

С даты, указанной в листе временной нетрудоспособности, дающем право беременной женщине на отпуск по беременности и родам, беременная женщина обязана оформить соответствующий отпуск путем подачи письменного заявления и предоставления копии листа временной нетрудоспособности.

В связи с изменением порядка оплаты отпуска по беременности и родам при исчислении продолжительности ежегодного оплачиваемого трудового отпуска возникают вопросы о включении периода нахождения в отпуске по беременности и родам в стаж для исчисления продолжительности трудового отпуска.

Статья 104 ТК РК устанавливает, что в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- 3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью;
- 4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Указанная редакция статьи 104 ТК РК неизбежно выдвигает проблему исчисления трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск за период отпуска по беременности и родам.

Подпункт 3) статьи 104 включает только время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью. Однако, как уже было нами отмечено, в действующей редакции статьи 193 Трудового кодекса не указывается, что основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является лист временной нетрудоспособности беременной женщины, который хранится в Фонде социального страхования, а не у работодателя, как было ранее принято.

Данное упущение на практике приводит к тому, что период нахождения беременной женщины в отпуске по беременности и родам не включают в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, что существенно ухудшает положение беременных женщин.

В данной связи следовало бы дополнить подпункт 3) статьи 104 Трудового кодекса РК после фразы «время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью» добавить «в том числе за время нахождения в отпуске по беременности и родам».

Целесообразно также дополнить статью 104 Трудового кодекса РК подпунктом в следующей редакции: «5) другие периоды времени, предусмотренные трудовым, коллективным договорами или актом работодателя».

1. Конституция РК от 1999 г. с изменениями и дополнениями от 1 марта 2002 г. – Алматы, 2002. – С. 4

2. Национальный план действий по гигиене окружающей среды Республики Казахстан (утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 9 июня 2000 г. №878). – С. 23.

3. Муцином Н.А. Правовая организация охраны труда на промышленных предприятиях. - М., 1996. - С. 6.

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М., 1998. - С. 116-117.

5. Сафонова ОН. Соотношение и взаимодействие национального права РК и международного права. - Усть-Камногорск, 1999. – С. 58.

А.А. Урисбаева

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Одним из видов социальных конфликтов, которые могут складываться в сфере трудовых отношений, являются коллективные трудовые споры. Они, в отличие от индивидуальных трудовых споров, характеризуются значительными масштабами и могут вызвать весьма серьезные негативные последствия не только для участвующих в них сторон, но и для лиц, связанных с ними различными правоотношениями (потребителей продукции, работ, услуг, контрагентов по другим договорам), и, в конечном итоге, для общества в целом. Поэтому наличие четкого правового механизма разрешения коллективных трудовых споров, направленного на достижение взаимовыгодного для сторон результата и предотвращение забастовок – крайних форм, в которые могут выливаться конфликты, – имеет весьма важное социальное значение.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан порядок разрешения коллективных трудовых споров урегулирован достаточно подробно, однако в ряде случаев в кодексе допущены пробелы, которые, на наш взгляд, снижают эффективность всего процесса в целом.

Прежде всего, Трудовой кодекс РК не закрепляет отдельного понятия «коллективный трудовой спор», в нем дано лишь общее определение трудового спора. Так, согласно п. 19 ст. 1 данного Кодекса, трудовой спор — это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [1].

Далее, в п. 1 ст. 289 кодекса указано, что требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников при наличии не менее половины от общего числа работников организации большинством голосов участников собрания (конференции). Поскольку в кодексе не упоминается о возникновении коллективных споров по другим вопросам, то можно предположить, что указанные требования и являются предметом данной категории споров.

В трудовом кодексе РФ понятие коллективного трудового спора закреплено. В соответствии с ч. 1 ст. 398 этого кодекса, спор, относящийся к данной категории, это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов [2].

Мы не беремся в настоящей статье выводить правовое понятие коллективного трудового спора для казахстанского законодательства. Отметим пока только то, что такая дефиниция имеет важное практическое значение, т.к. она позволяет определить, какие именно споры разрешаются в соответствии с правовыми нормами о коллективных трудовых спорах.

Так, юрист из Беларуси А.А. Климович констатирует, что, как показывает правоприменительная практика, одной из основных причин возникновения коллективных трудовых споров является несоблюдение коллективного трудового договора, в том числе в части перечисления профсоюзных взносов. В качестве примера автор приводит разногласия на РПУП «Витебский меховой комбинат», ОАО «Мона», ОАО Бобруйский «ФандОК», возникшие вследствие присвоения администрацией работодателя профсоюзных взносов, которые, согласно коллективному договору, она обязалась удерживать у работников-членов профсоюза и перечислять профсоюзу [3]. В литературе ранее уже высказывались справедливые возражения против закрепления подобных условий в коллективных договорах, основанные на том, что коллективный договор регулирует отношения между коллективом работников и работодателем. Соглашение же по поводу порядка внесения членских профсоюзных взносов регулирует отношения между профсоюзом и его членами, и использование в этих отношениях услуг работодателя никак не отражается на их природе. И отсюда, на наш взгляд, следует вывод о том, что споры, возникающие из нарушения работодателем подобного обязательства, к коллективным трудовым спорам не относятся. Это чисто гражданско-правовой спор, и применение к нему порядка разрешения коллективных трудовых споров было бы полнейшей нелепостью. Очевидно, что работодатель в таком случае обязан выплатить профсоюзу причитающиеся ему денежные средства, и никто не может заставить профсоюз ограничивать себя в праве требовать исполнения этой обязанности, в том числе в рамках примирительных процедур.

Полагаем, что этот наш вывод полностью подтверждается высказыванием В.С. Бердычевского о том, что коллективный трудовой спор «может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации. Условия труда устанавливаются законом и нормативными правовыми актами, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств. Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем». Следовательно, споры о правах, которые установлены нормативными правовыми актами (в том числе о праве требовать исполнения уже возникшего ранее обязательства), к коллективным трудовым спорам не относятся [4].

Согласно п. 1 ст. 288 Трудового кодекса РК, коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников, утвержденных решением

общего собрания (конференции), или со дня истечения срока, указанного в статье 290 настоящего Кодекса, в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

Далее, согласно п. 1 ст. 289 Трудового кодекса РК, требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников при наличии не менее половины от общего числа работников организации большинством голосов участников собрания (конференции).

Как в таком случае работодатель может проверить правомочность состоявшегося собрания? Ни в этой, ни в других статьях главы 32 Трудового кодекса РК не указано, где должны быть зафиксированы число или состав участников собрания. На наш взгляд, статью 289 Трудового кодекса следовало бы дополнить требованием о составлении явочного листа с личной подписью каждого из присутствующих на общем собрании работников.

Далее, в соответствии с абзацем 2 пункта 1 ст. 291 Трудового кодекса РК, отклоненные работодателем, объединением работодателей (их представителями) или удовлетворенные ими частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней — трудовым арбитражем. При этом во многих случаях нормы Трудового кодекса РК предусматривают участие в разрешении споров «представителей работников» и «представителей сторон». Так, в соответствии с п. 2 ст. 292 кодекса, решение о создании примирительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками или их представителями (п. 4 ст. 292). Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу (п. 5 ст. 292). Таким образом, от позиции представителей работников и их действий в ходе примирительных процедур во многом зависит исход разрешения спора. Кроме того, в целях обеспечения гибкости и продуктивности переговоров при работе примирительной комиссии, а впоследствии — исполнения ее решения и предотвращения новых коллективных споров, необходимо, чтобы представители работников были в достаточной мере правомочными. Однако в Трудовом Кодексе РК нет ни слова о том, как избираются представители работников.

В Трудовом кодексе РФ порядок выбора представителей работников урегулирован следующим образом. Согласно части 2 ст. 29 этого кодекса, интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Согласно ст. 31 кодекса, в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном данным Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Думаем, что в РК вопрос о выборах представителей работников должен решаться на том же общем собрании работников, на котором выдвигаются и утверждаются их требования к работодателю. Решения, принятые на этом собрании, должны быть оформлены письменно — в форме протокола или решения собрания, пописанного председателем собрания и его секретарем, избранными участниками собрания, либо всеми участниками собрания. Соответствующие дополнения следует, на наш взгляд, внести в статью 288 Трудового кодекса.

Согласно п. 3 ст. 289 Трудового кодекса, в случае, если требования к работодателям по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или региональные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица. Следовательно, как объединения профсоюзов, так и иные лица могут представлять интересы работников, только если последние специально уполномочили их на это. Полагаем, что выборы представителя должны быть проведены на общем собрании работников каждого работодателя или на объединенном общем собрании всех работников, выдвигающих требования к работодателям. При

этом на объединенном общем собрании должно присутствовать не менее 50% работников каждого работодателя.

По смыслу п. 2 ст. 289, ст. 290 трудового кодекса РК, одной из сторон коллективного трудового спора может быть объединение работодателей. Однако определения понятия объединений работодателей в Трудовом кодексе РК нет. По смыслу статей 263-265 кодекса, объединениями работодателей являются республиканский союз (ассоциация) объединений частных предпринимателей, а также объединения частных предпринимателей и объединений по малому предпринимательству. Согласно ст. 262 Трудового кодекса РК, сторонами социального партнерства является государство в лице соответствующих исполнительных органов, *работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке*. Согласно п. 44 ст. 1 Кодекса, представители работодателей — это физические и (или) юридические лица, *уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей*. В соответствии же с п. 11 ст. 1 Закона РК от 31.01.06 г., объединение субъектов частного предпринимательства – это самостоятельная организационно-правовая форма некоммерческой организации, создаваемая для защиты прав, законных интересов субъектов частного предпринимательства. Таким образом, в главе 4 Трудового кодекса РК («Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда») объединения работодателей (к которым относятся объединения субъектов предпринимательства) рассматриваются как *представители работодателей и, следовательно, как представители стороны коллективного трудового спора*.

Однако, по смыслу ст. 289 Трудового кодекса РК, требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, могут быть предъявлены не только работодателям, но и объединениям работодателей. Обязанность воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований, возлагается не только на работодателей, но и на объединения работодателей (п. 4 ст. 289), т.е. объединения работодателей, наряду с самими работодателями, признаются лицами, заинтересованными в подавлении коллективного трудового спора. Согласно ст. 290 Трудового кодекса РК, обязанность рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее семи календарных дней со дня их получения и принять меры для их разрешения либо довести в указанный срок свои решения и предложения до работников несут не только работодатели, но и объединения работодателей. Таким образом, в главе 32 Трудового кодекса РК объединения работодателей рассматриваются как *стороны коллективных трудовых споров*.

Так кем же должны быть признаны объединения работодателей – сторонами коллективных трудовых споров или представителями сторон? Полагаем, что ответ на этот вопрос вытекает из предмета коллективных трудовых споров и природы представительства. Как уже упоминалось ранее, к предмету коллективного трудового спора относятся, среди прочего, требования, касающиеся изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей. В соответствии с п. 4 ст. 276 Кодекса, соглашениями, заключаемыми в рамках социального партнерства, могут быть предусмотрены положения:

- 1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха. Величина минимального размера тарифной ставки (оклада) по отраслям определяется отраслевыми соглашениями;
- 2) о механизме регулирования оплаты труда, исходя из уровня цен и инфляции, прожиточного минимума и выполнения показателей, определенных соглашением;
- 3) о компенсационных выплатах;
- 4) о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;
- 5) об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды.

Выполнение этих требований осуществляет именно работодатель, а не объединение работодателей, следовательно, обязанным лицом по соглашению является именно он. Поэтому не случайно то, что обязанность выполнения соглашения возлагается на всех работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением (п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РК).

Кроме того, представительство всегда влечет возникновение прав и обязанностей именно у представляемого лица, несмотря на то, что они создаются действиями представителя. И поскольку обязанности из соглашения, заключаемого в рамках социального партнерства, несут работодатели, то

именно они и должны быть представляемыми лицами – сторонами социального партнерства и связанных с ним коллективных споров. Лица, своими действиями создавшие для работодателей эти обязанности, но объективно не имеющие возможности их исполнить, в том числе объединения работодателей, должны признаваться представителями.

1. Трудовой кодекс РК от 15.05.2007 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство НОРМА. 2003.
3. Климович А.А. Сроки разрешения коллективных трудовых споров\Отдел кадров, 2003. -№-10.
4. Бердычевский В.С. и др. Трудовое право: учебное пособие.-2005 г.
5. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР: учебное пособие. -Ярославль, 1991. - С.11.
6. Нурғалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. Индивидуальные трудовые споры. – Алматы, 2004. С. 18.

Бұл мақала ҚР және РФ Еңбек кодекстеріне сәйкес ұжымдық еңбек дауларының мәселелеріне арналған. Соған сәйкес салыстырмалы талдау жасалынып, ұжымдық еңбек дауларының құқықтық реттеліну ерекшелігі көрсетілді.

This article is devoted to the matters of a collective labour dispute according

To the new labour Code of the RK. The article considers understandings and differences of a collective dispute, individual and collective labour issues.

Ж.Т. Қарашева

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҰҒЫМЫ ЖӘНЕ ПАЙДА БОЛУ КЕЗЕҢДЕРІ:ӨЗГЕ КЕЛІСІМДІ ШАРТТАРДАН АЙЫРМАШЫЛЫҒЫ

Ұжымдық шарттың даму кезеңдерін бірнеше бастапқы және соңғы кезеңдеріне бөліп қарауға болады, яғни әртүрлі бірнеше нормативтік құқықтық актілерін қабылдауына байланысты.

1 кезең ұжымдық шарттың даму кезеңі.

XX ғасырдың бірінші жартысында ұжымдық шарттың заңи әлеуметтік-экономикалық мәні зерттелген, ең бірінші болып осы мәселені француз ғалымы Б. Рено, неміс ғалымы Лотман жүзеге асырды. XX ғасырдың аяғында орыс ғалымдары И.С. Войтинскийдің екі мақаласында және Л.С. Талья өз баяндамасында «азаматтық құқықтың институты ретінде- тарифтік (ұжымдық) шарт» [1].

1900–1918 жылдары ұжымдық шарттың ең алғашқы арнайы құқықтық негіздер қалыптасты. Сол жылдары еңбек құқығы саласының болмағандықтан ұжымдық шартты азаматтық шарт негізінде қарады. Бірақ ғалымдар бұл шартты қай салаға жатқызуға қиналды. Кейбір ғалымдар топтық еңбек шарты деп қараса, ал кейбірі - әлемдік шарт деп қарады.

Л.С. Тальдің арнайы шарттың құрылымын көрсетті, яғни онда бұл шарттың өзге азаматтық шартпен байланысы жоқ екендігін көрсетті және қоғамдық қатынасты реттейтін қажетті заңнамаларының сипатын анықтады. Л.С. Тальдің пікірінше, ұжымдық шарт деп топтық немесе оның қызметкерлерінің одағы және жеке жұмыс берушілердің одағы, яғни болашақта жасалатын қызметкер мен жұмыс берушілерінің арасында жасалатын шарттың мазмұны.

Л.С. Тальдің пікірінше ұжымдық шарт келесі белгілерден тұрады:

- а) бір тарабы ретінде ұжым;
- б) ұжымдық шартында болашақтағы еңбек шарттарының келісімдері анықталады;
- в) бұл жағдайлар еңбек шартындағы жағдайды анықтайды.

Ұжымдық шарттың мазмұны еңбек жағдайлары болып табылады.

Осы уақыттан бастап ұжымдық шарт құқықтық нормативтік сипатқа ие болды.

Сонымен қатар, көптеген ғалымдардың ой-пікірі ұжымдық шарттың заңнамасында бекітілді.

1904 жылы желтоқсан айында Ресей елінде ең алғаш рет ұжымдық шарт мұнайгаз кәсіпорында жасалған. Осы ұжымдық шарттың тараптары ретінде Баку еліндегі мұнайгаз қызметкерлері және бір жағынан қызметкерлер болды. [2]. Бұл кезең Ресей еліндегі ең алғашқы еңбектік ұжымдық шартты реттейтін қатынасы болып табылды.

1904 -1917 жылдар аралығында жеке мекемелерде ұжымдық шарттарды бекіту кезеңдері басталды [1].

Қазан төңкерісіне дейін Ресей елінде жұмысшылардың жеңісіне қарамастан ұжымдық шартты жасау әлдеқайда төмен болды.

Осы төңкерістен кейін көптеген кәсіпорындарда еңбек қатынасын реттеуде ұжымдық шартты пайдалану нысаны пайда бола бастады.

1918 жылы екінші кезең басталды. Ұжымдық шарттың теориялық өңдеу негізі қоғамдағы қатынастарды құқықтық реттеуіне орын берді. Ұжымдық шарт туралы заңдар Германияда, Чехословакияда, Франция елдерінде көрініс тапты.