

ГЛАЗКО С.М. РАЗРЬВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА  
Рассмотрены особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.

\*\*\*

GLAZKO S.M. BREAK OF THE LABOR CONTRACT UNDER INITIATIVE OF THE WORKER  
Features of the termination of the labor contract under the initiative of the worker are considered.



**М.О. ДЕЙ**

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 331.101.38:341.24

## ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ

Розглянуто застосування міжнародних норм із заробітної плати у вітчизняному законодавстві.

Міжнародно-правове регулювання праці є регламентацією міжнародно-правовими засобами питань застосування найманої праці, поліпшення її умов, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників. Міжнародні норми є для нашого суспільства об'єктом вивчення, запозичення і практичного використання як визнаного у всьому світі еталону. Ст.9 Конституції України закріплює, що "чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України".

Таким чином, міжнародні акти, ратифіковані Верховною Радою України, набувають значення внутрішнього закону, і повинні застосовуватися судами та іншими державними органами нарівні з внутрішнім законодавством.

Величезну роль у міжнародно-правовому регулюванні оплати праці грають норми (стандарти), закріплені в актах ООН, Міжнародної організації праці (МОП), регіональних об'єднань держав в Європі, Америці, на Близькому Сході, а також у двосторонніх угодах держав [1, с.148].

Одним із основних актів Міжнародно-правового регулювання праці є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 року. В її ст.23 сформульовані основні трудові права і свободи людини, до числа яких входять і основні права в області оплати праці - на рівну оплату за рівну працю без якої-небудь дискримінації, на справедливую і задовільную винагороду, яка забезпечує гідне існування для працівника та його сім'ї [2, с.25].

В Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, схваленому генеральною Асамблеєю ООН в 1966 р., ратифікованому Президією Верховної Ради СРСР 18.09.1973 р., права в області оплати праці сформульовані депо докладніше, ніж в Загальній декларації прав людини. Так, згідно ст.7 Пакту: "Держави, що

беруть участь у Пакті визнають право кожного на винагороду, що забезпечує як мінімум всім працівникам справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю в рівній цінності без будь-якої відмінності, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірше за ті, якими користуються чоловіки з рівною оплатою за рівну працю" [3, с.145].

На відміну від Загальної декларації, яка в більшій мірі є програмним, політичним актом, в Міжнародному пакті містяться конкретні зобов'язання держав по втіленню в життя всіх прав, закріплених в ньому. Наприклад, частина 2 статті 2 передбачає, що держави, які беруть участь у Пакті, зобов'язалися гарантувати проголошені в Пакті права без будь-якої дискримінації. Такі держави визнають також право кожного на достатній рівень життя для нього і його сім'ї, включаючи достатнє харчування, одяг і житло, на безперервне поліпшення умов життя (ст.11).

Значний внесок в міжнародно-правове регулювання оплати праці внесла Міжнародна організація праці. Її конвенції і рекомендації в основному присвячені процедурі і принципам встановлення державного мінімуму заробітної плати і забезпеченню її охороні в цілях захисту матеріальних інтересів працівників [4, с.26].

Так, Конвенція № 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати" (1970) зобов'язала держави ввести систему встановлення мінімальної заробітної плати, що охоплює групи працівників, умови праці яких роблять застосування такої системи доцільним. Мінімальна заробітна плата за Конвенцією має силу закону і не підлягає зниженню; незастосування цього положення спричиняє за собою відповідні кримінальні та інші санкції. При визначенні мінімальної заробітної плати передбачається враховувати: потреби працівників та їх сімей, беручи до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, соціальні допомоги, порівняльний рівень життя різних соціальних груп і економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці.

Конвенція визначила також необхідність створення спеціальної процедури, що дозволяє час від часу переглядати мінімальну заробітну плату.

На жаль, Конвенція № 131 до теперішнього часу не ратифікована Верховною Радою України. Це пов'язано, перш за все, з низьким рівнем життя в нашій країні і відсутністю у держави можливості запровадження в життя положення даної Конвенції в частині зближення мінімального розміру оплати праці з прожитковим мінімумом і встановлення такої мінімальної заробітної плати, розмір якої відповідав би всім її вимогам [5, с. 98].

Разом із тим, вже сам факт встановлення нижньої межі заробітної плати, періодичне підвищення мінімального розміру оплати праці, а також винесення на сесію Верховної Ради України питання про необхідність зближення мінімального розміру оплати праці з величиною прожиткового мінімуму свідчить, що дана проблема в державі не залишена без уваги. Особливо гостро вона позначилася останніми роками і була піддана докладному аналізу і жорсткій критиці на сесії Верховної Ради України, присвяченій проблемам законодавчого регулювання оплати праці. Проте, на наш погляд, враховуючи всю тяжкість ситуації, що створилася, всі ці заходи є явно недостатніми і розв'язати проблему такого значного розриву між мінімальним розміром оплати праці і величиною прожиткового мінімуму можна тільки шляхом ухвалення законів, що забезпечують реальне і значне підвищення мінімального розміру оплати праці.

Безпосередньо питанню оплати праці присвячені Конвенція МОП № 95 і Рекомендація МОП № 85, що стосуються правил виплати заробітної плати. Конвенція № 95 "Про охорону заробітної плати" (1949) ратифікована Союзом РСР 31.01.1961 року і діє до теперішнього часу. Вона містить ряд основних положень в області порядку виплати заробітної плати, таких як виплата грошової заробітної плати виключно у валюті, що має законний обіг, при цьому допускається виплата заробітної плати банківськими чеками, якщо вона дозволена у відповідності з певними умовами.

Конвенція передбачає також часткову виплату заробітної плати у вигляді допомоги натурою (за винятком спиртних напоїв і наркотиків), яка може бути дозволена, якщо така виплата є звичайною і бажаною, і якщо вона відповідає інтересам працівника і його сім'ї. Заробітна плата виплачується безпосередньо зацікавленому працівнику, якому гарантується свобода у розпорядженні своєї заробітною платою на свій розсуд, без примушення до користування магазином при підприємстві.

Окремі положення Конвенції встановлюють обмеження вирахувань із заробітної плати, яка охороняється від арешту або цесії в тій мірі, в якій це вважається необхідним для забезпечення утримання працівника та його сім'ї. У разі банкрутства або ліквідації підприємства працівники користуються положенням привілейованих кредиторів відносно заробітної плати.

Означені Конвенція і Рекомендація МОП закріплюють також періодичність виплати заробітної плати та місця її виплати. Максимальний термін виплати заробітної плати: для працівників з погодинним, поденним або потижневим нарахуванням заробітної плати - не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, не перевищуючі 16 днів; для службовців - не рідше одного разу на місяць; для працівників-відрядників - не рідше двох разів на місяць

через проміжки часу не перевищуючі 16 днів.

Не дивлячись на те, що Конвенція № 95 ратифікована нашою державою, весь період, що проводиться реформи в нашій країні, характеризується систематичним порушенням положень даної Конвенції, що передбачають регулярну виплату заробітної плати. Численні скарги громадян з цього приводу не були залишені без уваги, і в 1994 році комітет експертів МОП призвав український уряд вжити необхідних заходів законодавчого і практичного характеру, які допомогли би підприємствам виконати зобов'язання перед працівниками. Проте, випадки затримки виплати заробітної плати мають місце і до цього дня.

У ряді Конвенцій МОП знайшов відображення і закріплений спочатку в актах ООН, принцип заборони дискримінації в оплаті праці. Так, згідно Конвенції № 100 "Щодо рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності" (1951 р.), ратифікованої СРСР 4.04.1956 року, держава повинна забезпечити застосування відносно всіх працівників, принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Дане положення розповсюджується як на основну заробітну плату, так і на всякі інші винагороди, що надаються прямо або побічно в грошах або в натурі підприємцем працівнику через виконання останнім якої-небудь роботи. Вона встановлює рівну винагороду за працю рівної цінності як винагороду, що визнається без дискримінації за ознакою статі.

Пізніше Конвенція № 111 "Дискримінація в області праці і занять" (1958 р.) істотно розширила перелік підстав, по яких заборонялася дискримінація в оплаті праці. Якщо в Конвенції № 100 заборонялася дискримінація тільки за ознаками статі, то в Конвенції № 111 дискримінація визначається як "всяка відмінність, недопущення або перевага, що проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження, соціального походження (або із будь-якої іншої причини, обумовленої державою) і що приводить до знищення або порушення рівності можливостей доступу до праці і до різних занять, а також до професійного навчання". Конвенція № 111 ратифікована СРСР 31.01.1961 року і до теперішнього часу є частиною української правової системи. Положення про заборону дискримінації в області праці і занять закріплено і в Декларації МОП "Про основоположні принципи і права у сфері праці" 1998 р.

Міжнародно-правові норми, регулюючі питання оплати праці на регіональному рівні, містяться в актах європейських регіональних об'єднань держав: Ради Європи (РЄ) і Європейського Союзу (ЄС). Особливе місце в області правового регулювання оплати праці займає Європейська соціальна хартія, прийнята Радою Європи в 1961 році, яка з деякими уточненнями, що враховують регіональну специфіку, відтворює універсальні права людини в області оплати праці, закріплені в актах ООН і МОП.

Так, в статті 4 Хартії "Право на справедливую винагороду" передбачено, що в цілях ефективного забезпечення права на справедливую винагороду "договірні сторони" зобов'язали визнавати наступні права працівників: право працівників на винагороду, яка забезпечить працівникам і їх сім'ям достатній рівень життя; право на підвищення ставок і винагороди за понаднормову роботу; право робочих чоловіків і жінок на рівну оплату за рівну працю. Крім того, "договірні сторони" зобов'язалися "дозволяти вирахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, що вказані в національному законодавстві та у правилах

зафіксованих колективними угодами або господарськими рішеннями" [3, с.235]

Використання вище перелічених прав може бути досягнуто за допомогою висновку колективних угод, встановлення законом механізму фіксованих ставок або іншими засобами, відповідними національним умовам. Найважливішим актом ЄС, регулюючим питання оплати праці на регіональному рівні, можна вважати Хартію основних прав працівників 1989 року.

І, нарешті, велика кількість норм, регулюючих оплату праці, міститься в різних міжнародних договорах і угодах. Після розпаду СРСР велику роль грають договори між Україною і колишніми союзними республіками, що є в даний час суверенними державами.

Питання оплати праці врегульовані також в угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, що працюють за межами меж своїх держав (1993 р.) і інших подібних угодах. Вищезгаданий договір, як і міжнародні акти, ратифіковані Україною, є частиною української правової системи, а отже їх норми застосовуються нарівні з вітчизняним законодавством. Тому у випадку, якщо міжнародним договором України встановлені інші правила, ніж передбачені внутрішнім законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Основна роль міжнародно-правового регулювання оплати праці для законодавства України полягає в тому, що норми міжнародних актів є загальновизнаними стандартами і еталонами, і активно впливають на вітчизняне законодавство про оплату праці, визначаючи його основні напрями і принципи.

Можна виділити декілька основних напрямів або способів дії міжнародних трудових стандартів на українське законодавство про оплату праці, які знаходять свій вираз:

1) *в прямому застосуванні міжнародних актів у разі їх ратифікації Верховною Радою.* Україна підтвердила визнання нею 50 конвенцій, ратифікованих свого часу СРСР. Серед них і ряд конвенцій, що містять норми про оплату праці. Це Конвенції "Про охорону заробітної платні" № 95, "Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності" № 100, "Про дискримінацію в області праці і занять" № 111 та ін. Ратифіковані і діють на території України Пакти ООН про права людини. Отже, відповідно до ст.9 Конституції України, ратифіковані Верховною Радою України міжнародні акти є невід'ємною частиною правової системи українського законодавства, а їх норми користуються пріоритетом в порівнянні з вітчизняним законодавством, при регулюванні окремих відносин;

2) *у включенні міжнародних норм про оплату праці в текст українських законів, що є одним із способів дії міжнародних норм, та впливають на вітчизняне законодавство про оплату праці.* Наприклад, ст.43 Конституції України проголосила право на винагороду за працю без будь-якої дискримінації і не нижче за встановленого законом мінімальний розмір оплати праці. Дана норма була закріплена в Загальній декларації прав людини ООН, Конвенції МОП № 100 "Щодо рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності" і інших міжнародних актах. При цьому, якщо в міжнародних нормах міститься певний перелік підстав, по яких забороняється дискримінація в оплаті праці, то Конституція України в цьому напрямі пішла набагато далі, забороняючи будь-яку дискримінацію в оплаті праці рівної цінності [6, с.226].

Як інший приклад можна привести включення норм

Конвенції МОП № 95 "Про охорону заробітної плати" (1949), що стосуються періодичності виплати заробітної плати, в текст Кодексу законів про працю України. Так, в Конвенції передбачено, що максимальний термін виплати заробітної плати має бути не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, не перевищуючі 16 днів для працівників і не рідше одного разу на місяць для службовців. Дана норма знайшла своє відображення в ст.115 КЗпП України, згідно якої заробітна плата виплачується не рідше ніж кожні півмісяця;

3) *в реалізації положень ратифікованих і не ратифікованих міжнародних актів шляхом видання відповідних актів внутрішнього законодавства.* Наприклад, окремі положення Конвенції МОП № 131 "Встановлення мінімальної заробітної плати" (1970), не ратифікованою Україною до теперішнього часу, частково реалізовані у вітчизняному законодавстві шляхом видання внутрішніх правових актів. Відповідно до Конвенції держави зобов'язані ввести систему встановлення мінімальної заробітної плати, що охоплює всі групи працюючих по найму. Дане положення реалізовано шляхом встановлення внутрішнім законом мінімального розміру оплати праці в Україні. Проте, не можна сказати, щоб розмір мінімальної заробітної плати, встановлений сьогодні на рівні 220 грн., відповідав би хоч одній вимозі Конвенції. Тому можна говорити про те, що, реалізувавши у вітчизняному законодавстві лише саму форму мінімального стандарту в оплаті праці, його зміст і призначення до теперішнього часу в нашій державі реалізоване не було. Мабуть, це і є основною причиною того, що Конвенція МОП № 131 не ратифікована нами до теперішнього часу.

Не повною мірою знайшло відображення у вітчизняному законодавстві і положення Конвенції про необхідність обліку потреб працівників і їх сімей при визначенні рівня мінімальної заробітної плати. Спроба реалізувати дане положення за допомогою ухвалення Закону України "Про прожитковий мінімум" [7], згідно якому величина прожиткового мінімуму є основою для встановлення мінімального розміру оплати праці, не увінчалася успіхом. Так, спочатку прожитковий мінімум визначався без урахування потреб сім'ї працівника і був розрахований тільки на просте відтворення робочої сили самого працівника.

Таким чином, останнім часом не тільки не відбувається зближення мінімального розміру оплати праці з прожитковим мінімумом, але й позначається все більший розрив між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом, визначеним для України. Отже, можна говорити про те, що положення міжнародного акту, частково реалізоване в нормативному акті, на практиці виявилось не реалізованим. Крім того, якщо говорити про розмір прожиткового мінімуму, який визначається згідно діючої методики, то важко назвати такий прожитковий мінімум тим, що враховує потреби працівника і його сім'ї або відповідний міжнародним стандартам.

Не реалізовано на практиці і положення конвенції про необхідність періодичного перегляду мінімальної заробітної плати. Проведення індексації оплати праці працівників передбачено Законом України від 3.07.1991 р. "Про індексацію грошових доходів населення" [8] і ст.95 КЗпП України Проте механізм індексації оплати праці в Україні ще не застосовувався. Підвищення рівня заробітної плати здійснювалося на підставі окремих законів, Указів Президента і ухвал Уряду України, що важко назвати цивілізо-

ваним способом індексації заробітної плати.

Найбільш продуктивно проблема індексації заробітної плати в даний час розв'язується за допомогою соціально-партнерських угод і колективних договорів, в яких, як правило, передбачається підвищення заробітної плати пропорційно індексу зростання цін на споживчі товари. Проте це швидше є виключенням, ніж правилом, і зустрічається не так часто. Більш того, умови колективних договорів і угод, які враховують індексацію заробітної плати, виконуються не завжди.

Крім того, проблема такого великого розриву між мінімальним розміром оплати праці і розміром прожиткового мінімуму, відсунула питання про індексацію заробітної плати на другий план, оскільки спочатку необхідно усунути дану відмінність і довести мінімальний розмір оплати праці до величини прожиткового мінімуму, а потім вже привести в дію існуючий, або створити новий механізм її індексації. Дана проблема повинна бути вирішений тільки на загальнодержавному рівні в цілому і невідкладно.

Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що міжнародні норми по заробітній платі активно впливають на вітчизняне законодавство про оплату праці, визначаючи його основні напрями і принципи. Разом із тим, останніми роками в нашій державі намітилася тенденція істотного порушення міжнародних норм, у тому числі й на державному рівні, яка полягає як в прийнятті актів, що суперечать міжнародним нормам, так і в незастосуванні окремих норм, що містять окремі права та гарантії, закріплені на міжнародному рівні, із причин економічного характеру. Крім того, окремі норми, закріплені на міжнарод-

ному рівні і відображені в актах вітчизняного законодавства, протягом довгого часу безкарно порушуються самими суб'єктами трудових правовідносин.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. -М.: Наука, 1989. -504 с.
2. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы: Автореф. дисс... докт. юрид. наук: 12.00.05. -М., 1998. -42 с.
3. Сборник документов по курсу международного права: Учебно-методическое пособие. -Ч.1 /Сост. М.В. Андреева. -М.: Ин-т международного права и экономики, 1996. -332 с.
4. Молевич Е. Женская занятость в развитых индустриальных странах // Человек и труд. -1997. -№ 3. -С.24-31.
5. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. -М., 1989. -406 с.
6. Сивачев Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в США. -М.: Юридическая литература, 1972. -368 с.
7. Закон України "Про прожитковий мінімум" від 15.07.1999 р., № 966-XIV // ВВР України. -1999. -№ 38. -Ст.348.
8. Закон України "Про індексацію грошових доходів населення від" 3.07.1991р., № 491-XV // ВВР України. -2003. -№ 15. -Ст.111.

*Надійшла до редколегії 10.07.2004*

ДЕЙ М.А. ПРАВО РАБОТНИКА НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОТУ В МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТАХ  
Рассмотрено применение международных норм по заработной плате в отечественном законодательстве

\*\*\*

DEJ M.A. THE RIGHT OF THE WORKER ON COMPENSATION FOR WORK IN THE INTERNATIONAL ACTS

Application of the international norms on wages in the domestic legislation is considered



**І.В. КИРЄЄВА**

*Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого*

УДК 349.6

## ДО ПИТАННЯ ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ДЕЯКИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВОВІДНОСИН

Розглянуто деякі положення чинного законодавства щодо припинення різних видів екологічних правовідносин, передбачених у поресурсовому законодавстві. Проаналізовані певні підстави, зазначені в Земельному, Водному та Лісовому кодексах; запропоновані деякі доповнення до існуючого поресурсового законодавства в частині підстав припинення окремих видів природокористування.

Припинення екологічних правовідносин є важливим еколого-правовим явищем. Його дослідженню в сучасній