

Ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдер туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасының 1996 жылғы 8 шілдедегі N 20 Заңы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасының 2007.05.15. N 252 Заңымен.

МАЗМҰНЫ

Осы Заң ұжымдық еңбек дауларын шешу тәртібі мен әдістерін, сондай-ақ ереуіл жасау құқығын жүзеге асыру тәртібін реттейтін құқықтық негіздерді белгілейді.

I ТАРАУ. Жалпы ережелер

1-бап. Осы Заңда қолданылатын негізгі ұғымдар

1. Ұжымдық еңбек даулары - ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгертуге және еңбекке ақы төлеуге, ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасуға, оларды орындауға байланысты, сондай-ақ қолданылып жүрген заңдардың, ұжымдық шарттар мен келісімдердің ережелерін қолдану мәселелері бойынша жұмыс беруші (жұмыс берушілер бірлестігі) мен қызметкерлер ұжымдары (қызметкерлер өкілдері) арасындағы келіспеушіліктер.

2. Жұмыс беруші - басшысы (әкімшілігі) өкілі болып табылатын ұйым (заңды тұлға) не қызметкер еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға.

3. Жұмыс берушілер өкілдері - ұйымдар басшылары немесе нормативтік құқықтық актілерге, ұйымның құрылтай құжаттарына сәйкес басқа да өкілетті адамдар, жұмыс берушілер бірлестіктерінің өкілетті органдары, жұмыс берушілер уәкілдік берген өзге де органдар.

4. Қызметкерлер өкілдері - кәсіптік одақтар органдары және өздерінің құрылтай құжаттарына сәйкес өкіл болуға уәкілдік алған олардың бірлестіктері, ұйым, филиал, өкілдік қызметкерлерінің жиналысында (конференциясында) құрылған және олар уәкілдік берген қоғамдық ынталы органдар.

5. Бітістіру рәсімдері - ұжымдық еңбек дауын алғашында бітістіру комиссиясында, ал онда келісімге қол жетпеген жағдайда - еңбек төрелігінде р е т і м е н қ а р а у .

6. Бітістіру комиссиясы - ұжымдық еңбек дауын тараптарды бітістіру жолымен реттеу үшін жұмыс беруші мен еңбек ұжымы арасындағы келісім б о й ы н ш а құ р ы л а т ы н о р г а н .

7. Еңбек төрелігі - бітістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген жағдайда, дауды шешу үшін уәкілетті тұлғаларды тарта отырып ұжымдық еңбек дауына

қатысушы тараптар құратын, уақытша жұмыс істейтін орган.

8. Делдал - ұжымдық еңбек дауын шешу жөнінде делдалдық қызмет көрсету үшін оған қатысушы тараптар тартатын тұлға немесе ұйым.

9. Ереуіл - еңбек ұжымының әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік өз талаптарының еңбек ұжымы мен жұмыс беруші арасындағы ұжымдық еңбек дауында қанағаттандырылуы үшін еңбек ұжымы мүшелерінің жұмысты белгілі бір мерзімге немесе еңбек ұжымының талаптарын жұмыс беруші қанағаттандырғанға дейінгі мерзімге толық немесе ішінара тоқтатуы (жұмысқа шықпау, еңбек міндеттерін орындамау) түріндегі күрес шарасы.

2-бап. Еңбек ұжымының талаптарын ресімдеу мен мәлімдеу тәртібі

1. Еңбек ұжымының ұйымдарда еңбек жағдайларын белгілеу мен өзгерту және еңбекке ақы төлеу, бір жағынан, қызметкерлер ұжымы мен, екінші жағынан жұмыс беруші арасында ұжымдық шарттар мен басқада келісімдерді жасасу, өзгерту және орындау мәселелері бойынша еңбек ұжымының талаптары жалпы жиналыста (конференцияда) осы ұжым мүшелерінің, не конференция делегаттарының көпшілік дауысымен жасалып, бекітіледі.

2. Ұжым қойған талаптар жазбаша түрде баяндалып, жұмыс берушіге ж і б е р і л е д і .

3. Еңбек ұжымының мүдделерін ол уәкілеттік берген өкілдер немесе орган б і л д і р е д і .

4. Осы баптың 1-тармағында аталған талаптарды бірнеше еңбек ұжымдары қойған ретте, олардың мүдделерін өздері уәкілдік берген органдар да білдіреді. Кәсіптік одақтардың салалық немесе аумақтық органдары уәкілетті орган бола а л а д ы .

5. Ұжымдық еңбек дауларына қатысушы тараптар дауды бір-бірімен келісім бойынша реттеу үшін қажетті шаралар қолдануға тиіс.

3-бап. Еңбек ұжымының талаптарын қарау

1. Жұмыс беруші еңбек ұжымы қойған талаптарды олар алынған күннен бастап күнтізбелік үш күннен кешіктірмей қарап, даудың мәні бойынша келісімге қол жеткізуге әрекет жасауға, ал аталған мерзім ішінде келісімге қол жетпеген жағдайда дауды одан әрі қарау үшін өз өкілдерінің жеке құрамын көрсете отырып өзінің шешімі мен ұсыныстарын жазбаша түрде еңбек ұжымының назарына жеткізуге міндетті.

2. Екі және одан да көп еңбек ұжымдарының біріккен немесе бірлескен талаптары жұмыс берушілердің (кәсіпкерлердің) тиісті органдарына жіберіледі, олар осы талаптарды қарауға және олар алынған күннен бастап күнтізбелік жеті күн ішінде өз шешімі туралы еңбек ұжымдарының біріккен өкілді органына хабарлауға міндетті.

II ТАРАУ. Бітістіру рәсімдері

4-бап. Еңбек ұжымының талаптарын бітістіру рәсімдері тәртібімен қарау

1. Бітістіру рәсімдері тәртібімен еңбек ұжымының осы Заңның 2-бабының 1-тармағында аталған талаптары қаралады.

Жұмыс беруші қабылдамаған немесе ол ішінара қанағаттандырған талаптар әуелі бітістіру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген жағдайда - еңбек төрелігінде қаралады.

2. Еңбек туралы заң актілері мен басқа да нормативтік құқықтық актілерді қолдану (олардың орындалмауы немесе бұзылуы) жөніндегі ұжымдық еңбек даулары тараптардың бір өкілінің өтініші бойынша сотта қаралуға тиіс.

5-бап. Бітістіру комиссиясы

1. Жұмыс беруші өз шешімін еңбек ұжымының назарына жеткізген, не осы Заңның 3-бабының 1-тармағына сәйкес жұмыс беруші хабарламаған күннен бастап күнтізбелік үш күн мерзім ішінде бітістіру комиссиясы құрылады.

2. Бітістіру комиссиясы еңбек ұжымының талаптарын өзі құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен аспайтын мерзімде қарайды.

3. Бітістіру рәсімі процесінде комиссия еңбек ұжымымен, жұмыс берушімен, жергілікті атқарушы органмен, өзге де мүдделі ұйымдармен кеңеседі.

4. Комиссия шешімі келіссөздер негізінде тараптар арасындағы келісім бойынша қабылданады, тараптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді және оның тараптар үшін міндетті күші болады.

5. Осы баптың 2-тармағында белгіленген мерзімде бітістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген жағдайда бітістіру комиссиясының жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

6-бап. Еңбек төрелігі

1. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптар әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Республикалық немесе жергілікті жерлердегі үшжакты комиссия мүшелерінің қатысуымен күнтізбелік бес күн ішінде құрады.

2. Еңбек төрелігі мүшелерінің саны және оның жеке құрамы ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптардың келісімімен анықталады, еңбек төрелігінің құрамында, оның төрағасын қоса алғанда, кемінде үш адам болуға тиіс.

3. Еңбек төрелігінің құрамына кәсіподақ органдарының, еңбек жөніндегі органдардың өкілдері, сарапшы-мамандар және басқа адамдар енгізіледі.

4. Еңбек төрелігінің төрағасы тараптардың келісімімен төрелік мүшелерінің қатарынан бекітіледі.

5. Ұжымдық еңбек дауын еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптар өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, ал қажет болған жағдайда, сондай-ақ басқа мүдделі тұлғалар өкілдерінің қатысуымен де қарайды.

6. Дауды қарау рәсімін еңбек төрелігі белгілеп, екі тарапқа да хабарлайды.

7. Еңбек төрелігінің шешімі ол құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірілмей төрелік мүшелерінің жай көпшілік даусымен қабылданады. Төрелік мүшелерінің дауыстары тең бөлінген жағдайда, төрелік төрағасының дауысы шешуші дауыс болып табылады. Шешім дәлелді болуы, жазбаша түрде баяндалуы керек, оған төреліктің барлық мүшелері қол қояды.

8. Егер тараптар келісімді жазбаша нысанда жасаса, еңбек төрелігінің шешімі міндетті түрде орындалуға тиіс.

7-бап. Ұжымдық еңбек дауын шешу кезіндегі делдалдар

1. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез-келген сатысында тараптар делдалға жүгіне алады. Делдалдық рәсімі бітістіру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі бітістіру рәсімдеріне қатысы жағынан дербес болып табылады және олармен қоса-қабат жүргізілуі мүмкін.

2. Ұжымдық еңбек дауларын делдалдың қатысуымен қарау тәртібін дауласушы тараптармен келісім бойынша делдал белгілейді.

3. Делдал ретінде тараптар өздері үшін беделді ұйымдарды және тараптарға қатысы жағынан бейтарап адамдарды таңдайды. Әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Республикалық немесе жергілікті жерлердегі үшжақты комиссия ұжымдық дауға қатысушы тараптардың келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі жұмысқа орталық және жергілікті жерлердегі атқарушы органдардың, қауымдастықтар мен басқа да бірлестіктердің, кәсіпорындардың, кәсіподақ органдарының басшылары мен қызметкерлерін, жұмыс берушілерді, сондай-ақ тәуелсіз сарапшыларды тарта алады. Делдалдарды сайлаудың барлық жағдайларында олардан делдалдыққа келісім алынуға тиіс.

4. Өз бастамасымен делдалдықты құзыретті мемлекеттік органдар мен лауазымды адамдар: министрліктер мен олардың жергілікті жерлердегі органдары, сондай-ақ олардың лауазымды адамдары, ғылыми қызметкерлер және тараптар үшін беделді басқа да органдар, ұйымдар мен адамдар ұсына алады.

8-бап. Ұжымдық еңбек дауы бойынша тараптардың келісімге жетуінің нәтижелері

1. Ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптар арасында оны делдалдың қатысуымен немесе онсыз шешу туралы келісімге қол жеткен барлық жағдайларда аяқталмаған бітістіру рәсімдері тоқтатылады, ал тараптар арасындағы келісім шарттары дауды шешудің шарттары деп саналады.

2. Дауды шешу туралы тараптар арасындағы келісімге келу ереуілдің, егер ол жарияланған болса, дереу тоқтатылуына себеп болады.

9-бап. Тараптар мен бітістіру органдарының ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөніндегі міндеттері

1. Тараптар мен бітістіру органдары ұжымдық еңбек дауының пайда болуына әкеліп соққан себептер мен жағдайларды жою үшін барлық мүмкіндіктерді пайдалануға міндетті.

2. Тараптардың бірде-бірінің бітістіру рәсімдеріне қатысудан жалтаруға құқығы жоқ. Жұмыс беруші бітістіру комиссиясының жұмысына арнап үй-жай беруге міндетті.

3. Егер бітістіру комиссиясы мен еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптардың келіспеушіліктерін реттей алмаса, оның себептері жазбаша түрде еңбек ұжымының назарына жеткізіледі. Бұл жағдайда еңбек ұжымы өз мүдделерін қорғаудың заңда көзделген, тіпті ереуілге шығуға дейінгі, барлық әдістерін қолдануға құқылы.

10-бап. Бітістіру рәсімдеріне қатысуға байланысты қызметкерлердің кепілдігі

1. Бітістіру комиссиясының мүшелері, делдалдар, еңбек төрешілері ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысу кезінде жыл ішінде үш айдан аспайтын мерзімге орташа жалақысы сақтала отырып жұмыс берушілердің келісімі болған кезде негізгі жұмысынан босатылады.

2. Ұжымдық еңбек дауын шешуге қатысушы кәсіподақтардың, олардың бірлестіктерінің, ынталы қоғамдық органдардың өкілдері ұжымдық еңбек дауын шешу кезеңінде тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды, өздерінің өкіл болуына уәкілдік берген органның алдын ала келісімінсіз әкімшіліктің бастамасымен жұмыстан ауыстырылмайды немесе шығарылмайды.

III ТАРАУ. Ереуілдер

11-бап. Ереуіл өткізу туралы шешім қабылдау

1. Егер еңбек дауын бітістіру рәсімдері көмегімен шешу мүмкін болмаса, ереуіл өткізу туралы шешім қабылдануы мүмкін.

2. Ереуіл өткізу туралы шешім еңбек ұжымының жиналысында (конференциясында) қабылданады және, егер сол еңбек ұжымы мүшелерінің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екі бөлігі оны жақтап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі.

3. Ереуілді еңбек ұжымы уәкілдік берген орган (ереуіл комитеті) басқарады. Бірнеше еңбек ұжымы бірдей талаптармен ереуіл жариялаған жағдайда оны сол

ұжымдар өкілдерінің бірдей санынан құралатын біріккен орган басқара алады.

4. Ереуілге қатысуға немесе оған қатысудан бас тартуға ешкімді мәжбүр етуге болмайды.

12-бап. Ереуілдің басталатыны туралы ескерту

1. Ереуілдің басталатыны және оның ықтимал ұзақтығы туралы уәкілетті орган жұмыс берушіні оның жариялануына дейін күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша ескертуге тиіс.

2. Ереуіл жариялау туралы шешімде мыналар көрсетіледі:

- тараптардың ереуіл жариялауға және өткізуге негіз болған келіспеушіліктерінің тізбесі;

- ереуілдің басталатын күні мен уақыты, орны, оның ұзақтығы және қатысушылардың болжамды саны;

- ереуілді басқарушы органның атауы, бітістіру рәсімдеріне қатысуға уәкілдік берілген қызметкерлер өкілдерінің құрамы;

- ереуіл өткізу кезеңінде атқарылатын жұмыстар (қызметтер) минимумы бойынша ұсыныстар.

3. Жұмыс беруші өнім жеткізушілерді, тұтынушыларды, көлік ұйымдарын, жұмысқа тапсырыс берушілерді, сондай-ақ басқа да мүдделі тұлғаларды ереуіл жариялануы ықтимал екені жайында дереу ескертуге міндетті.

13-бап. Ереуілді басқарушы органның өкілеттігі

1. Ереуілді басқарушы орган өзіне осы Заңмен берілген құқықтар шегінде және өзіне еңбек ұжымы беретін өкілеттік негізінде іс-қимыл жасайды.

2. Ереуілді басқарушы органның:

- ереуіл жасаушы ұжым алға қойған талаптарды шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен, мемлекеттік, кәсіподақ, өзге де заңды және лауазымды тұлғалармен арадағы өзара қарым-қатынастарда еңбек ұжымының мүдделерін білдіруге;

- еңбек ұжымының мүдделерін көздейтін мәселелер бойынша жұмыс берушіден ақпарат алуға;

- еңбек ұжымы талаптарының қаралу барысын бұқаралық ақпарат құралдарында көрсетуге;

- ұжымдық еңбек дауын шешу мәселелері бойынша жұмыс берушімен келіссөз жүргізуіне;

- ереуіл жасаушы ұжымның даулы мәселелер бойынша қорытындылар беру үшін мамандарды тартуға;

- еңбек ұжымының келісімімен ереуілді тоқтата тұруға құқығы бар. Ереуілді қайта бастау үшін дауды бітістіру комиссиясының, делдалдың немесе еңбек төрелігінің қайта қарауы талап етілмейді. Жұмыс беруші мен еңбек дауларын реттеу жөніндегі орган ереуілдің қайта басталғандығы жөнінде кем дегенде үш

жұмыс күнінен кешіктірмей ескертуге тиіс.

3. Ереуілді басқарушы органның өкілеттігі ұжымдық еңбек дауына қатысушы тараптар оны реттеу туралы келісімге қол қойған жағдайларда, сондай-ақ ереуіл заңсыз деп танылған жағдайда тоқтатылады.

4. Ереуілді басқарушы органның өз өкілеттігін жүзеге асырған кезде жұмыс берушінің, мемлекеттік органдар мен қоғамдық бірлестіктердің құзыретіне жататын шешімдерді қабылдауға құқығы жоқ.

14-бап. Заңсыз ереуілдер

1 . Е р е у і л д е р :

1) саяси себептер бойынша, соның ішінде конституциялық құрылысты өзгертуді, мемлекеттік органдарды шақыруды, таратуды немесе олардың қызмет тәртібін өзгертуді, олардың басшыларының орнынан түсуін талап ететін, сондай-ақ ұлттық және нәсілдік теңдіктің бұзылуына, елдің аумақтық тұтастығының өзгеруіне әкеп соғатын талаптар қойылатын болса;

2) осы Заңның 2-6-баптарының ережелері сақталмай жарияланса, осы Заңның 11, 12 және 16-баптарының талаптарын бұза отырып бастаса немесе жалғастырылса заңсыз деп танылады.

2. Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді заң актілеріне сәйкес сот қабылдайды.

3. Сот ереуілді заңсыз деп тану туралы істі жүргізуге жұмыс берушінің, жергілікті атқарушы органдардың немесе тиісті прокурордың талабы бойынша қабылдайды.

4. Сот істі талап арыз берілген күннен бастап күнтізбелік он күннен аспайтын мерзімде қарауға тиіс.

5. Соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімі еңбек ұжымын оны өткізбеуге немесе тоқтатуға, ереуілді басқарушы органға сот шешімінің көшірмесі тапсырылғаннан кейін бір тәуліктен кешіктірмей жұмысқа қайта кірісуге міндеттейді.

6. Ереуілді басқарушы орган заңдарда белгіленген тәртіппен соттың шешіміне шағым жасауға құқылы.

15-бап. Ұйымның іс-қимыл қабілетін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттер

Жұмыс беруші, жергілікті атқарушы органдар, ереуілге қатысушы еңбек ұжымы және ереуілді басқарушы орган ұйымның іс-қимыл қабілетін, оның мүлкінің сақталуын, заңдылық пен қоғамдық тәртіптің сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті шаралар қолдануға міндетті.

16-бап. Ереуілдерге шек қою

1 . Е р е у і л д е р г е :

- олар адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін

жағдайларда ;

- жұмысының тоқтап қалуы ауыр да қауіпті зардаптарға әкеп соғатын темір жол көлігі, азаматтық авиация, байланыс ұйымдарында, үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде ;

- Республиканың қорғаныс қабілетін, құқық тәртібі мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді орындайтын ұйымдарда;

- заң актілерінде көзделген өзге жағдайларда жол берілмейді.

2. Халықтың өмір сүруі қабілетін қамтамасыз ететін ұйымдарда (қоғамдық көлік, осы баптың 1-тармағында көрсетілгеннен басқасы, сумен, электр энергиясымен, жылумен жабдықтауды қамтамасыз ететін ұйымдарда) ереуілді тиісті қызметтердің жергілікті атқарушы органмен алдын-ала келісім негізінде анықталатын, халықтың өмір сүруін қамтамасыз ету үшін қажетті деңгейі сақталатын жағдайда ғана өткізуге болады.

17-бап. Ереуілге қатысудың салдарлары

1. Ереуілдерге қатысу (осы Заңның 14 және 16-баптарында көзделген жағдайларды қоспағанда) қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы ретінде қаралмайды және бұған қолданылып жүрген заңдарда көзделген тәртіптік ықпал ету шараларын қолдануға болмайды.

2. Ереуіл өткізілген уақытта қызметкердің жұмыс орны (лауазымы), әлеуметтік сақтандыру жөніндегі жәрдемақы алу құқығы, еңбек стажы сақталады , сондай-ақ еңбек қатынастарынан туындайтын басқа да құқықтарына кепілдік беріледі .

Ереуіл өткізілген уақытта оған қатысқан қызметкерлердің жалақысы сақталмайды .

3. Еңбек ұжымы немесе кәсіподақ ерікті жарналар мен қайырмалдықтар есебінен ереуіл қорын немесе арнайы сақтық қорын жасауға құқылы.

4. Ереуілге қатыспаған, бірақ ереуілге байланысты өз жұмысын орындауға мүмкіндігі болмаған қызметкерлердің орташа жалақысы қызметкердің кінәсіне қатысты емес бос қарап тұру ретінде, заңдарда белгіленгеннен төмен емес мөлшерде сақталады.

18-бап. Жұмыс берушінің ұжымдық еңбек даулары туралы заңдарды бұзғаны үшін жауапкершілігі

1. Бітістіру комиссиясына, еңбек төрелігіне қатысудан жалтаратын немесе бітістіру органдарының шешімдері орындалуының кешіктірілуіне кінәлі жұмыс берушіге сот тәртібімен айыппұл салынады.

2. Бітістіру рәсімінің нәтижесінде қол жеткен келісім бойынша міндеттемелердің орындалмағаны үшін немесе ұжымдық еңбек даулары жөніндегі сот шешімінің орындалмағаны үшін кінәлі жұмыс берушіге айыппұл салынады .

3. Кәсіподақтың, қызметкерлердің басқа да өкілді органының талап етуі бойынша меншік иесі ұжымдық еңбек дауының туындауына кінәлі басшыларға қызметінен босатуға дейінгі ықпал ету шараларын қолдануға құқылы.

4. Осы бапта көзделген айыппұл салу туралы шешім Қазақ КСР-інің Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексінде белгіленген тәртіппен қабылданады.

19-бап. Заңсыз ереуілдер үшін жауапкершілік

1. Сот заңсыз деп таныған ереуілді ұйымдастыру немесе оған қатысу еңбек тәртібін бұзушылық деп саналады және заңдарда көзделген тәртіптік жазалау шараларының қолданылуына әкеп соғады.

2. Күштеу немесе күш қолданамыз деп қоқан-лоққы жасау арқылы ереуілге қатысуға мәжбүр ететін адамдарға заңдарға сәйкес қылмыстық жауапкершілік жүктеледі.

3. Жұмыс берушіге, басқа ұйымдарға немесе азаматтарға келтірілген зиянды, сондай-ақ ұйымның өзі шеккен залалды өтеу сот тәртібімен жүргізіледі.

4. Заңсыз ереуіл кәсіподақтың бастамасы бойынша өткізілген жағдайда зиян сот белгілейтін мөлшерде оның қаржысы есебінен өтеледі.

Қазақстан Республикасының

Президенті