

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ОРЛОВА НАТАЛІЯ ГЕННАДІЇВНА

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, професор **Жернаков Володимир Володимирович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, доцент **Шумна Лариса Петрівна**, Академія Державної пенітенціарної служби, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права;

– кандидат юридичних наук, доцент **Кулачок-Тітова Людмила Вікторівна**, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, доцент кафедри державно-правових дисциплін юридичного факультету.

Захист відбудеться «23» квітня 2019 р. о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84а.

Автореферат розіслано «22» березня 2019 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Місце і роль водного транспорту обумовлюється як організаційно-економічними, так і правовими чинниками. Дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту є нагальним та актуальним питанням, враховуючи масштаби галузі, кількість працюючих та недосконалість правового механізму. За даними міжнародних організацій BIMCO (Балтійська і міжнародна морська рада) та ISF (Міжнародна Федерація Судновласників) на сьогодні загальна кількість робочих місць для моряків у світі становить понад півтора мільйона одиниць. При цьому кількість робочих місць за останні десять років збільшилася на 45%, що відповідає глобальному зростанню світового флоту.

Україна входить до групи країн-лідерів з постачання моряків на світовий флот, перебуваючи на шостому місці в світі після Китаю, Філіппін, Індонезії, Росії, Індії.

Об'єктивні особливості трудових відносин на водному транспорті породжують необхідність встановлення спеціальних норм з регламентації праці членів екіпажів суден. Вони постійно знаходяться під впливом факторів, що вимагають високої психофізичної підготовленості: природні умови (зміна погодних та кліматичних умов, зміна часових поясів, бортова та кільова хитавиця тощо); виробничі умови (шум та вібрація, електромагнітне випромінювання, хімічне забруднення повітря тощо); соціально-психологічні фактори (постійна готовність до виконання професійних обов'язків, монотонність професійної діяльності, дефіцит інформації, групова ізоляція та самотність, зниження рухової активності, необхідність приймати рішення в умовах дефіциту часу, додаткові загрози здоров'ю та навіть життю в окремих регіонах світу тощо). Крім того, судно – це не тільки складна інженерна споруда, а й специфічний виробничо-комунальний об'єкт, у якому поєднуються зони праці та відпочинку. Обмеженість простору не дозволяє плавскладу ефективно використовувати вільний від роботи час для відновлення фізичного і психологічного стану. На організм члена екіпажу цілодобово впливають природничі, виробничі й побутові фактори, параметри яких можуть сягати екстремальних величин. Вплив фізико-хімічних, медико-біологічних і соціально-психологічних факторів на судні дозволяє вважати цю працю важкою, напруженою та навіть шкідливою. Саме умови виконання трудової функції такими працівниками та особливості часу відпочинку є підставою для галузевої диференціації правового регулювання їх праці.

Вагомим недоліком законодавства про працю на водному транспорті є значна кількість актів, незкоординованих між собою. У більшості вони не відповідають економічній ситуації в країні, що, в свою чергу, породжує різного роду колізії та створює складнощі у правозастосовчій діяльності. На окрему увагу заслуговує аналіз та оцінка міжнародно-правових актів щодо працівників водного транспорту, необхідність ратифікації Україною відповідних конвенцій Міжнародної організації праці.

Удосконалення правового регулювання відносин із праці на водному транспорті неможливе без виважених наукових рекомендацій.

Трудове право збагатилося дослідженням окремих особливостей трудових відносин працівників морського транспорту завдяки працям вітчизняних та закордонних вчених. Між тим, рівень та спектр публікацій не можна визнати таким, що відповідає сучасним потребам. У роботах аналізувалися окремі питання правового регулювання праці у цій сфері, а тому вони носять фрагментарний характер. У вітчизняній правовій науці немає комплексної наукової роботи, присвяченої дослідженню особливостей правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана згідно з планом науково-дослідницьких робіт кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах державної цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тема дисертаційного дослідження затверджена Вченою радою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого 15 лютого 2011 р. (протокол № 8).

Мета та завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених визначити особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту, а також розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізму правового регулювання трудових відносин на водному транспорті.

Поставлена мета зумовила вирішення у дисертаційній роботі таких наукових завдань:

- визначити сутність, мету, функції, межі диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті та виокремити фактори, що зумовлюють їх диференціацію;
- опрацювати теоретичні підходи до визначення правового статусу працівника водного транспорту загалом і капітана судна зокрема;

- сформувати вимоги до професійної підготовки працівників водного транспорту;
- встановити особливості укладення трудових договорів з працівниками водного транспорту;
- означити особливості правового регулювання охорони праці на водному транспорті;
- розкрити особливості дисциплінарної відповідальності працівника водного транспорту;
- внести пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства стосовно регулювання трудових відносин на водному транспорті.

Об'єктом дослідження є відносини у сфері праці на водному транспорті.

Предметом дослідження є особливості механізму правового регулювання трудових відносин на водному транспорті.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи складає сукупність базових науково-теоретичних положень, прийнятих у юридичній науці в цілому і в науці трудового права зокрема. Дисертаційна робота ґрунтується на методах і прийомах наукового пізнання, основу яких складає діалектичний метод, за допомогою якого були розглянуті поставлені автором завдання в їх розвитку та взаємозв'язку.

У процесі дослідження були використані й інші методи наукового пізнання: порівняльно-правовий метод покладено в основу аналізу нормативного регулювання трудових відносин на водному транспорті у різні періоди часу; формально-юридичний метод знадобився у процесі створення нових правових норм і приписів щодо регулювання трудових відносин на водному транспорті; метод раціональної критики послужив для детального аналізу нормативних актів і виявлення властивих їм колізій та протиріч; метод абстрагування та узагальнення було використано у процесі розробки дефініцій правових понять і категорій.

Нормативно-правовим підґрунтям дослідження є Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, а також підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють відносини на водному транспорті.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практичного застосування норм закону та підзаконних актів, політико-правова публіцистика, судова практика, довідкові видання, статистичні дані тощо.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що представлена робота є одним з перших в Україні комплексним теоретико-

правовим дослідженням особливостей правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. У результаті наукового аналізу сформульовано низку положень і висновків.

Уперше:

– виявлено фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин на водному транспорті: об'єктивні фактори – період (режим) роботи судна, приналежність працівника до командного складу судна чи суднової команди, призначення та технічні характеристики судна, підвищений рівень небезпеки; суб'єктивні фактори – стан здоров'я, вік, належна кваліфікація, стаж роботи, громадянство. Окремим фактором визнано умови виконання трудової функції працівниками водного транспорту: роз'їзний характер праці, постійний вплив на організм несприятливих факторів навколишнього середовища, підвищене емоційне напруження;

– сформульовано визначення поняття „працівник водного транспорту”: у широкому значенні – це фізична особа, яка на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) на підприємстві, в установі, організації, у структурному підрозділі сфери водного транспорту; у вузькому розумінні – це фізична особа, яка на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність, пов'язану із забезпеченням руху суден на морському та річковому транспорті (тобто зайнята основною діяльністю водного транспорту);

– обґрунтовано необхідність закріплення обов'язкових реквізитів письмової форми трудового договору з працівниками водного транспорту: зазначення конкретного судна; дата початку роботи на судні; визначення посади згідно з Тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій; місце проживання працівника та місцезнаходження роботодавця; відомості про найближчих родичів, включаючи їх адресу; вибір права тієї чи іншої країни (для моряків);

– визначено особливості правового статусу капітана судна як суб'єкта трудового права та його участь у виникненні трудових правовідносин на водному транспорті. Обґрунтовано необхідність нормативного закріплення правового статусу капітана судна у спеціальному законодавстві;

– запропоновано впровадження альтернативного типу навчання на водному транспорті – поєднання теоретичних курсів із безпосереднім функціонуванням осіб, що навчаються, на судах у складі екіпажів;

– доведено, що будь-яке судно має бути очолене капітаном і управлятися працівниками відповідної кваліфікації, які за станом здоров'я

придатні для роботи на водному транспорті, а екіпаж за комплектацією має відповідати типу, розмірам і устаткуванню судна;

– визначено необхідність належного правового регулювання захисту життя і здоров'я членів екіпажу як під час трудової діяльності, так і за межами роботи;

– запропоновано визначення поняття „дисциплінарний проступок на водному транспорті”, під яким слід розуміти порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачено застосування заходів дисциплінарної відповідальності;

– виокремлено особливості відсторонення від роботи працівників водного транспорту: 1) додаткові підстави для відсторонення; 2) репатріація як можливий наслідок відсторонення; 3) заборона будь-якої діяльності, пов'язаної з виконанням трудових обов'язків та обов'язків члена екіпажу (окрім задоволення першочергових потреб людини), на час відсторонення; 4) тривалість роботи члена екіпажу, що виконує обов'язки відстороненого працівника; 5) розподіл обов'язків відстороненого працівника; 6) виключення покладення обов'язків відстороненого працівника на працівників, які здійснюють керування транспортним засобом, та залучення кваліфікованих працівників до виконання робіт найнижчої кваліфікації.

Удосконалено:

– поняття диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті, під якою слід розуміти визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктивними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин;

– класифікацію працівників водного транспорту на групи на підставі аналізу організації їх праці: перша – особи, зайняті основною діяльністю водного транспорту, пов'язаною з рухом суден і з обслуговуванням плавзасобів та об'єктів інфраструктури на водному транспорті; друга – працівники, зайняті на роботах, у підприємствах, установах, організаціях, у структурних підрозділах сфери водного транспорту, які здійснюють організаційне забезпечення роботи на водному транспорті та не пов'язані з основною діяльністю;

– висновок щодо наявності спеціальної трудової правосуб'єктності працівників водного транспорту на підставі вимог до віку, стану здоров'я,

громадянства, кваліфікації відповідно до принципу диференціації правового регулювання праці окремих категорій працівників;

- положення про недоцільність застосування учнівського договору як засобу підвищення кваліфікації працівників морського та річкового транспорту;

- висновок щодо необхідності закріплення у законодавстві про дисципліну працівників водного транспорту таких дисциплінарних стягнень, що накладаються за порушення трудової дисципліни: догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.

- формулювання визначення поняття „відсторонення від роботи”, яким на водному транспорті слід вважати тимчасовий захід до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи, під час якого працівнику забороняється будь-яка діяльність на судні, пов’язана з виконанням трудових обов’язків члена екіпажу (окрім задоволення першочергових потреб людини), та не виплачується заробітна плата.

Набули подальшого розвитку:

- концепція гармонізації вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн шляхом використання уніфікованих норм у національній законотворчості та правозастосуванні;

- визначення поняття „працівник”: працівником є фізична особа, наділена трудовою правосуб’єктністю, яка особисто виконує оплачувану роботу на основі укладеного з нею трудового договору;

- трактування правового статусу працівника як сукупності основних елементів – правосуб’єктності (правоздатності і дієздатності) та прав і обов’язків.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони спрямовані на вдосконалення механізму правового регулювання трудових відносин на водному транспорті. Висновки та пропозиції, одержані в роботі, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення питань, пов’язаних з теоретичними та практичними аспектами правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту; у навчальному процесі – при викладанні курсу трудового права, при підготовці навчальної, інформаційної та методичної літератури; у правотворчості – при внесенні змін і доповнень до законів та підзаконних актів, а також при розробці та здійсненні програм діяльності уряду в соціальній сфері; у правозастосуванні – при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Результати проведеного дослідження апробовані на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Юридична осінь 2011 року» (Харків, 9 листопада 2011 р.); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); «Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства» (м. Путивль, 14–16 червня 2012 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (Харків, 5–6 жовтня 2012 р.); «Юридична осінь 2012 року» (Харків, 13 листопада 2012 р.); «Юридична осінь 2013 року» (Харків, 14 листопада 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (Харків, 27–28 вересня 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (Харків, 20–21 листопада 2013 р.); «Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства» (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.); «Юридична осінь 2014 року» (Харків, 14 листопада 2014 р.); «Юридична осінь 2015 року» (Харків, 11 листопада 2015 р.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21–22 квітня 2016 р.); «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.); «Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів» (м. Запоріжжя, 20 травня 2017 р.); «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.).

Публікації. Ключові теоретичні та практичні положення здійсненого дослідження відображені у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України, одній статті – у закордонному науковому виданні і в тезах 17 доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації визначаються метою і завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені на вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 219 сторінок, з них основний текст – 178 сторінок, список використаних джерел (420 найменувань) – 37 сторінок, додаток – 4 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, розкрито зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано мету і завдання роботи, визначено наукову новизну дослідження, його практичне і теоретичне значення, наведено дані, що свідчать про апробацію дисертації та її наукових висновків.

Розділ 1 «Теоретичні основи єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 1.1 *«Загальні засади єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту»* визначено мету, функції, межі диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. Зроблено висновок, що виконання трудової діяльності на водному транспорті має особливості та стійкі об'єктивні ознаки, які виступають підставами для проведення диференціації правового регулювання трудових відносин, у зв'язку з чим існує об'єктивна необхідність у врегулюванні таких відносин як нормами загальної дії, так і спеціальними нормами, за допомогою яких втілюється диференційований підхід до правового регулювання праці.

Пропонується під диференціацією правового регулювання трудових відносин на водному транспорті розуміти визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктивними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

У підрозділі 1.2 *«Фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту»* проведено дослідження, яке дозволило виявити фактори диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті. Об'єктивними факторами визнано період (режим) роботи судна, приналежність працівника до командного складу судна чи суднової команди, призначення та технічні характеристики судна, підвищений рівень небезпеки. До суб'єктивних факторів віднесено стан здоров'я, вік, належну кваліфікацію, стаж роботи, громадянство. Окремим фактором диференціації автор визнає умови виконання трудової функції працівниками водного транспорту, серед яких – роз'їзний характер праці, постійний вплив на організм несприятливих факторів навколишнього середовища, підвищене емоційне напруження.

Розділ 2 «Правовий статус працівника водного транспорту і його реалізація» містить три підрозділи.

У підрозділі 2.1 *«Правовий статус працівника водного транспорту»* обґрунтовано класифікацію працівників водного транспорту на групи на підставі аналізу організації їх праці: перша – особи, зайняті основною діяльністю водного транспорту, пов'язаною з рухом суден і з обслуговуванням плавзасобів та об'єктів інфраструктури на водному транспорті; друга – працівники, зайняті на роботах, у підприємствах, установах, організаціях, у структурних підрозділах сфери водного транспорту, які здійснюють організаційне забезпечення роботи на водному транспорті та не пов'язані з основною діяльністю.

Поділ працівників водного транспорту на окремі групи згідно з національним законодавством про дисципліну праці та міжнародно-правовими актами надав можливість виокремити особливу категорію працівників – плавсклад морських і річкових суден, праця яких суттєво відрізняється від праці інших працівників галузі водного транспорту.

Автором запропоновано власне визначення поняття «працівник водного транспорту». У широкому значенні під працівником водного транспорту слід розуміти фізичну особу, яка на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) на підприємстві, в установі, організації, у структурному підрозділі сфери водного транспорту. У вузькому розумінні працівник водного транспорту – це фізична особа, що на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність, пов'язану із забезпеченням руху суден на морському та річковому транспорті (тобто зайнята основною діяльністю водного транспорту).

Досліджено юридичний статус працівника водного транспорту та зроблено висновок, що працівник водного транспорту має відповідати вимогам, встановленим у спеціальному законодавстві (вік, громадянство, стан здоров'я, належна кваліфікація), що в сукупності становить спеціальну трудову правосуб'єктність.

У підрозділі 2.2 *«Капітан судна як особливий суб'єкт відносин у сфері праці на водному транспорті»* визначено особливості правового статусу капітана судна. Він обумовлений взаємодією норм трудового права та інших галузей права, за допомогою яких здійснюється регулювання трудової функції та повноважень капітана.

Капітан є високооплачуваним найманим працівником з максимальною відповідальністю, зафіксованою в міжнародних документах, але при цьому залежний від судовласника і зобов'язаний діяти згідно зі значною кількістю нормативно-правових актів. Особливість статусу і широке коло суб'єктивних

прав зумовлюють обов'язок капітана уникати їх використання з неправомірною вигодою для себе. Обґрунтовано необхідність нормативного закріплення правового статусу капітана судна у спеціальному законодавстві.

Автором запропоновано наділити капітана повноваженнями по прийняттю на роботу під час рейсів.

Зазначено, що обов'язковими умовами письмового трудового договору з капітаном судна мають бути адміністративні та господарські обов'язки.

У підрозділі 2.3 «*Особливості професійної підготовки працівників водного транспорту*» проведено детальний аналіз закріплених у законодавстві вимог до професійної підготовки працівників водного транспорту. Обов'язковими мінімальними вимогами для дипломування спеціалістів річкового та морського транспорту є досягнення певного віку, наявність спеціальних практичних і теоретичних знань та стажу роботи, необхідність проходження документально підтвердженої спеціальної або спеціалізованої підготовки, стан здоров'я.

Доведено недоцільність застосування учнівського договору як засобу підвищення кваліфікації працівників морського та річкового транспорту, оскільки за учнівським договором виконання договірних зобов'язань визначається, у першу чергу, ступенем засвоєння теоретичних знань з навчальної програми, що не є достатнім у сфері водного транспорту, де практичні навички виступають одним з найважливіших показників кваліфікації спеціалістів.

Обґрунтовано необхідність впровадження на водному транспорті альтернативного типу навчання – поєднання теоретичних курсів із безпосереднім функціонуванням осіб, що навчаються, на судах у складі екіпажів.

Розділ 3 «Особливості регулювання трудових відносин працівників водного транспорту в окремих інститутах трудового права» містить 3 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «*Особливості укладення трудових договорів з працівниками водного транспорту*» доведено необхідність укладення трудових договорів з працівниками водного транспорту у письмовій формі.

Зроблено висновок про доцільність нормативного закріплення необхідних реквізитів письмової форми трудового договору з працівниками водного транспорту: зазначення конкретного судна; дата початку роботи на судні; визначення посади згідно з Тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій; місце проживання працівника та місцезнаходження роботодавця; відомості про найближчих родичів, включаючи їх адресу; вибір права тієї чи іншої країни (для моряків).

У підрозділі 3.2 «*Особливості правового регулювання охорони праці на водному транспорті*» зазначається, що будь-яке судно має бути очолене капітаном і управлятися працівниками відповідної кваліфікації, які за станом здоров'я придатні для роботи на водному транспорті, а екіпаж за комплектацією має відповідати типу, розмірам і устаткуванню судна.

Зроблено висновок, що специфіка роботи на водному транспорті характеризується не тільки необхідністю надання належних умов праці та дотримання безпеки під час трудової діяльності працівників водного транспорту, а й необхідністю належного правового регулювання захисту життя і здоров'я членів екіпажу як під час трудової діяльності, так і за межами роботи.

У підрозділі 3.3 «*Особливості дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту*» пропонується авторське визначення поняття «дисциплінарний проступок на водному транспорті», під яким слід розуміти порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачено застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Обґрунтовано необхідність закріплення у законодавстві про дисципліну працівників водного транспорту таких дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни: догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.

Виокремлено особливості відсторонення від роботи працівників водного транспорту: додаткові підстави для відсторонення; репатріація як можливий наслідок відсторонення; заборона будь-якої діяльності, пов'язаної з виконанням трудових обов'язків та обов'язків члена екіпажу (окрім задоволення першочергових потреб людини), на час відсторонення; тривалість роботи члена екіпажу, що виконує обов'язки відстороненого працівника; розподіл обов'язків відстороненого працівника; виключення покладення обов'язків відстороненого працівника на працівників, які здійснюють керування транспортним засобом, та залучення кваліфікованих працівників до виконання робіт найнижчої кваліфікації.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягало у визначенні особливостей правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту, а також формулюванні висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на

вдосконалення законодавства на водному транспорті і практики його застосування на основі теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених. У результаті проведеного дослідження сформульовано наведені далі основні висновки та пропозиції.

1. Під диференціацією правового регулювання трудових відносин на водному транспорті слід розуміти визначений законом поділ норм права, що встановлює обумовлені об'єктивними особливостями праці та суб'єктивними характеристиками працівників реально існуючі відмінності у правовому регулюванні трудових відносин з метою забезпечення принципу рівності трудових прав та підвищення ефективності регулювання трудових відносин.

2. Об'єктивними факторами диференціації правового регулювання трудових відносин на водному транспорті є: період (режим) роботи судна, приналежність працівника до командного складу судна чи судової команди, призначення та технічні характеристики судна, підвищений рівень небезпеки. Факторами суб'єктивної диференціації на водному транспорті є стан здоров'я, вік, належна кваліфікація, стаж роботи, громадянство.

Умови виконання трудової функції працівниками водного транспорту доцільно віднести до окремого критерію класифікації факторів диференціації. До специфічних особливостей умов праці на водному транспорті відносяться: роз'язний характер праці, постійний вплив на організм несприятливих факторів навколишнього середовища, підвищене емоційне напруження.

3. Поняття «працівник водного транспорту» можна розглядати у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні під працівником водного транспорту слід розуміти фізичну особу, яка на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) на підприємстві, в установі, організації, у структурному підрозділі сфери водного транспорту. У вузькому розумінні працівник водного транспорту – це фізична особа, що на підставі трудового договору здійснює трудову діяльність, пов'язану із забезпеченням руху суден на морському та річковому транспорті (тобто зайнята основною діяльністю водного транспорту).

4. Працівник водного транспорту має відповідати вимогам, встановленим у спеціальному законодавстві (вік, громадянство, стан здоров'я, належна кваліфікація), що в сукупності становить спеціальну трудову правосуб'єктність працівника водного транспорту.

5. Особливостями правового статусу капітана судна є: обумовленість правового статусу співвідношенням трудового права та інших галузей права (міжнародне право, цивільне право, кримінально-процесуальне право), за допомогою яких здійснюється регулювання трудової функції та повноважень капітана; капітан виступає високооплачуваним найманим працівником з

максимальною відповідальністю, зафіксованою в міжнародних документах, але при цьому залежний від судовласника і зобов'язаний діяти згідно зі значною кількістю нормативно-правових актів; об'єктивно зумовлений широким колом повноважень обов'язок капітана уникати їх використання з неправомірною вигодою для себе.

6. Обов'язковими мінімальними вимогами для дипломування спеціалістів річкового та морського транспорту є досягнення певного віку, наявність спеціальних практичних і теоретичних знань та стажу роботи, необхідність проходження документально підтвердженої спеціальної або спеціалізованої підготовки, стан здоров'я.

Для якісної підготовки працівників водного транспорту доречно застосовувати альтернативний тип навчання – поєднання теоретичних курсів із безпосереднім функціонуванням осіб, що навчаються, на судах у складі екіпажів.

7. Потребують нормативного закріплення необхідні реквізити письмової форми трудового договору з працівниками водного транспорту: зазначення конкретного судна; дата початку роботи на судні; визначення посади згідно з Тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій; місце проживання працівника та місцезнаходження роботодавця; відомості про найближчих родичів, включаючи їх адресу; вибір права тієї чи іншої країни (для моряків).

8. Будь-яке судно має бути очолене капітаном і управлятися працівниками відповідної кваліфікації, які за станом здоров'я придатні для роботи на водному транспорті, а екіпаж за комплектацією має відповідати типу, розмірам і устаткуванню судна.

9. Специфіка роботи на водному транспорті характеризується не тільки необхідністю надання належних умов праці та дотримання безпеки під час трудової діяльності працівників водного транспорту, а й необхідністю належного правового регулювання захисту життя і здоров'я членів екіпажу як під час трудової діяльності, так і за межами роботи.

10. Під дисциплінарним проступком на водному транспорті слід розуміти порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачено застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

11. У законодавстві доцільним видається закріпити такі дисциплінарні стягнення, що накладаються за порушення трудової дисципліни працівників водного транспорту: догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.

12. Відсторонення від роботи працівника водного транспорту слід вважати тимчасовим заходом до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи, під час якого працівнику забороняється будь-яка діяльність на судні, пов'язана з виконанням трудових обов'язків та обов'язків члена екіпажу (окрім задоволення першочергових потреб людини), та не виплачується заробітна плата.

13. Відсторонення від роботи працівників водного транспорту характеризується наступними особливостями: 1) підставами відсторонення, окрім зазначених у ст. 46 КЗпП України, є дії, що можуть призвести до аварії або загрожують безпеці судна, людей чи майна; 2) наслідком відсторонення під час рейсу може бути репатріація; 3) на час відсторонення членам екіпажів суден забороняється будь-яка діяльність, пов'язана з виконанням трудових обов'язків та обов'язків члена екіпажу (окрім задоволення першочергових потреб людини); 4) тривалість роботи члена екіпажу, що виконує обов'язки відстороненого працівника, не може перевищувати разом з основною роботою 12 годин на добу або 50 % норми робочого часу працівника на місяць; 5) обов'язки відстороненого працівника мають бути розподілені між іншими працівниками, що обіймають посади, для яких встановлені тотожні завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги та зміст інформації, яку необхідно знати; 6) виключається можливість покладення обов'язків працівника, якого було відсторонено від роботи, на працівників, які здійснюють керування транспортним засобом, а також залучення кваліфікованих працівників до виконання робіт підсобного характеру.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:

1. Орлова Н. Г. Факторы, обуславливающие дифференциацию правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте. *Leges si Viata*. 2014. № 7/3 (271). С. 96–100.

2. Орлова Н. Г. Щодо важливості письмової форми трудових договорів з моряками. *Держава і право*. 2014. Вип. 63. С. 155–161.

3. Орлова Н. Г. До питання про правовий статус капітана судна. *Юрист України*. 2014. № 4 (29). С. 94–102.

4. Орлова Н. Г. Щодо відсторонення від роботи працівника водного транспорту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2015. Вип. 30 (1). С. 182–186.

5. Орлова Н. Г. До питання про поняття працівника водного транспорту. *Порівняльне аналітичне право*. 2015. № 3. URL: http://www.par.in.ua/3_2015/39.pdf

6. Орлова Н. Г. Щодо професійної підготовки працівників водного транспорту. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 172–178.

Наукові праці, які засвідчують апробацію результатів дисертації:

1. Орлова Н. Г. Щодо окремих особливостей трудових договорів з моряками. *Юридична осінь 2011 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молод. вчених та здобувачів (м. Харків, 9 листопада 2011 р.). Харків : НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. С. 277–280.

2. Орлова Н. Г. Щодо окремих питань впровадження міжнародно-правових стандартів підготовки та дипломування моряків в Україні. *Правове забезпечення соціальної сфери* : зб. матеріалів III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених. Одеса : Фенікс, 2012. С. 162–165.

3. Орлова Н. Г. Удосконалення механізму реалізації зобов'язань судновласника у разі хвороби, травми або смерті моряків. *Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Путивль, 14–16 червня 2012 р.). Путивль : Українська асоціація фахівців трудового права. 2012. С. 203–206.

4. Орлова Н. Г. Щодо реалізації трудових прав моряків шляхом ратифікації Україною Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 року. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.). Харків : Право, 2012. С. 319–322.

5. Орлова Н. Г. Репатріація як важлива міра захисту соціально-трудоових прав моряків. *Юридична осінь 2012 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молод. вчених та здобувачів (Харків, 13 листопада 2012 р.). Харків : НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2012. С. 56–59.

6. Орлова Н. Г. Щодо важливості письмової форми трудових договорів з моряками. *Юридична осінь 2013 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молод. учених та здобувачів (Харків, 14 листоп. 2013 р.). Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого», 2013. С. 257–260.

7. Орлова Н. Г. Удосконалення правового регулювання підготовки та дипломування спеціалістів морських професій. *Актуальні проблеми*

трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.). Харків : Право, 2013. С. 399–402.

8. Орлова Н. Г. Співвідношення робочого часу і часу відпочинку моряків. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України» (Харків, 20–21 листоп. 2013 р.). Харків : Нац. акад. прав. наук України, 2013. С. 920–923.

9. Орлова Н. Г. Фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин на водному транспорті. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.). Суми : Сумський державний університет, 2014. С. 228–232.

10. Орлова Н. Г. Щодо правового регулювання укомплектування морських суден екіпажами. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків : Право, 2014. С. 288–291.

11. Орлова Н. Г. Щодо відсторонення від роботи працівника водного транспорту. *Юридична осінь 2014 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук. конф. молод. учених (Харків, 14 листопада 2014 р.). Харків : Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2014. С. 164–167.

12. Орлова Н. Г. До питання про поняття працівника водного транспорту. *Юридична осінь 2015 року* : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук. конф. молод. учених (Харків, 11 листоп. 2015 р.). Харків : Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2015. С. 127–130.

13. Орлова Н. Г. До питання про професійну підготовку працівників водного транспорту. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21–22 квітня 2016 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 168–173.

14. Орлова Н. Г. До питання про трудову функцію працівників водного транспорту. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України* : тези доп. учасн. Всеукр.наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2017. С. 149–151.

15. Орлова Н. Г. Щодо вимоги до стану здоров'я працівників водного транспорту. *Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.,

присвяч. 10-річчю Інституту управління та права ЗНТУ (м. Запоріжжя, 20 травня 2017 р.). Запоріжжя : «Просвіта», 2017. Т. 1. С. 363–365.

16. Орлова Н. Г. До питання про дисциплінарний проступок працівників водного транспорту. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків : Право, 2017. С. 299–303.

17. Орлова Н. Г. До питання про диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.). Харків : ФОП Панов А. М., 2018. С. 347–350.

АНОТАЦІЯ

Орлова Н. Г. Особливості правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2019.

Робота присвячена дослідженню особливостей правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. Виявлено фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту; опрацьовано теоретичні підходи до визначення правового статусу працівника водного транспорту; розкрито особливості регулювання трудових відносин працівників водного транспорту в окремих інститутах трудового права.

На підставі здобутих теоретичних результатів сформульовано пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства, що дасть змогу удосконалити механізм правового регулювання трудових відносин на водному транспорті.

Ключові слова: водний транспорт, фактори диференціації, трудові правовідносини, працівник водного транспорту, моряк, капітан судна, правовий статус, професійна підготовка, трудовий договір, охорона праці, дисципліна праці.

АННОТАЦИЯ

Орлова Н. Г. Особенности правового регулирования трудовых отношений работников водного транспорта. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2019.

Работа посвящена исследованию особенностей правового регулирования трудовых отношений работников водного транспорта.

Сделан вывод, что выполнение трудовой деятельности на водном транспорте имеет особенности и устойчивые объективные признаки, выступающие основаниями для проведения дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Выявлены факторы, обуславливающие дифференциацию правового регулирования трудовых отношений работников водного транспорта: объективные – период (режим) работы судна, принадлежность работника к командному составу судна или судовой команде, назначение и технические характеристики судна, повышенный уровень опасности; субъективные – состояние здоровья, возраст, надлежащая квалификация, стаж работы, гражданство.

Дополнительным фактором дифференциации правового регулирования на водном транспорте являются условия выполнения трудовой функции работниками водного транспорта: разъездной характер работы, постоянное воздействие на организм неблагоприятных факторов окружающей среды, повышенное эмоциональное напряжение при осуществлении трудовой деятельности.

Исследован юридический статус работника водного транспорта. Особое внимание уделено правовому статусу капитана судна и его участию в возникновении трудовых правоотношений на водном транспорте.

Проанализированы обязательные минимальные требования для дипломирования специалистов речного и морского транспорта. Обоснована целесообразность применения на водном транспорте альтернативного типа обучения.

Доказана целесообразность нормативного закрепления необходимых реквизитов письменной формы трудового договора с работниками водного транспорта.

Отмечено, что для осуществления безопасного судоходства любое судно должно быть возглавлено капитаном и управляться работниками соответствующей квалификации, которые по состоянию здоровья пригодны для работы на водном транспорте, а экипаж по комплектации должен соответствовать типу, размерам и оборудованию судна. Обоснована необходимость надлежащего правового регулирования защиты жизни и здоровья членов экипажа как во время трудовой деятельности, так и за пределами работы.

Раскрыто понятие дисциплинарного проступка на водном транспорте. Определены особенности дисциплинарной ответственности работников водного транспорта.

На основании полученных теоретических результатов сформулированы предложения по внесению изменений в действующее законодательство, что позволит усовершенствовать механизм правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте.

Ключевые слова: водный транспорт, факторы дифференциации, трудовые правоотношения, работник водного транспорта, моряк, капитан судна, правовой статус, профессиональная подготовка, трудовой договор, охрана труда, дисциплина труда.

SUMMARY

Orlova N. G. Features of legal regulation of labor relations of water transport employees. – Qualifying scientific work published on the rights of the manuscript.

The dissertation is for the scientific degree of Candidate of Legal Sciences in specialty 12.00.05 «Labor Law; Social Security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2019.

The work presents a study of features of legal regulation of labor relations of water transport employees. The dissertation determines factors of differentiation of legal regulation of labor relations of water transport employees. Theoretical approaches to the definition of the legal status of a water transport employee are studied. The research also outlines peculiarities of regulation of labor relations of water transport employees in certain institutes of labor law.

As a result of the theoretical research, the dissertation formulates proposals for amending the present legislation, which will improve the legal regulation of labor relations on water transport.

Keywords: water transport, factors of differentiation, labor relations, water transport employee, sailor, captain of a ship, legal status, professional development, employment contract, labor protection, labor discipline.

Відповідальний за випуск –
кандидат юридичних наук, доцент
Я. В. Свічкарьова

Підписано до друку 12.03.2019 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на ризографі.
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.– вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 299 .

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.