементи – додаткові трудові права та обов'язки, що безпосередньо не входять у зміст конкретної професії, спеціальності, кваліфікації, посади.

Видається, у трудовому договорі з працівниками водного транспорту має бути зазначена саме трудова функція. Посаду слід зазначати у договорі в якості реквізиту письмової форми.

Окрім покладеної на кожного працівника водного транспорту трудової функції, кожен член екіпажу повинен відповідати за живучість судна, що є здатністю протистояти наслідкам аварійних пошкоджень, виникненню і розповсюдженню пожеж, впливу вибухів, зберігати і відновлювати при цьому в достатній мірі морехідні якості і гарантувати безпеку людей, що знаходяться на борту, схоронність вантажів і суднового майна. Підготовка до боротьби за живучість судна є обов'язковою для всього екіпажу і має проводитися з урахуванням типу і конструктивних особливостей судна, роду вантажу, що перевозиться, району плавання у комплексі з технічним навчанням<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Советское трудовое право: Учебник / Под. ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М., Юридическая литература. – 1988. – 605 с. – с. 255

<sup>6</sup> Пашков А.С. Обязанность трудиться по советскому праву [Текст] / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрустальов. - Москва : Юрид. лит., 1970. - 192 с. – с. 153–159, 161

<sup>7</sup> Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов [Текст] / А.И. Ставцева - М.: Юрид. лит., 1974. - 160 с. – с. 109

<sup>8</sup> Магницкая Е.В. Распределение трудовых ресурсов (правовые вопросы) [Текст] / Е.В. Магницкая, А.С.Пашков. - Москва : Юрид. лит., 1980. - 175 с. – с. 162

<sup>9</sup> Про затвердження Інструкції з боротьби за живучість суден внутрішнього плавання [Електрон.ресурс]: Наказ, Інструкція, Форма типового документа [...] від 04.11.2004 № 963 - Режим доступу:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1483-04> - Заголовок з екрану

Так, трудова функція члена екіпажу судна є складною та включає в себе, окрім обов'язків відповідно до професії, спеціальності, кваліфікації ще й обов'язки з підтримання життєзабезпечення (живучості) судна.

Ефективне використання трудових ресурсів, поряд із задоволенням потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, є складовою ефективною зайнятості. Одним із способів ефективного використання трудових ресурсів є впровадження таких форм організації праці, як сумісництво та суміщення професій (посад).

У правовій літературі висловлювалися різні точки зору з питання змісту трудової функції при суміщенні професій (посад): має місце тільки одна трудова функція, але „розширена” (О.І. Процевський); трудова функція є „складною” (М.В. Молодцов, В.Г. Соїфер); працівником, який працює в умовах суміщення професій (посад) реалізується якісно „нова” трудова функція (А.І. Ставцева); має місце сукупність трудових функцій (В.А. Глозман).

Думається, що для кожного конкретного працівника трудова функція є єдиною. Але при досягненні домовленості про суміщення професій (посад) працівник бере на себе додаткові обов'язки і відбувається доповнення трудової функції шляхом її розширення. Якщо ж виходити з того, що працівник виконує дві трудові функції, мова йде про існування двох трудових договорів, що є характерною рисою абсолютно іншої форми організації праці – сумісництва.

Відповідно до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013 - 2015 р.р. перелік суміщених посад членів екіпажів суден встановлюється у колективному договорі. Згідно Постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. №1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» суміщення дозволяється, як правило, у межах тієї категорії персоналу, до якої відноситься даний працівник (наприклад, судноводій-механік, матрос (рульовий)-моторист тощо).

Згідно ч.2 п.9 Інструкції щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» № 1145 від 4.12.1981р. зменшення чисельності працівників у результаті суміщення професій (посад) не може служити підставою для зміни встановленого підприємством, установою, організацією ліміту чисельності та затвердженого для них штатного розкладу.

Ураховуючи, що виконання додаткової роботи у вільний від основної роботи час вимагає від працівника водного транспорту більшого навантаження (фізичного, морального, психічного), обмеження сумісництва потребує чіткого врегулювання шляхом включення додаткових положень до змісту колективних договорів, як це передбачено у ч.2 ст. 21 Кодексу законів про працю.

Для того, щоб тривалість роботи екіпажу не перевищувала безпечно допустимого рівня, власник судна має визначити перелік необхідних і достатніх функцій, що повинні виконуватися на судні під час майбутнього рейсу, функції, які можна суміщати за умов нормальної експлуатації судна та за передбачених аварійних ситуацій на судні, а також мінімальну кількість екіпажу, необхідну для безпечного виконання функцій за сумісництвом.