



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

В НОМЕРЕ:

Работа с персоналом в международной компании – ТЕМА НОМЕРА

- «Американская мечта» в России: возможности и проблемы
- Дойти до предела... ненормированного рабочего дня
- Изменение режима рабочего времени в условиях кризиса
- Самозащита или самоуправство?
- Торговля как «серая» сфера трудового права

№ 9/2009

3 КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Н. Зиновская

Школа капитализма

3

4 ЗОНА ЗАКОНА: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

И. Белицкая

В режиме ненормированного рабочего дня

Практическое применение режима ненормированного рабочего времени вызывает немало вопросов. Законодатель не обозначил критерий оценки, по которому работникам может устанавливаться названный режим, неясно, чем вызвана необходимость привлечения работников к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Без внимания осталось такое понятие, как «эпизодичность» и его количественный критерий.

4

11 В РАМКАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

М. Пресняков

Увольнение руководителя организации: в поисках справедливого баланса прав и законных интересов

Двойственное правовое положение руководителя организации не могло не отразиться на законодательном регулировании вопросов прекращения с ним трудовых отношений.

11

18 ТЕМА НОМЕРА: РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

И. Козина

Трудовые отношения и профсоюзы — вариант России

Обобщенный анализ изменений трудовой сферы на российских предприятиях и адаптации российских «старых» (традиционных) и «новых» (альтернативных) профсоюзов к работе с транснациональными корпорациями. Речь идет, в основном, о предприятиях западных корпораций, пришедших на российский рынок.

18

37 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

А. Иванов

**Вступление в объединение работодателей.
Кто принимает решение?**

В статье анализируется, кто именно обладает правом принимать решение о вступлении организации в объединение работодателей. Автор сравнивает нормы законодательства в отношении юридических лиц нескольких организационно-правовых форм, поскольку правила принятия решений зависят именно от этого.

35

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

А. Л. Анисимов,
председатель
редакционного совета,
к. ю. н., профессор
Института управления
и права, старший
советник юстиции

А. А. Власов,
д. ю. н., профессор,
академик Российской
академии юридических
наук

Л. Н. Анисимов,
профессор кафедры
трудового и социального
права Российского
государственного
социального
университета,
заслуженный юрист
РФ, старший советник
юстиции

В. Г. Сойфер,
д. ю. н., профессор
кафедры трудовых
отношений АТиСО

Б. А. Чижов,
государственный
советник РФ 2-го класса

И. И. Шкловец,
начальник управления
правового обеспечения
Федеральной службы
по труду и занятости

КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

ISSN 2074-0107

Зарегистрирован
Министерством Российской
Федерации по делам печати,
телерадиовещания
и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-14211
от 22 декабря 2002 г.

Шеф-редактор —
А.Я. КИБАНОВ,
заслуженный деятель науки РФ,
лауреат Государственных
премий,
д. э. н., профессор,
зав. кафедрой управления
персоналом Государственного
университета управления,
председатель секции УМО
вузов России по образованию
в области менеджмента,
президент региональной
общественной организации
содействия изучению проблем
и просвещения в области
управления персоналом

Главный редактор
Л.В. ЗУДИНА

Зам. главного редактора
В.М. ПУСТОЗЕРОВА

Главный редактор
тетради «Трудовое право
для кадровика»
Н.Н. ЗИНОВСКАЯ

Компьютерная верстка
А.М. КОЛОМЕЙЦЕВ

Корректор
О.С. ВОЛКОВА

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Почтовый адрес редакции:
125040, Москва,
а/я 1, ИД «ПАНОРАМА»
«Кадровик»
тел.: (495) 945-32-28
<http://kadr.press.ru>

Журнал распространяется
через каталоги:
«Роспечать», «Почта России»,
а также путем прямой
редакционной подписки



Подписано в печать
16.08.2009 г.
Формат 60x88/8.
Бумага офсетная.
Печ. л. 10. Печать офсетная.
Заказ №

41 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

О. Желтов

Самозащита работниками трудовых прав

39

Как отличить самозащиту от злоупотребления работником своего права, от самоуправства (ст. 19.1 КоАП РФ) или от самовольного прекращения работы как средства разрешения коллективного или индивидуального трудового спора. Об этом читайте в статье.

48 ВОПРОС — ОТВЕТ

В. Пустозерова

Изменение режима рабочего времени и его учет

46

Предлагаем ответы на вопросы читателей журнала «Кадровик», посетителей сайта <http://kadr-press.ru>, посвященные правилам введения режима неполного рабочего времени, изменения графика труда, вахтового режима труда.

51 ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

О. Зайцева

Торговля как «серая» сфера трудового права

49

Сфера торговли и бытового обслуживания как объект правового регулирования не является достаточно разработанной в нормах трудового права. Увеличение числа предприятий малого предпринимательства в данной сфере должно нацеливать российского законодателя на принятие соответствующих специальных норм, учитывающих особые условия труда работников малого бизнеса.

И. Калинин

Правовое регулирование социально-трудовых отношений в торговом мореплавании

57

Российское законодательство, регулирующее труд моряков, не сводится только к трудовому законодательству. В этих целях subsidiarily применяются нормы морского, транспортного, гражданского права. Статья рассматривает особенности регулирования социально-трудовых отношений, возникающих в ходе профессиональной деятельности моряков.

69 ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Ю. Гефтер

Правовое регулирование труда в Соединенных Штатах Америки

67

В результате проведенного исследования автор приходит к выводу, что США стремятся устанавливать свои собственные стандарты в сфере правового регулирования труда, следуя своим собственным интересам, и не стремятся согласовывать свое внутринациональное законодательство с общепризнанными принципами и нормами, выработанными мировым сообществом.

Журнал «Кадровик» вошел в обновленный Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.
Правила представления статей см. <http://kadr.press.ru>

Правовое регулирование социально-трудовых отношений в торговом мореплавании

Игорь Калинин,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры
природоресурсного,
земельного
и экологического
права Томского
государственного
университета

РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РЕГУЛИРУЮЩЕЕ ТРУД МОРЯКОВ, НЕ СВОДИТСЯ ТОЛЬКО К ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ. В ЭТИХ ЦЕЛЯХ СУБСИДИАРНО ПРИМЕНЯЮТСЯ НОРМЫ МОРСКОГО, ТРАНСПОРТНОГО, ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА. СТАТЬЯ РАССМАТРИВАЕТ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОРЯКОВ.

Ключевые слова: Кодекс торгового мореплавания РФ, труд моряков, капитан судна, устав службы, член экипажа, добыча водных биоресурсов.

Российскими морскими и речными судами в 2008 г. было перевезено более 450 млн т различных грузов, объем добытых водных биологических ресурсов составил 3,24 млн т. К 2020 г. эта цифра увеличится до 6,5 млн т. Это свидетельствует о значимости российского морского и речного флота для экономики страны. При этом эффективное функционирование флота невозможно без надлежащего правового регулирования труда моряков как наемных работников, вступающих в социально-трудовые отношения с работодателем — судовладельцем.

Понятие «торговое мореплавание», согласно ст. 2 Кодекса торгового мореплавания РФ, включает в себя и перевозку грузов, и рыболовство. Согласно Федеральному закону от 20.12.2004 № 166-ФЗ «О рыболовстве и сохранении водных биологических ресурсов» (ред. от 03.12.2008), промышленное рыболовство представляет собой предпринимательскую деятельность по добыче (вылову) водных биоресурсов с использованием специальных средств по приемке, переработке, перегрузке, транспортировке и хранению уловов и продуктов их переработки.

Правила судовождения, а также особенности технологического процесса рыболовства обуславливают требование о том, что численность экипажа судна не может быть менее установленной в нормативном порядке.

Труд моряков, по сравнению с другими категориями работников, обладает значительной спецификой. Поэтому для надлежащего регулирования социально-трудовых отношений, возникающих в ходе их профессиональной деятельности, необходимо subsidiарное применение норм, содержащихся в ряде комплексных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Одним из таких комплексных законов является Кодекс торгового мореплавания РФ (далее — КТМ РФ). Статья 57 Кодекса устанавливает, что порядок приема на работу членов экипажа судна, их права и обязанности, условия труда и оплата труда, а также порядок и основания их увольнения определяются законодательством Российской Федерации о труде, Кодексом торгового мореплавания РФ, уставами службы на судах и уставами о дисциплине, генеральными и отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами. В ст. 28 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ (далее — КВВТ РФ) предусмотрено, что трудовые отношения членов экипажа судна и судовладельца регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Кодексом, Уставом службы на судах внутреннего водного транспорта, а также Уставом о дисциплине, утвержденным Правительством РФ, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами (соглашениями) и трудовыми договорами (контрактами). Таким образом, в указанных кодексах прямо предусмотрена необходимость subsidiарного применения норм транспортного, морского права при регулировании труда моряков.

Стороны трудового договора

Работники (экипаж судна) делятся на две группы. Во-первых, это коман-

дный состав судна, т.е. работники, которые во время плавания выполняют обязанности, связанные с обеспечением безопасной эксплуатации судна или заняты на обслуживающих работах. В соответствии со ст.52 КТМ РФ на судах рыбопромыслового флота к нему относятся капитан, помощники капитана, механики, радиоспециалисты, врачи, мастера и другие лица, занимающие инженерно-технические должности. Согласно ст. 26 КВВТ РФ, к командному составу судна причисляются, кроме того, командир дноуглубительного или дноочистительного снаряда и их помощники. Во-вторых, судовая команда, которую составляют все иные работники, не являющиеся членами командного состава, в т.ч. обслуживающие пассажиров судна работники.

Следует обратить внимание на то, что Кодекс торгового мореплавания РФ вводит определенные ограничения на привлечение в качестве членов экипажа иностранных работников. Должности старшего командного состава, к которым относятся в соответствии со ст.56 КТМ РФ должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста, могут занимать только граждане Российской Федерации. Разрешение на использование иностранных работников выдается судовладельцу, эксплуатирующему морское судно, плавающее под Государственным флагом РФ, на срок до одного года, и может быть продлено не более чем еще на один год¹.

Правила судовождения, а также особенности технологического процесса рыболовства обуславливают требование о том, что численность экипажа судна не может быть менее установленной в нормативном порядке². Этим обеспечивается безопасность плавания судна, защита морской среды, выполнение требований к соблюдению режима

¹ Постановление Правительства РФ от 16.01. 2003 №21 «Об утверждении Положения о порядке выдачи разрешений на привлечение и использование иностранных работников в составе экипажей российских морских судов».

рабочего времени на борту судна, недопущение перегрузки членов экипажа судна работой.

Другой стороной в трудовом договоре с моряком выступает работодатель, являющийся судовладельцем. Под судовладельцем (владельцем судна) как в КТМ РФ, так и КВВТ РФ, понимается юридическое или физическое лицо, эксплуатирующее судно от своего имени, независимо от того, является ли оно собственником судна или использует его на ином законном основании. Заключение договора между судовладельцем и членом экипажа имеет свою специфику. Так, ст. 28 КВВТ РФ предусматривает, что назначение членов экипажа судна осуществляется судовладельцем только с согласия капитана судна. Согласно ст. 57 КТМ РФ, никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу на судно без согласия капитана судна. Кроме того, п. 19 Устава службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации³ предусматривает, что не только прием на работу членов экипажа, но и перемещение по должности осуществляются с согласия капитана судна. При этом, однако, следует отметить, что Конвенция МОТ №22 «О трудовых договорах моряков» [1, с.129—134] не предусматривает согласия капитана судна на заключение трудового договора с членом экипажа судна.

Эти нормативные установления позволяют сделать два вывода, представляющих как теоретическую, так и практическую значимость. Во-первых, для возникновения трудовых отношений между работодателем — судовладельцем и моряком необходим сложный юридический состав: трудовой договор, заключаемый между его сторонами,

и согласие капитана судна, который в соответствии с п. 25 Устава службы на судах рыбопромыслового флота РФ возглавляет экипаж судна и является его руководителем. Это достаточно специфическое для трудового права основание возникновения трудовых отношений, не указанное в Трудовом кодексе РФ. На практике, действительно, для заключения трудового договора обычно требуется согласование («визирование») трудового договора руководителем структурного подразделения организации⁴, в которое трудоустривается работник, однако это обыкновение не нашло своего отражения в Трудовом кодексе РФ. Нормативное закрепление необходимости согласия капитана судна на заключение трудового договора обусловлено, прежде всего, важностью межличностных отношений между капитаном и членами экипажа судна во время длительного плавания, которые необходимы для обеспечения жизни и здоровья членов экипажа, сохранности судна.

Во-вторых, указанные нормы являются императивными, и несоблюдение их требований должно служить основанием для признания такого трудового договора недействительным. Недействительной трудовая сделка следует признать действия субъектов трудового права, направленные на возникновение, изменение или прекращение их прав и обязанностей, совершенные с нарушением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом, однако, следует иметь в виду, что последствия недействительности должны ставиться в зависимость от того, приступил ли работник к выполнению своей трудовой функции. Если работник не приступил

Недействительной трудовой сделкой следует признать действия субъектов трудового права, направленные на возникновение, изменение или прекращение их прав и обязанностей, совершенные с нарушением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

² Приказ Госкомрыболовства РФ от 23.04.2003 № 148 «О минимальном составе экипажа судна рыбопромыслового флота Российской Федерации»; приказ Минтранса РФ от 1.11.2002 № 138 «Об утверждении Положения о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов».

³ Приказ Роскомрыболовства от 30.08.1995 № 140 «Об утверждении Устава службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации».

⁴ Анализ судна как структурного подразделения судовладельца выходит за рамки настоящей статьи, однако не видно никаких препятствий к тому, чтобы признать его таковым при условии, что судовладелец является собственником принадлежащих ему судов.

Рыбак является специальным субъектом трудового права, и при поступлении на работу от него требуются специальные знания, подтверждением которых являются определенные документы, свидетельствующие о полученном образовании и профессиональной подготовке.

к работе, то такой договор не влечет для него никаких трудовых последствий. Напротив, если судно вышло в рейс, то работник, как представляется, должен выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором. В противном случае возможно наступление негативных последствий не только для судовладельца, но и могут быть поставлены под угрозу жизнь и здоровье членов экипажа. Ни КТМ РФ, ни КВВТ РФ не предусматривают формы выражения капитаном судна своего согласия на заключение трудового договора с членом экипажа. Однако представляется, что она должна быть явно выражена, что возможно только в письменной форме — в виде отдельного документа, либо в тексте трудового договора с моряком.

Охрана природы — обязательное требование для работодателя и работников

Технологический процесс добычи водных биоресурсов лежит в основе правового регулирования труда рыбаков. В отличие от других природных ресурсов, водные биоресурсы являются объектами животного мира, и в силу этого на технологический процесс их добычи накладываются определенные ограничения, предусмотренные природоресурсным и экологическим законодательством. Принципами использования и охраны животного мира, в соответствии со ст. 12 Федерального закона от 14.03.2009 № 32-ФЗ «О животном мире», являются, в частности, обеспечение устойчивого существования и устойчивого использования животного мира; осуществление пользования животным миром способами, не допускающими жестокого обраще-

ния с животными, в соответствии с общими принципами гуманности.

Меры по реализации этих принципов реализуются в технологическом процессе добычи водных биоресурсов, разработанном на основе подзаконных нормативных актов, регулирующих отношения в области использования и охраны животного мира⁵. Ими устанавливаются, прежде всего, обязанности пользователей, осуществляющих добычу водных биоресурсов; запретные для рыболовства районы промысла; запретные периоды добычи водных биоресурсов; запретные для добычи виды водных биоресурсов; орудия и способы добычи водных биоресурсов; минимальный размер ячеи, размеры и оснастка орудий лова. Эти требования обязательны как для работодателя — судовладельца, так и для работников — членов экипажа судна, ведущих промысел.

В соответствии с уставом службы

Рыбак, как справедливо отмечается в ряде исследований, является специальным субъектом трудового права, и при поступлении на работу от него требуются специальные знания, подтверждением которых являются определенные документы, свидетельствующие о полученном образовании и профессиональной подготовке. В соответствии с требованиями положений Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (Лондон, 7 июля 1978 г.), КТМ РФ, постановлений Правительства РФ⁶, члены экипажа, в зависимости от их должностей, профессий, должны иметь дипломы (для командного состава), квалификационные свидетельства, специальные свидетельства, свиде-

⁵ См., например: приказ Минсельхоза РФ от 28.07.2005 № 133 «Об утверждении Типовых правил рыболовства»; приказ Минсельхоза РФ от 01.03.2007 № 151 «Об утверждении Правил рыболовства для Дальневосточного рыбохозяйственного бассейна»; приказ Минсельхоза РФ от 28.04.2007 № 245 «Об утверждении Правил рыболовства для Северного рыбохозяйственного бассейна».

⁶ Постановление Правительства РФ от 4.08.1999 № 900 «Об утверждении Положения о дипломировании членов экипажей морских судов».

тельства о квалификации, выдаваемые капитанами морских торговых портов⁷. Кандидат на получение диплома или свидетельства должен быть не моложе 18 лет, иметь необходимое морское образование, стаж работы на морских судах, быть годным по состоянию здоровья и пройти испытания в квалификационных комиссиях.

В соответствии с Уставом службы на судах рыбопромыслового флота РФ, все члены экипажа, в зависимости от выполняемой ими трудовой функции, распределяются по судовым службам, которые обеспечивают безопасное судовождение, эксплуатацию технических средств, производственную деятельность судна, обслуживание экипажа и других лиц, находящихся на судне. Они подразделяются на такие службы, как общесудовая, радиотехническая, судомеханическая, добычи, медико-санитарная, научно-техническая и др.

Устав детально закрепляет основные права и обязанности всех членов экипажа, включая как командный состав, так и судовую команду, в различных режимах работы: общие обязанности, в рейсе, во время нахождения в порту. Права и обязанности членов экипажа, закрепленные в уставах о дисциплине⁸, детализируются в судовых расписаниях. На судах должны быть следующие судовые расписания: штатное, по судовым тревогам, по заведованиям, по швартовным операциям, промысловое, по распорядку жизни экипажа, его размещению и правилам поведения на судне. Судовые расписания являются одними из основных локальных нормативных актов при организации службы на судне.

Дисциплинарная ответственность

Особенности дисциплинарной ответственности членов экипажа рыболовецких судов предусмотрены

уставами о дисциплине. Среди них следует отметить такие, не известные Трудовому кодексу РФ, взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии, а также изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии.

Специфическими основаниями наложения дисциплинарных взысканий являются грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создающее опасность для жизни и здоровья людей; нарушение таможенных правил, а также грубое нарушение правил ведения промысла. Взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения могут налагаться только руководителем, имеющим право приема на работу данного работника. Это право имеет только судовладелец. Капитан судна такими полномочиями не наделен.

Капитан судна рыбопромыслового флота с экипажем численностью не менее 10 человек при выходе в рейс продолжительностью 15 суток и более вправе налагать на членов экипажа взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора. Не имея возможности уволить работника, капитан все же вправе отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха моряков, за исключением членов экипажей судов рыболовецких и рыбной промышленности, Минобороны РФ, МВД РФ и Федеральной пограничной

На судах с круглосуточной работой устанавливается 3-сменный график вахт, а для членов экипажей атомных и судов атомно-технологического обслуживания — 4-сменный график вахт. На судах, эксплуатируемых не круглосуточно, устанавливается двух- или односменный график вахт.

⁷ Приказ Минтранса РФ от 19.12.2006 № 156 «Об утверждении Положения о капитане морского порта».

⁸ Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Максимальные сроки непрерывного пребывания экипажей судов в море устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников с учетом необходимого резерва времени на непредвиденные обстоятельства рейса.

службы РФ, устанавливается Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота⁹. Ежедневная нормальная продолжительность рабочего времени для членов экипажей составляет 8 часов с понедельника по пятницу, то есть 40 часов в неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. На судах с круглосуточной работой устанавливается трехсменный график вахт, а для членов экипажей атомоходов и судов атомно-технологического обслуживания — четырехсменный график вахт. На судах, эксплуатируемых некруглосуточно, устанавливается двух- или односменный график вахт. На судах могут устанавливаться графики вахт продолжительностью более 8, но не свыше 12 часов в сутки.

Для членов экипажей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода определяется судовладельцем по согласованию с представительным органом трудового коллектива, исходя из продолжительности эксплуатационного или навигационного периода, продолжительности рейса, района плавания и др., и установленного графика вахт. Максимальная продолжительность работы членов экипажей на судах между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не должна превышать 120 календарных дней.

Ежедневная общая продолжительность работы члена экипажа, включая время несения вахт (работ), выполнения дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей членов экипажа, не должна превышать 12 часов.

Временем ежедневного отдыха членов экипажей считаются промежутки между вахтами или периодами выпол-

нения судовых работ. Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов. Каждый член экипажа должен иметь в течение суток по крайней мере, один непрерывный 8-часовой отдых. Ежедневные дни отдыха и праздничные дни, а также суммированные дни отдыха по желанию членов экипажей должны предоставляться в любом отечественном или зарубежном порту, как правило, в период эксплуатации судна и в порядке, устанавливаемом капитаном судна по согласованию с судовым выборным профсоюзным органом или уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива.

Особенности технологического процесса добычи водных биоресурсов определяют специфику правового регулирования рабочего времени и времени отдыха членов экипажей судов рыбопромышленного флота, которая отражена в «Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса»¹⁰. Положение распространяется на плавающий состав судов рыбопромышленного флота в период их эксплуатации. В период ремонта и отстоя судов, с выводом их из эксплуатации, вводится общий режим рабочего времени и времени отдыха, предусмотренный трудовым законодательством и действующий в организации, которой принадлежат эти суда.

С учетом специфики и характера работы экипажей промысловых судов, а также невозможности прерывания технологического процесса промысла или замены его исполнителей в период эксплуатации судов все календарные дни этого периода являются рабочими днями. Устанавливается суммированный учет рабочего времени, вводится несение вахтенной службы продолжитель-

⁹ Постановление Минтруда РФ от 20.02.1996 № 11 «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота».

¹⁰ Приказ Госкомрыболовства РФ от 8.08.2003 № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы».

ностью 8 часов в сутки (трехсменная вахта) или двухсменная вахта — при невозможности обеспечить работу в три смены членами экипажа.

Предельно допустимые сроки пребывания экипажей рыбопромысловых судов во всех районах Мирового океана не должны превышать 110 суток для малых судов, 135 — для средних судов, 150 — для больших судов и 165 — для крупных судов. В ряде районов Мирового океана предусмотрены сокращенные сроки непрерывного пребывания экипажей в рейсе. Максимальные сроки непрерывного пребывания экипажей судов рыбопромыслового флота в море устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников с учетом необходимого резерва времени на непредвиденные обстоятельства рейса¹¹. Для отдыха экипажа в период непрерывного пребывания в море предусматриваются заходы в порт продолжительностью 3 суток каждый.

В случаях, когда по условиям работы в период эксплуатации, невозможно регулярное предоставление плавающему составу еженедельных дней отдыха и нерабочих праздничных дней, такие дни суммируются и предоставляются дополнительные дни отдыха в период стоянки судна в порту; в период погрузки и выгрузки судна, нахождения судна на ремонте или в отстое, перед зачислением работников в резерв, по окончании промысла, экспедиции. Суммированные дополнительные дни отдыха могут быть присоединены к ежегодному отпуску работника.

Срок действия трудового договора и его расторжение

Специфика труда членов экипажа судна, обусловленная их длительным

отсутствием в месте постоянного проживания, изоляцией от других граждан, объектов социально-бытовой и производственной инфраструктуры, налагает определенные особенности как на содержание трудового договора, заключаемого между судовладельцем (работодателем) и членом экипажа, так и на срок его действия и основания его расторжения.

Капитан судна является единственным полномочным представителем судовладельца на судне. Срок действия трудового договора заканчивается с момента списания работника с судна при заходе в порт либо при окончании очередного планируемого рейса в порту, совпадающего со сроками истечения действия трудового договора, а также в случае болезни, делающей невозможным выполнение договора, или смерти работника.

Судовладелец вправе досрочно расторгнуть договор в одностороннем порядке в случае, если судно, на которое направлен член экипажа, признано непригодным к плаванию, либо погибло, или рейс не может быть завершен или продолжен из-за военных действий, блокады или эмбарго; грубого нарушения членом экипажа Устава службы на судах рыбопромыслового флота, Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота, Устава о дисциплине работников морского транспорта.

Член экипажа вправе досрочно расторгнуть трудовой договор в случае неисполнения судовладельцем его условий; признания судна не соответствующим действующим стандартам; наличия уважительной причины, препятствующей продолжению исполнения договора (болезнь или смерть ближайших родственников, другие уважительные причины).

СЛОВАРЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

РЕПАТРИАЦИЯ — возвращение на родину гражданских лиц, военнопленных, а также предметов искусства и капитала.

¹¹ Приказ Министерства рыбного хозяйства СССР от 27.05.1991 № 177 «О максимальных сроках непрерывного пребывания экипажей судов флота рыбной промышленности в море» (приложение № 7 к Отраслевому соглашению по организациям рыбного хозяйства на 2007—2009 гг., зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости 16.04.2007, № 63/07—09).

Все члены экипажа судна подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Все члены экипажа судна подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В случае смерти члена экипажа в период нахождения судна в море судовладелец (работодатель) выплачивает его семье единовременную материальную помощь, размер которой устанавливается в коллективном договоре. Кроме того, судовладелец обязан застраховать за свой счет заработную плату и другие причитающиеся членам экипажа суммы, в т.ч. расходы на репатриацию.

Проблема обеспечения своевременной репатриации моряков является наиболее актуальной частью общей проблемы защиты их социально-трудовых прав. Это связано с резким увеличением в последние годы количества морских судов, плавающих под так называемым «удобным флагом», на которых работают российские моряки.

«Удобными» называются флаги тех государств, которые предлагают регистрацию судов других стран. Регистрация судов в таких странах отличается легкостью и низкими налогами (их отсутствием). Наибольшей популярностью пользуются флаги Кипра, Панамы, Либерии, Багамских островов и др. По данным Международной федерации транспортников, из примерно 60 000 судов мирового торгового флота около трети из них под «удобными» флагами. По сведениям Министерства транспорта РФ, около 15 тыс. российских моряков работают под иностранными флагами. Именно на судах под «удобным флагом» зафиксировано большинство конфликтных ситуаций, возникающих из-за нарушения судовладельцами международных норм в области трудовых отношений. Ратифицированной Российской Федерацией Конвенцией от 9 октября 1987 г. № 166 «О репатриации моряков» установлено, что моряк, списанный на берег, имеет право быть доставленным обратно в свою страну или в порт, где он был нанят, или в порт, из которого начался рейс. Моряк не должен нести

расходов по репатриации, если он был оставлен по причине, за которую он не несет ответственности.

Член экипажа судна, согласно ст. 58 КТМ РФ, имеет право на репатриацию в случае: истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок или на определенный рейс за пределами РФ; расторжения трудового договора по инициативе судовладельца или члена экипажа по истечении срока, указанного в уведомлении; кораблекрушения; заболевания или травмы, требующих лечения вне судна; невозможности выполнения судовладельцем обязанностей в отношении члена экипажа, предусмотренных законом или иными нормативными правовыми актами либо трудовым договором, вследствие банкротства, продажи судна или изменения государства регистрации судна; направления судна без согласия члена экипажа в зону военных действий или зону эпидемиологической опасности; истечения определенного коллективным договором максимального срока работы члена экипажа на борту судна.

Институт репатриации является комплексным правовым институтом, содержащим нормы конституционного права, — в той мере, в какой Россия гарантирует своим гражданам защиту и покровительство за ее пределами (ч. 2 ст. 61 Конституции РФ); нормы трудового права, предусматривающие социальную защищенность работников; нормы гражданского права, регламентирующие отношения по страхованию жизни и здоровья работников, их имущества.

Моряки, действительно, являются специальными субъектами трудового права. Однако предложение Е. Н. Номоконовой [9] о принятии федерального закона о труде моряков, который будет регулировать трудовые отношения этой категории работников с учетом имеющихся особенностей их труда, представляется не вполне обоснованным. При этом закрепление в Трудовом кодексе РФ особенностей правового регулирования труда моряков послужило бы более эффективной защите

их социально-трудовых прав. Можно предусмотреть такие дополнительные основания для расторжения трудового договора с моряками, как гибель судна или пребывание судна в состоянии, не отвечающем требованиям безопасности; направление судна без согласия членов экипажа в зону военных действий или зону эпидемиологической опасности; невозможности выполнения судовладельцем своих обязанностей в отношении членов экипажа судна, предусмотренных законом или иными правовыми актами Российской Федерации либо трудовым договором, вследствие банкротства, продажи судна или изменения государства регистрации судна.

Рассмотрение трудовых споров

Российское законодательство, регулирующее труд моряков, не сводится только к трудовому законодательству. В этих целях subsidiarily применяются нормы морского, транспортного, гражданского права. Особенности технологического процесса добычи водных биоресурсов, являющихся объектами животного мира, требуют subsidiarily применения норм законодательства о животном мире, экологического законодательства.

Определенные сложности возникают в связи со спорами о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина на суше либо на воде, о выплате заработной платы и взносов по социальному страхованию, если российские моряки заключают трудовые соглашения с иностранным работодателем или с российским работодателем — судовладельцем, зарегистрировавшим свое судно под «удобным» флагом. В этом случае действует ст. 416 КТМ РФ, согласно которой отношения между судовладельцем и членами экипажа судна регулируются законом государства флага судна, если иное не предусмотрено договором, регулирующим

отношения между судовладельцем и членами экипажа судна, являющимися иностранными гражданами. Таким образом, если в трудовом договоре не включены положения о распространении на работника российского трудового законодательства, то при разрешении трудового спора суд должен руководствоваться, по общему правилу, законом государства флага судна.

В соответствии со ст. 389 КТМ РФ требование о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина на суше либо на воде в связи с эксплуатацией судна, а также о выплате заработной платы и других сумм, причитающихся членам экипажа судна за их работу на борту судна, в т.ч. расходов на релатриацию и взносов по социальному страхованию, является морским требованием.

По этому требованию может быть наложен арест на морское судно в стране его нахождения путем задержания, осуществляемого в порядке судебного производства, для обеспечения морского требования. В соответствии с ч. 1 ст. 7 Конвенции «Об унификации некоторых правил, касающихся арестов морских судов» 1952 г., как разъясняет Верховный Суд РФ¹², суды страны, в которой был наложен арест, компетентны рассматривать дело по существу, если закон страны, в которой арест был наложен, предоставляет судам такую компетенцию или если требование возникло в стране, в которой был наложен арест.

В настоящее время ни международное право, ни российское законодательство не содержат понятие «пиратство», хотя последние события у берегов Сомали в конце 2008 — начале 2009 гг. наглядно свидетельствуют о необходимости как консолидации усилий мирового сообщества в борьбе с этим явлением, так и внесения изменений и дополнений в российское законодательство, обеспечивающих защиту

СЛОВАРЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

МОРСКИМ

ТРЕБОВАНИЕМ,

согласно ст. 389 КТМ РФ, является любое требование в связи с: ...причинением вреда жизни или здоровью гражданина на суше либо на воде в прямой связи с эксплуатацией судна;

...заработной платой и другими суммами, причитающимися капитану судна и другим членам экипажа судна за их работу на борту судна, в том числе расходами на релатриацию и уплачиваемыми от имени капитана судна и других членов экипажа судна взносами по социальному страхованию ...и др.

¹² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 18 «О подсудности дел, вытекающих из морских требований».

жизни и здоровья, а также социально-трудовых прав моряков, подвергшихся нападению пиратов.

В этих целях, по крайней мере в ближайшее время, можно было бы пойти по пути совершенствования российского законодательства о терроризме. Терроризм, согласно ст.3 Федерального закона от 30.12.2008 №321-ФЗ «О противодействии терроризму». — это идеология насилия и практика воздействия на принятие решения органами государственной власти, органами местного самоуправления или международными организациями, связанные с устрашением населения и (или) иными формами противоправных насильственных действий. На первом этапе борьбы с пиратством следовало бы, во-первых, изменить определение терроризма так, чтобы в него входило и пиратство, например, путем включения в определение, наряду с органами государственной власти, органами местного самоуправления, международными организациями, также юридических и физических лиц. Или же можно дать пиратству самостоятельное определение и включить возникающие при этом отношения в сферу действия Федерального закона «О противодействии терроризму». Во-вторых, распространить на моряков, пострадавших от пиратских нападений, действие утвержденных Правительством РФ Правил возмещения вреда, причиненного

жизни и здоровью лиц в связи с их участием в борьбе с терроризмом¹⁴.

Литература

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919—1956. Т. 1. — Женева: Международное бюро труда, 1991.
2. Новосельцев Б. Ф. Международные морские конвенции и российское законодательство // Транспортная безопасность и технологии. — 2006. — № 1.
3. Зайцева О. Б. Международно-правовые стандарты правового регулирования труда моряков (рыбаков) и их значение в трудовом праве России // Транспортное право. — 2008. — № 2.
4. Бекашев Д. К. Международно-правовое регулирование труда моряков. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2001.
5. Бекашев Д. К. Трудовые договоры рыбаков // Морское право. — 2003. — № 2.
6. Бункина М. К., Семенов А. М., Семенов А. М. Экономический словарь. — М.: Макроэкономика, 2004.
7. Конталев В. А. Анализ современного рынка труда моряков // Транспортное право. — 2006. № 3, 4; 2007, № 1, 3.
8. Конталев В. А. Международный трудовой кодекс моряков // Транспортное право. 2006. № 3, 4; 2007 — № 1.
9. Номоконова Е. Н. Особенности правового регулирования трудовых отношений моряков по международному и российскому праву. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Владивосток. 2003.

¹⁴ Постановление Правительства РФ от 21.02.2008 № 105 «О возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью лиц в связи с их участием в борьбе с терроризмом».

О ЧЕМ ГОВОРЯТ...

Где бы ни работать — лишь бы платили!

Очевидно, что на волне экономического кризиса наши сограждане стали менее привередливыми в отношении того, в какой компании лучше работать — российской или же иностранной. Так, в 2007 году русским компаниям отдавал предпочтение каждый третий опрошенный (33%), а желание работать на иностранцев изъявляли 28% экономически активных россиян. Число тех, кому все равно, где трудиться, составляло 34%. Теперь же в том, что им абсолютно все равно, в какой компании работать, «лишь бы платили», а «компания была стабильной», признается 42% россиян. Респонденты справедливо отмечают, что «если зарплата и условия работы достойные», то принадлежность компании не столь важна.

Тем не менее, 53% опрошенных все же сделали свой выбор. Так, работать в русских компаниях предпочитают 28% наших сограждан. Одни из них объясняют свои предпочтения патриотическими чувствами, другие — незнанием иностранных языков. Отечественным компаниям чаще отдают предпочтение женщины (30% против 25% среди мужчин). Также можно отметить, что в российских компаниях стремятся работать россияне, чей ежемесячный доход не превышает 15 тыс. руб. (46%).

Каждый четвертый респондент (25%) хотел бы работать в иностранной компании. Здесь прослеживается определенная тенденция: чем выше оклад респондентов, тем чаще они отдают предпочтение предприятиям с иностранным капиталом. Среди плюсов иностранных компаний участники опроса называли «белую» зарплату и более высокую, по сравнению с русскими компаниями, оплату труда. Некоторые респонденты отметили, что очень бы хотели работать в иностранной компании, чтобы совершенствовать знания иностранного языка, чаще всего английского: «Изучаю английский язык».

www.superjob.ru