

*Дмитренко Д. О.,
доктор філософії в галузі права,
старший викладач кафедри кримінального права та правосуддя
Національного університету «Чернігівська політехніка»*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ГРУЗІЇ

Анотація. У науковій публікації досліджуються окремі аспекти правового регулювання праці моряків за законодавством України та республіки Грузії. Автором проведено порівняльно-правовий аналіз правового регулювання заробітної плати, робочого часу і часу відпочинку та щорічних відпусток моряків. З'ясовано, що Конвенція Міжнародної організації праці про працю в судноплаванні 2006 року встановлює мінімальні вимоги усіх аспектів умов праці та проживання моряків на судні, зокрема, вимоги щодо: мінімального віку для прийому на роботу; придатності моряка за станом здоров'я для виконання своїх обов'язків; професійної підготовки і кваліфікації моряків; умов працевлаштування; справедливого трудового договору; заробітної плати; тривалості робочого часу і часу відпочинку; оплачуваної щорічної відпустки; репатріації; житлових приміщень; умов для відпочинку на судні; харчування; соціального забезпечення; охорони здоров'я та медичного обслуговування та ін. Зазначена Конвенція стала основним підґрунтям захисту прав моряків на засадах відкритості та прозорості, та водночас надала державам-учасникам самостійність.

Проаналізована відповідність норм законодавства України у сфері трудових і соціальних прав моряків з Конвенцією Міжнародної організації праці 2006 року про працю в судноплаванні, та виявлено, що національне законодавство в галузі регулювання праці моряків є недостатньо деталізованим та не відповідає європейським стандартам. Водночас законодавство Грузії містить детальні положення щодо: нормування оплати праці моряків; алгоритму розрахунку виплати заробітної плати у разі смерті моряка; регулювання заробітної плати у разі взяття моряка в полон в результаті піратства або збройного пограбування судна та ін. У зв'язку із зазначеним висновком, автором було наголошено на запозиченні досвіду гармонізації національного законодавства республіки Грузія до міжнародних стандартів.

З огляду на значне скорочення національного флоту, військовий стан в країні, а також економічну ситуацію, українські моряки вимушені укладати трудові договори з іноземними компаніями та працювати на іноземних судовласників. У зв'язку з зазначеною непоправною ситуацією та з метою захисту прав українських моряків закордоном, Україною має бути ратифікована Конвенція Міжнародної організації праці про працю в морському судноплаванні, а також розпочався процес з гармонізації національного законодавства до міжнародних стандартів. Зазначений крок є надзвичайно важливим для іміджу України як світової морської держави та забезпечення стабільності морської галузі України.

Ключові слова: моряк, заробітна плата, робочий час, час відпочинку, щорічна відпустка.

Постановка проблеми. Україна посідає шосте місце у світі за кількістю працюючих моряків (4,04%) та четверте місце у світі за кількістю морських офіцерів (5,49%) [1]. Попри значний відсоток працівників з посвідченням моряка, Україною не була ратифікована Конвенція Міжнародної організації праці про працю у морському судноплаванні, що значно гальмує розвиток національної морської галузі та відсутність гідного механізму захисту українських моряків, що працюють на іноземних суднах. На відміну від України, Грузія ратифікувала MLC 2006 року 14 лютого 2024 року та імплементувала норми зазначеної конвенції до національного законодавства шляхом створення окремого нормативного акту, регулюючого працю моряків – Закону Грузії «Про працю моряків» № 3042-ХІІІ-ХЗ від 31.05.2023 року. Дослідження нещодавнього досвіду Грузії з імплементатією може сприяти приведенню національного трудового законодавства у відповідність до сучасних міжнародних стандартів праці у морському судноплаванні та забезпеченню гідних умов праці та захисту своїх громадян.

Стан дослідження. Питання правового регулювання праці моряків досліджували у своїх працях: О. О. Белогубова, М. В. Голікова, І. В. Підпала, Ю. В. Сергєєв, С. М. Волошина, Л. А. Ольховик та ін. Однак, питання порівняння правового регулювання праці моряків в Україні та Грузії не висвітлювалось в жодній з наукових праць.

Мета статті полягає у порівняльно-правовому аналізі правового регулювання заробітної плати та робочого часу моряків за законодавством України та Грузії.

Виклад основного матеріалу. Конвенція МОП про працю у морському судноплаванні (Maritime Labour Convention від 23 лютого 2006 року (далі – MLC 2006 року) є унікальним міжнародним договором, що відповідає усім сучасним нормам міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю в морському судноплаванні, переглядаючи положення 37 конвенцій, що діяли починаючи з 1920 року. MLC 2006 року встановлює мінімальні вимоги усіх аспектів умов праці та проживання моряків на судні, а саме: мінімальний вік для прийняття на роботу; придатність моряка за станом здоров'я для виконання своїх обов'язків; професійну підготовку і кваліфікацію моряків; умов працевлаштування; справедливого трудового договору; заробітної плати; тривалості робочого часу і часу відпочинку; оплачуваної щорічної відпустки; репатріації та ін. Водночас MLC 2006 року встановлює вимоги до житлових приміщень, умов для відпочинку на судні, харчування, соціального забезпечення, охорони здоров'я та медичного обслуговування та ін [2].

Згідно зі статтею 54 Кодексу торговельного мореплавання України № 176/95-ВР від 23 травня 1995 року (далі – КТМ), трудові відносини на судні, зокрема, порядок прийняття на роботу

моряків, їх права й обов'язки, умови праці на судні, оплати праці, порядок і підстави звільнення тощо, регулюються законодавством, міжнародними договорами України, генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами). До основних обов'язків судновласника судна КТМ відносить забезпечення: комплектування судна кваліфікованим екіпажем з відповідними судновими документами та кваліфікаційними документами членів екіпажу; системи управління безпечною експлуатацією судна та запобігання забруднення; безпечними умовами і режимом праці на судні; охороною здоров'я членів екіпажу на борту судна і на березі; постачанням продовольства і питної води в достатній кількості та належної якості; належних суднових приміщень [3].

Згідно із п. 1 (g) статті 2 Закону Грузії «Про працю моряків» № 3042-ХІВ-ХДЗ від 31.05.2023 року моряком вважається особа, яка працює на будь-якій посаді на борту судна, або інша працевлаштована на судні особа, для котрої судно є регулярним робочим місцем. Водночас моряками не вважаються такі особи: лоцман; співробітник порту; інспектор державного контролю прапора та сурвер; суперінтендант; аніматор, тривалість роботи якого не перевищує 72 години; запрошені для виконання ремонтних робіт члени технічного персоналу, тривалість роботи яких не перевищує 96 годин, а також особа, що тимчасово працює на борту судна та бере участь у морських дослідженнях [4].

КТМ визначає судновласника як юридичну або фізичну особу, яка експлуатує судно від свого імені, незалежно від форми власності, або використовує судно на інших законних підставах. Визначення судновласника у грузинському законодавстві є значно ширшим, п. 1 (c) статті 2 Закону Грузії «Про працю моряків» встановлює, що судновласником є будь-яка фізична чи юридична особа, яка є власником судна, або інша особа, зокрема, менеджер судна, агент чи бербоут-фрахтувальник, який отримав від власника судна право на управління судном, а також взяв відповідальність виконувати усі обов'язки [3].

Оплата праці є одним з найважливіших інститутів трудового права, та основним соціально-економічним правом людини. Керуючий принцип В.2.2.1 виділяє два різновиди заробітної плати моряків: базова заробітна плата та консолідована заробітна плата. Згідно із п. 1(b) базова заробітна плата визначається як плата, незалежно від її структури, за роботу протягом нормального робочого часу, що не включає виплат за надурочні роботи, премії, оплачуваної відпустки, грошову допомогу або будь-яку іншу додаткову винагороду. Водночас консолідована заробітна плата є платою, що включає базову заробітну плату та інші виплати, пов'язані з оплатою праці (компенсацію за надурочну роботу, грошову допомогу та ін) або лише окремі види виплат [2].

Закон Грузії «Про працю моряків» також виділяє базову заробітну плату та консолідовану заробітну плату. Згідно з п. 1 (b), базовою заробітною платою є сума, що виплачується в обмін за роботу, що виконується протягом нормованого робочого часу, незалежно від її структури, водночас, п. 1 (c) визначає консолідовану заробітну плату як заробітну плату, що включає базову заробітну плату, інші винагороди, що підлягають виплаті, компенсації за надурочні роботи [4].

Заробітна плата моряків в Україні, на відміну від Грузії, регулюється не окремим актом, а загальнонаціональним Законом України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 року.

Відповідно до статті 2 зазначеного закону, структуру заробітної плати складають основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата являє собою винагороду, за виконану роботу у відповідності до норм часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків, що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок. Визначення додаткової заробітної плати у національному законодавстві дещо різниться від МЛС 2006 року та представляє винагороду за працю понад встановлені норми, за особливі умови праці та за трудові успіхи та винахідливість, що включає доплати надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [5].

МЛС 2006 року вимагає, щоб моряки щомісячно отримували заробітну плату на регулярній основі та у повному розмірі, відповідно до свого трудового договору. Пункти 3, 4, 5 Стандарту А 2.2 також передбачають право моряків на повну або часткову передачу своєї заробітної плати своїм сім'ям, утриманцям, або іншим довіреним особам. Зазначене право реалізується шляхом виокремлення моряком на власний розсуд частини заробітної плати для переказу з визначеною періодичністю за допомогою банківських переказів або аналогічними способами. Будь-яка плата за вищезазначені послуги має бути справедливою, з урахуванням обмінного курсу [2].

Стаття 14 закону Грузії «Про працю моряків» зазначає, що моряк щомісячно отримує від судновласника або його довіреної особи витяг, що містить інформацію щодо будь-якої суми (включаючи заробітну плату), виплаченої моряку, а також інформацію про курс валют, якщо сума виплачена у валюті/ за курсом, що відрізняється від домовленої. Моряк також повинен щомісячно підтверджувати документ розрахунку за виконання надурочної роботи, погодинний тариф якої не повинен становити менше ніж 125% базової заробітної плати. Пункт 10 зазначеної статті також передбачає компенсацію за невиконання заробітної плати моряку у розмірі 10% заробітної плати до того часу, поки заробітна плата не буде виплачена [4]. Стаття 29 Закону встановлює накладення штрафу на судновласника у розмірі 10 000 ларі у зв'язку з невиконанням заробітної плати або невиконанням обов'язків, визначених трудовим договором з моряком [4].

Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» № 2050-III від 19.10.2000 року також передбачає компенсацію втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати. Згідно зі статтею 3 вищезазначеного закону, обчислення суми такої компенсації передбачає множення суми нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиконання доходу [6].

Національне законодавство України, на відміну від інших морських держав, не містить положень щодо особливостей оплати праці моряків. Відповідно до статті 14 Закону України «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств може здійснюватися генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальними та локальними угодами. Водночас норми локальної угоди, що допускають оплату праці нижче від норм, встановлених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, можуть застосо-

уватись на період врегулювання підприємством фінансових труднощів тривалістю до шести місяців [5].

Грузинське законодавство також передбачає алгоритм розрахунку виплати заробітної плати у разі смерті моряка у період дії трудового договору, за яким: моряку нараховується повна заробітна плата у разі його смерті одразу після початку рейсу; якщо ж моряк виконував рейс в обидва кінці, половина заробітної плати виплачується у разі його смерті на початку рейсу або при заході судна у порт, а повна заробітна плата – у разі настання смерті на зворотному напрямку. Якщо ж моряка було взято в полон в результаті піратства або збройного пограбування судна, заробітна плата виплачується протягом усього періоду перебування моряка у полоні, до його репатріації або смерті [4].

Виплата заробітної плати померлого працівника в Україні регулюється статтею 1227 Цивільного кодексу України, за якою заробітна плата, що не була одержана за життя, передається членам сім'ї померлого, або входить до складу спадщини, у разі відсутності родичів [7]. Також статтею 83 Кодексу законів про працю України передбачена грошова компенсація членам сім'ї померлого працівника за не використані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя [8].

Іншим важливим аспектом правового регулювання праці моряків є робочий час. Згідно зі Стандартом А 2.3 МLC 2006 року, максимальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 14 годин на добу та 72 години протягом семи-денного періоду. Водночас час відпочинку моряка може бути розділений на два періоди, тривалістю не менше шести годин. Графік із зазначенням внутрішнього трудового розпорядку має бути розміщений на видному для огляду місці. Зазначений графік має бути складений робочою мовою судна й англійською, та містити: режим роботи в морі та порту; максимальну тривалість робочого часу; мінімальну тривалість часу відпочинку, передбачені законодавством, колективними договорами, або нормативно-правовими актами [2; 4].

Робочий час моряків в Україні регулюється положенням «Про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України» № 135 від 29.02.2012 року (далі – Положення), що визначає робочий час моряка, як час, протягом якого член екіпажу зобов'язаний виконувати відповідно до трудового договору (контракту) роботу в інтересах судна (обов'язки з експлуатації, обслуговування судна, пасажирів і членів екіпажу, підтримання судна в нормальному експлуатаційно-технічному стані) згідно з графіком несення вахт, виконання суднових робіт і розпорядком дня на судні, які затверджує судновласник чи за його дорученням капітан судна (п. 2.1) [9]. Розділ II Положення встановлює п'ятиденний 40-годинний робочий тиждень для членів екіпажів суден морського та річкового транспорту, зі скороченням тривалості робочого дня з восьми до семи годин, напередодні святкових і неробочих днів. Пункт 2.2 також передбачає скорочення тривалості робочого часу до 36 годин для моряків, які працюють в шкідливих та важких умовах праці за результатами атестації робочих місць. Тривалість вахти, як правило, становить вісім годин, однак, якщо судно експлуатується не цілодобово, або залежно від інших конкретних умов експлуатації, тривалість вахти може становити до 12 годин на добу за умови забезпе-

чення моряка восьмигодинним безперервним відпочинком між вахтами.

Відповідно до п. 2.12, судновласник має право запровадити підсумований облік робочого часу залежно від тривалості рейсу, району плавання, типу вантажу, кліматичних умов та ін. Тривалість облікового періоду не може перевищувати річну тривалість незалежно від дати початку обліку, а забезпечення ведення щоденного обліку тривалості робочого часу і часу відпочинку членів екіпажу покладається на капітана судна. Пункт 2.18 також передбачає можливість виконання додаткових робіт моряками у вільний час за власним бажанням, за умови, що загальна тривалість виконання основної та додаткової робіт не перевищує 12 годин. Відповідно до пункту 2.23 Положення максимальна тривалість роботи моряків на суднах, як правило, становить 150 календарних днів, однак, зазначена тривалість може бути подовжена до 180 календарних днів, якщо зміна екіпажу може викликати значні витрати та втрату часу для судновласника [9].

Щоденний відпочинок моряків повинен становити від 12 до 16 годин в залежно від суднових робіт (п. 3.3) [9]. У разі неможливості забезпечення моряків щотижневими днями відпочинку, відпочинку у святкові та неробочі дні, судновласником запроваджується підсумований облік робочого часу, з наданням додаткових днів відпочинку під час стоянок для виконання вантажно-розважувальних операцій або перебування судна на ремонті, шляхом підміни членів екіпажу на один чи декілька рейсів (п. 2.12) [9]. Положенням також передбачена можливість надання днів щотижневого відпочинку та додаткових днів відпочинку у будь-якому порту України або іноземному морському порту за бажанням члена екіпажу (п. 3.5) [9].

Закон Грузії «Про працю моряків» встановлює, що мінімальна тривалість часу відпочинку моряка повинна становити не менше десяти годин на добу та 77 годин протягом тижня. Час відпочинку моряка може бути розділений на дві частини, за умови, що одна з них становить не менше шести годин. Водночас безперервний час між періодами відпочинку не повинен перевищувати 14 годин (ст. 11) [4]. Відповідно до статті 15 Закону Грузії «Про працю моряків», за кожний відпрацьований місяць моряку нараховується не менше 2,5 календарних днів щорічної відпустки. При розрахунку тривалості щорічної основної відпустки моряка не враховуються дні відсутності на роботі з наступних поважних причин: святковий день; хвороба, травма, вагітність, пологи; короткочасний візит моряка на берег; будь-яка висадка моряка на берег, що визначена Агенцією; очікування репатріації та проїзд під час репатріації [4].

На відміну від Грузії, в Україні щорічні відпустки моряків регулюються Законом України «Про відпустки», що не враховує особливості праці моряків. Згідно зі статтею 6 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 року, кожен працівник, що перебуває у трудових відносинах має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік. Водночас додаткові відпустки та їх тривалість визначаються контрактом або колективним договором, за умови, що їх загальна тривалість не перевищує 59 календарних днів [10].

Висновки. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні є найважливішим міжнародним актом з питань регулювання праці моряків, що містить сучасні норми. Зазначена Конвенція водночас

передбачає гнучкість для кожної держави-учасника відносно конкретних методів реалізації положень Конвенції на національному рівні. Досвід Грузії з питання імплементації норм MLC 2006 року є надзвичайно цінним для України, адже обидві країни є морськими державами, що мають мету вступити до ЄС у майбутньому. Закон Грузії «Про працю моряків» є достойним прикладом гармонізації законодавства до міжнародних стандартів. Ігнорування ратифікації MLC 2006 року та відсутність окремого закону, регулюючого працю моряків, з урахуванням специфічного характеру їх праці має жакливі наслідки. Понад 100 тисяч осіб в Україні мають посвідчення особи моряка, велика частка моряків мають високу кваліфікацію, однак, держава не забезпечує надійний захист прав цієї категорії громадян, попри той факт, що працівники морського судноплавства забезпечують значний прибуток валюти в національну економіку. Українські моряки доволі часто укладають з морськими агентствами трудові угоди, що не містять визначення норм робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати та соціальних гарантій. Розв'язання зазначеної проблеми єдине – ратифікація Україною Конвенції Міжнародної організації праці про працю в морському судноплаванні 2006 року та гармонізація національного законодавства до міжнародних стандартів. Зазначений крок є надзвичайно важливим для іміджу України як світової морської держави та забезпечення стабільності морської галузі України.

Література:

1. UNCTADstat Data centre: Seafarer supply, quinquennial (last updated 18 jul. 2023). – URL : <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.Seafarers>
2. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні від 23.02.2006. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519#Text
3. Кодексу торговельного мореплавства України № 176/95-ВР від 23 травня 1995 року. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр?find=1&text=судновласник#n315>
4. საქართველოს კანონი მეზღვაურთა შრომის შესახებ № 3042-ХІშ-Хმმ від 31.05.2023 року. – URL : <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5816285?publication=0>
5. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 року. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
6. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» № 2050-III від 19.10.2000 року. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text>
7. Цивільний Кодекс України № 435-IV від 16.01.2003 року. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n5734>

8. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 року. – URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=сметті#w1_1
9. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: Наказ, Положення № 135 від 29.02.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12#n11>
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

Dmytrenko D. Certain aspects of the legal regulation of seafarers' labour under the legislation of Ukraine and Georgia

Summary. The scientific publication concerns comparative research of certain aspects of the legal regulation of seafarers' labour under the legislation of Ukraine and Republic of Georgia. It was declared that Maritime Labour Convention (MLC) 2006 establishes minimum requirements for all aspects of seafarers' working and living conditions on board ships, in particular, requirements for: minimum age for employment; training and qualifications to perform his duties; employment conditions; fair labour contract; salary; duration of working time and rest periods; paid annual leave; repatriation; residential premises; conditions for recreation on the ship; food and catering; welfare; medical care etc. The author examined the compliance of Ukrainian legislation in the field of labour and social rights of seafarers with the Maritime Labour Convention, and declared that the national is insufficiently detailed and does not meet European standards.

Concurrently, the legislation of the republic of Georgia contains detailed provisions regarding: regulation of seamen's wages; the algorithm for calculating wages in case of a seafarer's death; regulation of wages in case of a sailor being captured as a result of piracy or armed robbery against ship, etc. Author emphasised borrowing experience of harmonization national legislation of the Republic of Georgia with international standards.

It was concluded, that by reason of significant reduction of the national fleet, the military situation in the country, as well as the economic situation, Ukrainian sailors are forced to enter into labour contracts with foreign companies and work for foreign shipowners. Concerning the mentioned strenuous situation and in order to protect the rights of Ukrainian sailors abroad, Ukraine should ratify the Maritime Labour Convention (MLC 2006), and start the process of harmonizing national legislation with international standards. The mentioned step is extremely important for the image of Ukraine as a world maritime state and ensuring the stability of the maritime industry of Ukraine.

Key words: seafarer, wage, working hours, rest periods, annual leave.