

К.Мехраби

Лордтар палатасымен қалыптастырылған қағидалардың дамуы Salomon V.A. Salomon & sons ltd [1897] ас 22 және оларды қазіргі кездегі іскерлік тәжірибеде қолдану мүмкіндігі

Мақалада корпоративті заңды тұлғалардың эволюциясын, жауапкершілігі шектеулі ұйымдардың тұжырымдамаларын және олардың қазіргі кездегі іскерлік тәжірибе үшін өзектілігі қарастырылды. Компаниялардың құқық субъектілігін елемеушілік мәселелері зерттелді. Корпоративті тұлғаға мән бермеу жағдайы ғана емес, сонымен қатар құқықтарды жүзеге асыруда әділ және орынды шектеулерді қоюға талдау жасалды.

Кулжан Мехраби

Развитие принципов, сформулированных палатой лордов в Salomon V.A. Salomon & sons ltd [1897] ас 22, и возможность их применения в современной деловой практике

В статье показаны эволюция корпоративных юридических лиц, организаций с ограниченной ответственностью и их актуальность для современной деловой практики. Рассмотрены вопросы игнорирования правосубъектности компаний. Проанализированы не просто случаи пренебрежения корпоративной личности, но и случаи наложения справедливых и разумных ограничений в осуществлении прав.

УДК 349.222:331.109[(574)+(479.24)]

А.С.Киздарбекова¹, Р.Ю.Мамедов²

¹Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова;

²Академия полиции Министерства внутренних дел Азербайджанской Республики, Баку (E-mail: m_rashad@mail.ru)

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республик Казахстан и Азербайджан

В статье рассмотрены особенности разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Казахстан и Азербайджана. Проанализированы процедуры разрешения коллективных трудовых споров посредством примирительных процедур, среди которых согласительные комиссии, привлечения посредника и трудовые арбитражи. Особое внимание автором уделено правовым основам подготовки и проведения забастовок, проанализированы особенности законодательства Казахстана и Азербайджана в части возможности использования данного способа при разрешении коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовой спор, конфликт, коллективный договор, работник, работодатель, согласительная комиссия, трудовой арбитраж, суд.

Конституции Республик Азербайджан и Казахстан предусматривают право на коллективные трудовые споры и их разрешение в порядке, установленном Трудовым кодексом, включая право на забастовки (ч. 3 ст.24 Конституции КР и ст. 36 Конституции АР) [1; 2].

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия (несогласия) между группой работников и работодателем по вопросам применения трудового права со стороны работодателя или его представителей — должностных лиц по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров (соглашений) по вопросам социально-трудовых отношений [3; 4].

На практике основой для коллективного спора являются часто повторяющиеся индивидуальные споры, которые необходимо разрешать в порядке и на условиях, предусмотренных ст.ст. 170–177 Трудового кодекса РК [4]. Однако из-за беспечности не только работодателя, но и самих работников (включая действующие профсоюзные комитеты) на многих предприятиях не созданы согласительные комиссии. В условиях, когда не уделяется должного внимания разрешению локального (индивидуального) конфликта, создается благодатная почва для появления коллективного трудового спора.

Конфликт может быть исчерпан, если на обращение работников работодатель отреагирует положительным решением, т.е. удовлетворением их требований. В этом случае разногласия прекращаются, и коллективный трудовой спор не возникает. Но если работодатель сообщает работникам (их представителям) об отклонении всех или части требований или вообще не сообщает своего решения представительному органу работников, тогда и возникает коллективный трудовой спор. Момент перехода разногласий в коллективный спор называется началом коллективного трудового спора [5; 9].

Как в Казахстане, так и в Азербайджанской Республике возникновение коллективного трудового спора может быть спровоцировано изданием акта работодателя при недостижении согласования с представителями работников. Например, согласно п. 7 ст. 12 Трудового кодекса РК при издании работодателем акта без учета предложений (полностью либо части) представители работников вправе начать процедуру коллективного трудового спора.

Следует отметить, что коллективный трудовой спор в динамике проходит следующие стадии: выдвижение требований; рассмотрение спора его сторонами; рассмотрение спора примирительной комиссией; рассмотрение спора с участием посредника; рассмотрение спора трудовым арбитражем.

В случае возникновения разногласий между сторонами работники формируют свои требования и выдвигают их перед работодателем. Правом выдвижения требований обладают сами работники и их представители. Требования формируются, как правило, группой лиц так называемого «организационного комитета» для рассмотрения их на собрании либо конференции работников. Особо следует отметить такой юридический аспект, как правомочность указанных выше представительных органов трудового коллектива. Как в Азербайджане, так и в Казахстане требования работников формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Общее собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от общего числа работников организации. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями собраний, проведенными в структурных подразделениях данной организации. Требования работников считаются принятыми, если за них отдано большинство голосов участников собрания (конференции). При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

Днем возникновения коллективного трудового спора считается либо день письменного уведомления работодателя (объединения работодателей) о требованиях работников, утвержденных решением общего собрания (конференции), либо день истечения семи календарных дней со дня получения выдвинутых работниками требований в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

По законодательству Азербайджана работодатель обязан уведомить работников или профсоюзную организацию о своем решении по коллективным требованиям в письменной форме в течение 5 рабочих дней с момента представления требований. В случае, если коллективный правовой спор начался, работодатель обязан в течение 3 рабочих дней сообщить соответствующему органу исполнительной власти, каким в Азербайджане является Министерство труда и социальной защиты населения, о начале коллективного спора. Трудовой кодекс Азербайджана не допускает права предъявлять требования, не соответствующие экономическим возможностям работодателя. Однако это не означает, что работодатель в каждом предъявляемом требовании может ссылаться на свои экономические возможности. Так, ч. 4 ст. 262 ТК АР устанавливает: в таком случае работодатель должен доказать, что предъявленные требования не соответствуют его экономическим возможностям только на основании заключения аудитора [3].

К перечню требований, рассматриваемых работниками, относятся требования по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей.

Согласно казахстанскому законодательству требования работников, оформленные в письменном виде, направляются работодателю, объединениям работодателей в течение трех календарных дней со дня проведения общего собрания (конференции) работников. Если требования по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей выдвигаются работниками разных работодателей, то названные требования могут представлять отраслевые или региональные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвиганию требований [6; 635]. Статья 290 ТК РК предусматривает, что работодатель, объединение работодателей обязаны рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее семи календарных дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников, с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий [4].

Согласно законодательству Республики Казахстан на любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику (медиатору) [7]. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии и может идти параллельно с ними.

Использование примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров основано на международных правовых нормах. Рекомендация МОТ № 92 (1951) «О добровольном примирении и арбитраже» устанавливает следующие общие правила: 1) с целью способствования предупреждению и разрешению трудовых конфликтов должны создаваться органы по добровольному примирению; 2) в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся; 3) примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны сводиться к минимуму; 4) должны приниматься меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению; 5) сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении; 6) все соглашения, достигнутые сторонами в результате переговоров, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке [8].

В настоящее время нормы и ТК РК, и ТК АР соответствуют этим международным принципам. Следует отметить, что Азербайджанская Республика ратифицировала более 60 конвенций МОТ.

В порядке примирительных процедур рассматриваются отклоненные работодателем, объединением работодателей или удовлетворенные ими частично требования работников. Примирительные процедуры представляют собой разрешение коллективного трудового спора с помощью добровольного достижения согласованного решения на стадиях примирения: первоначально — в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней — трудовым арбитражем.

Основными принципами разрешения коллективных трудовых споров в порядке примирительных процедур являются: равноправное представительство сторон в органах примирения, равноправие сторон в переговорах и принятии решений, примирительно-партнерский характер процедуры рассмотрения спора, обязательный характер исполнения принятых решений для спорящих сторон, отсутствие кассационной инстанции по обжалованию принятых решений. К рассмотрению коллективного трудового спора на любой из стадий примирительных процедур стороны могут привлечь посредника.

Первой и обязательной процедурой при рассмотрении коллективного трудового спора в порядке примирительных процедур является рассмотрение его в примирительной комиссии. Как правило, примирительная комиссия — это орган, создаваемый по соглашению между сторонами коллективного трудового спора для его урегулирования путем примирения сторон. На этой стадии примирения стороны коллективного трудового спора стремятся выработать согласованное решение путем взаимных уступок и компромиссов. Примирительная комиссия является обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора в порядке примирительных процедур. При отказе работодателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Обязательность рассмотрения спора

примирительной комиссией предопределяется тем, что после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны спора вправе перейти к использованию других примирительных форм разрешения спора.

Согласно казахстанскому законодательству примирительная комиссия создается сторонами в течение трех календарных дней со дня доведения до сведения работников (их представителей) работодателем, объединением работодателей (их представителями) своего решения по выдвинутым требованиям работников либо со дня несообщения работникам (их представителям) работодателем, объединением работодателей (их представителями) своего решения по выдвинутым требованиям работников (по истечении семи дней со дня доведения до работодателя требований), либо со дня составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе. Решение о создании примирительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников. Порядок работы примирительной комиссии законодательно не урегулирован. Стороны трудового спора свободны в установлении порядка рассмотрения требований работников (их представителей) примирительной комиссией — этот порядок определяется по соглашению сторон и оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению между сторонами на основе переговоров, оформляется протоколом, который подписывается представителями сторон. Решение примирительной комиссии имеет для сторон обязательную силу. Если обе стороны пришли к соглашению, коллективный трудовой спор завершается на данном этапе, если нет, то рассмотрение коллективного трудового спора переходит к следующему этапу – принятию мер к примирению в трудовом арбитраже, который является вторым этапом разрешения спора путем примирительных процедур. Для организаций, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 303 ТК РК) [4], создание трудового арбитража обязательно, и трудовой арбитраж является завершающим этапом примирительных процедур.

В Азербайджанской Республике в соответствии со ст 265 ТК АР для разрешения коллективных трудовых споров могут быть использованы следующие примирительные способы: согласительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж [3].

В отличие от законодательства Республики Казахстан в ТК АР создание, формирование и рассмотрение коллективных трудовых споров в согласительной комиссии определяется рабочими, а не календарными днями. Согласительная комиссия по законодательству АР создается в течение 3 рабочих дней с момента возникновения коллективного трудового спора и официально закрепляется соответствующим приказом (распоряжением, постановлением) работодателя и решением представителей работников. Коллективный трудовой спор рассматривается согласительной комиссией в течение 5 рабочих дней со дня ее создания. Если сторонами было достигнуто взаимное согласие в согласительной комиссии, то об этом составляется протокол. А если стороны не достигли согласия, то составляется протокол о разногласии (ТК АР 266) [3].

Согласно казахстанскому законодательству трудовой арбитраж — это временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Трудовой арбитраж формируется с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В состав трудового арбитража включаются представители общественных объединений, государственный инспектор труда, специалисты, эксперты и другие лица. Персональный состав трудового арбитража и количество членов арбитража определяются соглашением сторон коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. Председатель трудового арбитража избирается сторонами из числа членов арбитража.

По законодательству АР трудовой арбитраж создается совместным решением сторонами коллективного трудового спора не позднее 5 рабочих дней (ст. 268 ТК АР) [3]. Если законодатель Республики Казахстан устанавливает состав трудового арбитража в количестве не менее пяти человек и председатель трудового арбитража избирается сторонами коллективного трудового спора, то по законодательству АР трудовой арбитраж формируется в количестве не менее трех человек, а председатель арбитража избирается арбитрами из своего состава.

Согласно законодательству Республики Казахстан коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц. Поряд-

док работы трудового арбитража законодательно не урегулирован. Стороны трудового спора свободны в установлении порядка рассмотрения требований работников (их представителей) трудовым арбитражем: процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража. При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Трудовой кодекс Республики Азербайджан также устанавливает, что рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже не должно превышать 7 рабочих дней. Далее, если стороны коллективного трудового спора заранее договорились об обязательности решения трудового арбитража, то спор считается окончательно решенным решением арбитража, и продолжение спора не допускается. То есть если стороны не договорились об обязательности решения трудового арбитража и не согласны с вынесенным решением, то составляется протокол о разногласии сторон, а коллективный трудовой спор продолжается [3].

Параллельно работе примирительной комиссии и трудового арбитража на любой стадии рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Посредничество — это процедура примирения сторон коллективного трудового спора с участием независимого эксперта-посредника. Процедура посредничества является необязательной, т.е. привлекать или не привлекать посредника решают стороны коллективного трудового спора. Процедура посредничества может быть самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

Посредник — лицо нейтральное. Он не наделен полномочиями выносить какое-либо решение, а только помогает достичь соглашения, предлагая сторонам альтернативы по процедуре и по существу переговоров, создавая тем самым условия для добровольного разрешения коллективного трудового спора усилиями самих сторон.

В качестве посредников стороны выбирают авторитетных лиц и организации, независимых по отношению к спорящим сторонам. Кроме того, с согласия сторон коллективного трудового спора республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Наряду с этим компетентные органы и должностные лица, министерства и их органы на местах, а также научные работники и иные арбитражные для спорящих сторон органы, организации и лица могут предложить свое посредничество по собственной инициативе. Во всех случаях избрания посредников от них необходимо предварительно получить письменное согласие на посредничество.

Согласно ст. 267 ТК АР посредник имеет право требовать от работодателя необходимые документы и информацию, относящиеся к коллективному трудовому спору [3]. После своего назначения посредник, в течение 5 рабочих дней изучив экономическое положение предприятия, протоколы комиссии, созданной для коллективных переговоров, предложения сторон, а также другие необходимые документы, разрабатывает варианты примирения позиций сторон и передает на обсуждение сторонам. Стороны коллективного трудового спора обязаны обсудить предложенные варианты с участием посредника в течение 5 рабочих дней. Если стороны одобрили один из предложенных вариантов, коллективный спор считается разрешенным и составляется протокол об этом. В случае, когда не принимается ни один из предложенных вариантов, составляется протокол о разногласии.

Коллективный трудовой спор считается завершенным, если стороны достигли соглашения по полному или частичному удовлетворению или отклонению выдвинутых работниками требований. При этом не имеет значения, привлекался или не привлекался посредник к разрешению трудового конфликта. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спо-

ра о его разрешении, с участием посредника или без него, незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами. Условия соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

Достижение соглашения между сторонами о разрешении коллективного трудового спора влечет за собой прекращение незаконченных примирительных процедур, а также забастовки, если она была объявлена.

Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших возникновение коллективного трудового спора. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах ни по каким основаниям и причинам. Работодатель обязан создать необходимые условия для проведения примирительных процедур: предоставить оборудованное помещение (отопление, средства связи, освещение), документы и сведения, необходимые для рассмотрения выдвинутых работниками требований, а также обеспечить гарантии членам комиссии.

Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников представляются собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории Республики Казахстан, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

В соответствии со ст. 33 ГК РК (Общая часть) юридическим лицом признается организация, которая имеет на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления обособленное имущество и отвечает этим имуществом по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, быть истцом и ответчиком в суде [9]. Учредителями юридического лица могут быть собственники имущества либо уполномоченные ими органы или лица, а в случаях, специально предусмотренных законодательными актами, — иные юридические лица.

Согласно п. 1 ст. 19 ТК РК руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица, представляя интересы работодателя в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных правовых актов, а также учредительных документов либо доверенности [2].

Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора не включено в круг полномочий, делегированных представителю работодателя, требования работников представляются следующим лицам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории РК, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием: собственникам имущества, учредителям (участникам), акционерам организаций.

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон коллективного трудового спора, они должны в письменной форме уведомить коллектив о причинах несогласия. При несогласии с результатами работники вправе использовать все иные предусмотренные законом способы по защите своих интересов, например: подать иск в суд, объявить забастовку, обратиться в региональные трехсторонние комиссии по социальному партнерству и т.д.

Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Право на забастовку признается в Конституции РК (п. 3 ст. 24) и Азербайджанской Республики (ст. 36) [1; 2]. В соответствии с пп. d) п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных

и культурных правах участвующие в Пакте государства обязаны обеспечить право на забастовки, при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны [10].

Право на забастовку признается контрольными органами Международной Организации Труда (МОТ) как прямое следствие права на свободу объединения, обеспечиваемое Конвенцией № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., которое проистекает из права организаций трудящихся следовать своим собственным программам деятельности в целях защиты экономических и социальных интересов работников.

Однако право на забастовку не является абсолютным правом. Оно может быть обусловлено определенными правовыми условиями и ограничениями. Международное сообщество признает необходимость его ограничения. Комитет по свободе объединения МОТ полагает, что право на забастовку не должно рассматриваться как абсолютное право: оно может быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах либо регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого права или ограничивающими его осуществление.

Для того чтобы забастовка в защиту интересов работников попадала под защиту закона, она должна соответствовать требованиям ТК, который предусматривает и регламентирует порядок объявления и проведения забастовки, а также устанавливает гарантии работникам, участвующим в ней (ст.ст. 302, 303 ТК РК) [2].

Согласно пп. 40) п.1 ст.1 ТК РК забастовкой считается полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре с работодателем [2].

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора. Работники вправе прибегать к забастовке в трех случаях: 1) когда исчерпаны все установленные процедуры для разрешения спора, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора; 2) в случае уклонения работодателя от примирительных процедур; 3) в случае невыполнения работодателем соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины от общего числа работников организации. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями. Решение собрания (конференции) считается принятым, если за него проголосовали большинство участников собрания (конференции). При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями, ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в ней. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

За принуждение к участию или отказу от участия в забастовке с использованием зависимого положения принуждаемого физические и должностные лица несут административную ответственность в соответствии со ст. 97 КоАП РК [11]. Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке с использованием зависимого положения принуждаемого влечет штраф на физических лиц в размере от пяти до десяти, на должностных лиц — в размере от десяти до двадцати месячных расчетных показателей. За принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в ней, совершенное лицом с использованием своего служебного положения либо путем угрозы, применения насилия, наступает уголовная ответственность, предусмотренная ст. 153 УК РК [12].

Принимая решение о проведении забастовки, собрание (конференция) работников (их представителей) также определяет следующие положения, устанавливающие правомочность органа, возглавляющего забастовку:

- принятие решения о наименовании органа, который будет возглавлять забастовку. Орган, возглавляющий забастовку, может называться забастовочным комитетом или иметь иное наименование;

- определение полномочий органа, возглавляющего забастовку, в пределах прав, предусмотренных в п. 2 ст. 300 ТК РК [2];
- определение количественного и персонального состава органа, возглавляющего забастовку;
- выделение представителей в объединенный орган, который будет возглавлять забастовку в случае ее объявления работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями. Следует учитывать, что объединенный орган, возглавляющий забастовку, объявляемую работниками (их представителями) нескольких работодателей, формируется из равного числа представителей этих работников (их представителей).

Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным органом о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пятнадцать календарных дней до ее объявления.

В решении об объявлении забастовки указываются: 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки; 2) дата, место и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников; 3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему ТК РК, и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители). Орган, возглавляющий забастовку, имеет право: 1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований; 2) получать от работодателя, объединения работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников; 3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации; 4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам; 5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей) [4].

Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее, чем за три рабочих дня.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение о его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной. При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции работодателя, государственных органов и общественных объединений.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора — работники и работодатель (объединения работодателей) — обязаны продолжить разрешение этого спора в примирительной комиссии с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Организация или участие в забастовках (за исключением случаев, предусмотренных п. 1 ст. 303 ТК РК) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных ТК РК. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату пособий по социальному страхованию, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений. Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

В отличие от казахстанского законодательства законодательство Азербайджана устанавливает нормы, которые запрещают проведение забастовки для разрешения коллективного трудового спора. Согласно ст. 281 ТК АР запрещается проведение забастовки на тех объектах, которые имеют жизненно важное значение для здоровья и безопасности людей [3]. К таким объектам законодатель относит отделения больницы, службы управления электроснабжением, водоснабжением, телефонной связью, воздушным и железнодорожным транспортом, службу пожарной охраны. А если на данных объектах

коллективный трудовой спор невозможно разрешить примирительными способами, то в этом случае применяется принудительный арбитраж, созданный Министерством труда и социальной защиты населения. Состав принудительного арбитража состоит не менее чем из 5 человек, и решение, которое вынесет принудительный арбитраж, является обязательным для сторон коллективного трудового спора и подлежит немедленному исполнению [3].

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, и в законодательстве Казахстана, и в законодательстве Азербайджана запрещается локаут, т.е. расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Право на расторжение трудового договора с такими работниками работодатель может реализовать как меру дисциплинарного наказания только в случае признания проведенной забастовки незаконной. Право на забастовку, хотя оно не провозглашено отдельно в конвенциях МОТ, рассматривается в качестве одного из наиболее важных прав работников и их организаций, с помощью которого они могут защищать свои экономические и социальные интересы. Это право вытекает из права организовывать свою деятельность. Положения Конвенций МОТ № 87 и № 98 в полной мере гарантируют законные права трудящихся по защите их собственных экономических интересов в ходе забастовки.

Таким образом, для правильного и своевременного разрешения всех трудовых споров нужна четкая, основанная на законе деятельность всех органов, рассматривающих трудовые споры, внимательное и заботливое отношение к каждой жалобе работника.

Список литературы

- 1 Конституция Республики Казахстан (принята на Республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02 февраля 2011 года) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
- 2 Конституция Азербайджанской Республики, принятая на референдуме 12 ноября 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.03.2009 года) // <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>
- 3 Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 г. № 618-IQ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 января 2012 г.) // http://www.taxes.gov.az/uploads/qanun/2011/mecelleler/emek_mecellesi_rus.pdf
- 4 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 4 февраля 2013 г.) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567
- 5 Кудрявцев В. Юридический конфликт // Государство и право. — 1995. — № 9. — С. 9–14.
- 6 Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан / Под общим руководством Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан В.М. Сапарбаева. — Алматы: ТОО «МЦФЭР – Казахстан», 2007. — 816 с.
- 7 Закон Республики Казахстан от 28 января 2011 г. № 401-IV «О медиации» // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376
- 8 Конвенции международной организации труда // www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html
- 9 Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принятый Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 3 июля 2013)) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061
- 10 Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 г. № 87 «О ратификации международного пакта об экономических, социальных и культурных правах» // Казахстанская правда. — 2005. — 25 ноябрь. — № 321-3.
- 11 Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 30 января 2001 г. № 155-II (с изменениями и дополнениями по состоянию на 6 марта 2013 г.) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021682
- 12 Уголовный кодекс Республики Казахстан от 16 июля 1997 г. № 167-I (с изменениями и дополнениями по состоянию на март 2013 г.) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1008032

А.С.Қыздарбекова Р.Ю.Мамедов

Қазақстан Республикасы мен Әзербайджанның заңнамасы бойынша ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі

Мақалада Қазақстан Республикасы мен Әзербайджанның заңнамасы бойынша ұжымдық еңбек дауларын шешудің ерекшеліктері қарастырылды. Келісу рәсімдері, оның ішінде келісім комиссиялары, делдал мен еңбектік төрелік сотты тарту арқылы ұжымдық еңбек дауларын шешу рәсімдері талданды. Мақалада айрықша мән шерулерді дайындау мен өткізудің құқықтық негіздеріне берілген, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын шешуде аталмыш тәсілді қолдану мүмкіндігі бөлігінде Қазақстан мен Әзербайджанның заңнамаларының ерекшеліктері жан-жақты талданды.

A.S.Kizdarbekova, R.Yu.Mamedov

The procedures for resolving collective labor disputes in legislation of the Republic of Kazakhstan and Azerbaydzhan

In the scientific article the peculiarities of resolving collective labour disputes under legislation of the Republic of Kazakhstan and Azerbaijan. Analyses the procedure of settlement of collective labour disputes through premaritally procedures, among which the conciliation Commission, mediation and labor arbitration. Special attention is paid to the legal framework of the preparation and conduct of strikes, analyses the features of legislation of Kazakhstan and Azerbaijan in terms of opportunity to use this method when resolving collective labour disputes.

References

- 1 *The Constitution of the Republic of Kazakhstan* (adopted at the Republican referendum on August 30, 1995) (with amendments and additions as at February 02, 2011 year) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029
- 2 *The Constitution of the Republic of Azerbaydzhan* (adopted by referendum on 12 November 1995 (with changes and amendments as at 18.03.2009 year) // <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>
- 3 *The labour Code of Azerbaydzhan Republic dated February 1, 1999 № 618-IQ* (with amendments and additions as at 1 January 2012) // http://www.taxes.gov.az/uploads/qanun/2011/mecelleler/emek_mecellesi_rus.pdf
- 4 *The labour code of the Republic of Kazakhstan from may, 15th, 2007 № 251-III* (with changes and amendments as of 4 February 2013) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567
- 5 Kudryavtsev V. *State and law*, 1995, 9, p. 9–14.
- 6 *Itemized practical commentary to the Labour code of the Republic of Kazakhstan under the General guidance of the Minister of labour and social protection of population of the Republic of Kazakhstan* B.M.Saparbaev, Almaty: LLP «ICFED – Kazakhstan», 2007, 816 p.
- 7 *The law of the Republic of Kazakhstan dated January 28, 2011 № 401-IV «On mediation»* // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376
- 8 *The Convention of the International labour Organization* // www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html
- 9 *The civil code of the Republic of Kazakhstan (General part) adopted by the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan on December 27, 1994* (with changes and amendments as of 3 July 2013) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061
- 10 *Kazakhstanskaya Pravda*, November 25, 2005 № 321-3.
- 11 *Code of the Republic of Kazakhstan on administrative offences of 30 January 2001 № 155-II* (with changes and amendments as of 6 March 2013) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021682
- 12 *Criminal code of the Republic of Kazakhstan dated July 16, 1997 № 167-I* (with amendments and additions as of March 2013) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1008032