



Проучване на добри практики в доброволното решаване на спорове в България, ЕС и Норвегия



проект STRONG (Sustainable social policy ThROugh capacity strengthening),
реф.N:2019/101532

Норвежки финансов механизъм 2014-2021, Програма Социален диалог-
достойни условия на труд

гр.София

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Норвежки финансов механизъм 2014-2021г., програма „Социален диалог – достойни условия на труд“. Цялата отговорност за съдържанието му се носи от Българска търговско-промишлена палата и при никакви обстоятелства не може да се приема, че отразява официалното становище на Програмния оператор или на Донора.

СЪДЪРЖАНИЕ

СЪДЪРЖАНИЕ.....	2
ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ.....	3
I. ВЪВЕДЕНИЕ	4
II. ПРАВНА УРЕДБА НА ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В МЕЖДУНАРОДНИЯ ТРУДОВ РЕД	6
III. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КАЧЕСТВОТО „ДОБРИ” ПРАКТИКИ В ПРОЦЕСА НА РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	8
IV. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ.....	11
V. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В НОРВЕГИЯ.....	28
VI. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ИРЛАНДИЯ.....	46
VII. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ ВЪВ ФРАНЦИЯ.....	65
VIII. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ПОЛША	86
IX. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ.....	97
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗТОЧНИЦИ.....	104



ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ЕКПЧ – Европейска конвенция за правата на човека

ЕСХ – Европейска социална харта

ЗОРМ – Закон за отношенията на работното място (Workplace Relations Act 2015)

ЗТС – Закон за тудовите спорове

ЗУКТС – Закон за уреждане на колективните трудови спорове

КТ – Кодекс на труда

КТД – Колективен трудов договор

КТО – Комисия по трудови отношения

КТС – Колективен трудов спор

МОТ – Международна организация на труда

НИПА – Национален институт за помирение и арбитраж

НП – Национален посредник

НПК – национална помирителна комисия

ООН – Организация на обединените нации

РПК – регионална помирителна комисия

СРР – Службата за ранно разрешаване

СП – Служба за произнасяне

ТС – Трудов съд

ТС/СРН - до трудовия съд (Conseil prud`hommes - СРН)



I. ВЪВЕДЕНИЕ

В рамките на трудовите правоотношения, при взаимодействието между трудещите се и работодателите, или на техните организации и представители, от една страна, с работодателите, от друга страна, е неизбежно възникването на разногласия по определени въпроси на трудовите и непосредствено свързани с тях отношения. Колективните трудови спорове (КТС) се явяват част от нормалното развитие на съвременните индустриални отношения. Тяхното възникване е резултат от свободата на трудовите правоотношения и влияе върху развитието на трудово право.

Естеството и характерът на връзката работник и служител – работодател, в условията на пазарна икономика, води до неизбежност на конфликтите. При трудовите отношения се приема и признава, че работниците и служителите, от една страна, и работодателите, от друга страна, в определени случаи имат противоположни интереси, което прави някои конфликти между тях неминуеми и възниква необходимостта от тяхното уреждане.

Темата за предотвратяването и разрешаването на КТС е обект на нарастващ интерес, доколкото качествените превантивни действия и ефективното уреждане на трудовите спорове са едни от водещите фактори в основаната на създаване и поддържане на сигурни и производителни трудови отношения. Процедурите за уреждане на КТС представляват важен инструмент в полза на заинтересованите страни и допринасят за засилване на социалното партньорство в съответствие с една от основните идеи в трудовото законодателство – осъществяване регулирането на индустриалните отношения в контекста на социалния диалог. Социалният диалог представлява процес, при който се търси общоприемливо решаване на социално-икономически въпроси и се съгласуват противоречивите интереси на работниците и служителите и работодателите, в който държавата има активна регулираща роля.

Противоречивите интереси на страните често ги довеждат до конфликти. Трудовият конфликт подлежи на регулация с различни средства, но те трябва да са обективирани в



правила и норми с юридически характер, които съдържат в действащото трудово законодателство. Въвеждането на ефективни процедури, на базата на добри практики, за предотвратяване и разрешаване на КТС, е от ключово значение за свеждане до минимум на проявите и негативните последици от конфликтите, доколкото възникването на конфликти е присъщо и неизбежно в трудовите отношения.

II. ПРАВНА УРЕДБА НА ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В МЕЖДУНАРОДНИЯ ТРУДОВ РЕД

В международните актове относно икономическите и социалните права на гражданите липсва детайлна правна уредба на КТС и тяхното доброволно уреждане в частност. На практика тези въпроси се свързват с правото на синдикално сдружаване и на колективно трудово договаряне. Правото на синдикално сдружаване е международно признато право, съдържащо се в поредица от международни актове: чл.23, ал.4 от Всеобщата декларация за правата на човека от 1948 г. , в чл. 8, ал.1, б. „а“ от Международния пакт за икономически, социални и културни права и чл. 22 от Международния пакт за граждански и политически права от 1966 г. на ООН. Правото на синдикално сдружаване се съдържа и в редица конвенции на МОТ, основно значение от които имат Конвенция № 87 от 1948 г. и Конвенция № 98 от 1949 г. То е признато като основна право и в европейските многостранни международни договори: чл. 11 от Европейската конвенция за правата на човека и чл. 5 от Европейската социална харта. Цитираните пактове на ООН, посочените Конвенция № 87 и Конвенция № 98 на МОТ, ЕКПЧ и ЕСХ са ратифицирани от Република България и обнародвани в „Държавен вестник“, което, по силата на чл., ал.4 от Конституцията, ги прави част от вътрешното ни право и им дава предимство пред нормите на вътрешното законодателство, които им противоречат.

МОТ приема Препоръка № 92 от 1951 г. за доброволното помирение и доброволния арбитраж, в която се предлага с цел да съдейства за предотвратяването и разрешаването на трудовите спорове между работодателите и работниците да се създаде орган за доброволно помирение, съответстващ на националните условия. Предвижда се



прилагане на доброволен арбитраж по съгласие на всички заинтересовани страни пред арбитражен орган.

Изричен текст, който задължава страните да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове се съдържа в т.3 на чл. 6 от ратифицираната от Република България Европейската социална харта, който прогласява задължение за оказване на съдействие за провеждане на съвместни консултации между работниците и работодателите; за създаване на механизъм за доброволни преговори с цел условията за наемане на работа да се определят с КТД; за създаване и използване на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове; както и признава правото на работниците на колективни действия в случай на конфликт на интересите, включително и правото на стачка.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА КАЧЕСТВОТО „ДОБРИ” ПРАКТИКИ В ПРОЦЕСА НА РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Доколкото възникването на трудови спорове е характерно и неизбежно в рамките на трудовите отношения, в много държави са установени нарочни системи за уреждане на КТС. Разликите между политическите системи, икономическото развитие и нивото на индустриалните отношения по целия свят, са се отразили и върху изграждането и развитието на различни принципи и практики при уреждане на трудовите отношения, като цяло и на КТС, в частност.

Проучването на действащите механизми, процедури, институции и практики при решаване на КТС в различните държави може да предостави индикатори за възможните подходи за подобряване, усъвършенстване и подсилване на съществуващата национална система за разрешаване на спорове. Следва да се има предвид, че една цялостна система, която работи добре в определен национален контекст, не може да бъде механично прехвърлена и възприета от друга държава. В международния трудов ред всяка страна е свободна да избере такива система и такива процедури за уреждане на трудови спорове, които в най-голяма степен отговарят на законодателните ѝ традиции и практики. Едновременно с това, трябва да се посочи, че съществуват определени подходи и принципи в уреждането на КТС, които имат по-голяма способност да постигат целите на социалната справедливост, социалната интеграция и икономическия напредък. Такива са използването на преговори, помирение и посредничество, като и арбитраж, проведен от безпристрастен орган.

Системите за уреждане на трудовите спорове следва да предоставят редица възможности за уреждане на конфликтите по взаимно съгласие на спорещите, като едновременно с това им осигуряват необходимите условия и процедури за помирение, посредничество и арбитраж в случаите, когато страните не могат да преодолеят самостоятелно различията по между им. Ефективните системи за разрешаване на трудови спорове осигуряват намаляване на разходите и времето за водене на споровете.

Някои характеристики на системите за ефективно разрешаване на КТС могат да се изведат в следните насоки:

- системи с високо ниво на социален диалог между страните при включване на представители на всички или повечето заинтересовани страни;
- системи, в които съществуват и се подкрепят институции и мерки за облекчаване на процедурите за договаряне посредством посредничество, а в определени случаи и арбитраж, когато това се налага;
- системи, предоставящи подходи, които са съобразени с нуждите на спорещите страни – в това число осигуряване на информация, съвети, обучение, подпомагане, проучване, помирение, арбитраж;
- системи, които се ползват с доверие от страните – като се постига високо удовлетворение на страните от обхвата и качеството на дейността им, посредством безпристрастно и професионално разрешаване на спорове, при спазване принципите на справедливост и недискриминация към страните в процеса;
- системи, осигуряващи постигането на споразумения, които са приемливи за страните, устойчиви са във времето и допринасят за укрепване на отношенията между тях.

Конкретните елементи, характеризиращи добри практики в една ефективна система за управление на КТС, могат да се изведат от разпоредбите на Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951):

- Предотвратяване на КТС, съгласно чл. 1, в който е посочено, че механизмът за уреждане на спорове, установен от държавата, следва да е насочен не само към

разрешаване, но преди всичко и към предотвратяване на трудовите спорове между работодателите и работниците. Това може да се реализира посредством предоставяне на информация, консултации, обучение и др.;

- Независимост, която се осигурява посредством предвиденото в чл.2 задължение за равно представителство на социалните партньори в системата за уреждане на спорове и препятства външна намеса, в т.ч. и на правителството, както и на политически и бизнес интереси;
- Осигуряване на безплатна процедура по силата на чл.3, ал.1, без това да означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното помирително или арбитражно производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др.;
- Осигуряване на оперативна процедура, отново по силата на чл.3, ал.1, което изисква възприемане на производства, които са ясни, опростени, ориентирани към бързи резултати;
- Достъп до процедурата – съгласно чл.3, ал.2 процедурата може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение;
- Доброволност – основен принцип, според който създадената от държавата помирителна процедура следва да бъде доброволна.

IV. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ

Посочените в част III от настоящия документ принципи за добри практики в доброволното уреждане на КТС, заложиени в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството на България.

Правната уредба на колективните трудови спорове (КТС) в България се съдържа в **Закона за уреждане на колективните трудови спорове** (Обн., ДВ, бр. 21 от 13.03.1990 г., изм., бр. 27 от 5.04.1991 г., бр. 57 от 14.07.2000 г., изм. и доп., бр. 25 от 16.03.2001 г., в сила от 31.03.2001 г., бр. 87 от 27.10.2006 г., доп., бр. 7 от 24.01.2012 г., бр. 79 от 13.10.2015 г., в сила от 1.11.2015 г.). ЗУКТС беше създаден в условията на интензивни икономически, социални и политически процеси, за да отговори на новите реалности и да уреди нововъзникналите обществени отношения в периода на преход към пазарна икономика. Той урежда правото на работниците и служителите да водят КТС и тяхното доброволно уреждане, правото на стачка, задължението на работодателите да водят непосредствени преговори с работниците и служителите за уреждане на КТС, забрана на локаута и др. С приемането на ЗУКТС беше поставено началото на съвременното българско колективно право и за първи път беше признато правото на стачка, но самият закон съдържа редица недостатъци. Част от тях бяха преодоляни с последвалите законодателни промени, най-съществената от които е създаденият с измененията и допълненията от 2001 г. Национален институт за помирение и арбитраж, който



представява национална институция за уреждане на КТС със способите на помирието, посредничеството и доброволния трудов арбитраж.

Измененията и допълненията към ЗУКТС от 2001 г. бяха приети в съответствие с промените, настъпили в областта на индустриалните отношения в България и в изпълнение на ангажиментите на страната ни по Европейската социална харта (ревизирана). Както беше посочено по-горе, Европейската социална харта изрично задължава държавите – членки на Съвета на Европа „да насърчават създаването и използването на подходящи механизми за помирение и доброволен арбитраж за уреждане на трудовите спорове“.

Действащите **Правила за осъществяване на посредничеството и доброволния трудов арбитраж при уреждането на КТС от НИПА** са приети през 2003 г. от Надзорният съвет на НИПА - изграден на трипартиден принцип орган за управление на института, на основание чл. 4а, ал. 7, т. 4 и 5 от ЗУКТС.

Понастоящем в ЗУКТС се дава приоритет на принципа на доброволността, като арбитражът към НИПА съдейства за утвърждаването на европейския социален модел за усъвършенстване на индустриалните отношения и социалния диалог в България. Съгласно действащото законодателство прилагането на социалния диалог в уреждането на КТС се изразява най-вече в доброволното им уреждане. То съдържа способности за постигане на взаимно приемливи решения и удовлетворяване на исканията на работниците и служителите чрез преговори, взаимни отстъпи и компромиси, без спорещите страни да използват натиск и сила. В осъществяването на диалога участват непосредствено самите работници и служители и синдикални организации, от една страна и работодателя, от друга страна, както и други органи и лица, които са определени от спорещите страни. Отделните способности за доброволно уреждане на КТС са: непосредствени преговори между страните, посредничество, помирение и трудов арбитраж.

КТС са правно понятие, което е въведено в ЗУКТС, но законодателството не съдържа негова дефиниция. Липсата на легално определение се сочи като един от недостатъците



на действащия закон. Неговото съдържание може да се изведе посредством анализ на правните норми. Колективният трудов спор се характеризира със:

- страните, между които възниква,
- спорния предмет, по който се водят тези спорове и
- специфичния начин за тяхното уреждане.

В чл.1, ал.1 от ЗУКТС е посочено, че КТС са спорове между работниците и служителите по индивидуалното трудово правоотношение, от една страна и работодателите, от друга страна.

Работниците или служителите, като страна по колективния трудов спор, са всички лица, които са в индивидуално трудово правоотношение. В действащото законодателство не съществуват формални изисквания за броя на работниците и служителите, които трябва да изразят несъгласие със съответния работодател, за да се счита, че е възникнал колективен трудов спор и да започне съответната процедура за неговото уреждане. По начало, работниците и служителите, като страна по колективния трудов спор, са от едно и също предприятие или организация. Няма пречка те да бъдат и трудещи се само от едно поделение. Въпреки, че липсва изрична уредба на въпроса, тези изводи могат да се направят доколкото законът на поставя ограничения в това отношение.

Работниците и служителите участват непосредствено, със своята воля и действия, в уреждането на колективния трудов спор. Те могат да участват и посредством свои представители. Те могат да бъдат представлявани от техните синдикални организации или от други упълномощени от тях лица. Няма пречка работниците и служителите, участващи в колективния трудов спор, да бъдат представлявани от лица, които не работят в същото предприятие. При определяне на представителите, водещо е работниците и служителите сами да вземат решение кой ще ги представлява при уреждането на колективния трудов спор. Необходимо условие е представителите на работниците и служителите в колективния трудов спор да бъдат избрани по съответния начин и да притежават необходимите пълномощия за вземане на решение по въпросите, които са предмет на колективния трудов спор.



Работодателят като страна на колективния трудов спор е определен в §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на КТ. В колективния трудов спор той се представлява от ръководителя на предприятието или организацията, или от определени от него заместници. Ръководителят на предприятието или организацията, може да възложи и на други лица, извън кръга на ръководния персонал, да го представляват. Такива биха могли да бъдат представители на по-горе стоящ орган, лица от съответната организация на работодателите, в която той членува и др. Следва да се посочи, че и в този случай е необходимо представителите да са получили достатъчно пълномощия - за да приемат или да не приемат исканията на работниците или служителите, предявени в колективния трудов спор и съответно да изразят становище относно тяхното удовлетворяване.

Спорният предмет е следващият конститутивен белег на колективния трудов спор. В чл. 1, ал.1 от ЗУКТС е посочено, че това са въпросите на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище, т.е. това са същите групи от въпроси, които са в обхвата на тристранното сътрудничество съгласно чл. 3, ал.1 КТ.

КТС, съгласно българското законодателство, могат да бъдат правни и неправни, в зависимост от естеството на въпросите, които са техен предмет. В редица държави съществува различие по отношение на това деление КТС, като сред европейските страни то е познато във Франция, Белгия, Дания, Норвегия, Германия.

КТС за права (правните колективни трудови спорове) произтичат от прилагането или тълкуването на съществуващи колективни трудови договори или на законодателството. Те възникват по повод и във връзка с начина, по който работодателя тълкува и прилага съществуващите нормативни актове, уреждащи трудовите и свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище, действащия колективен трудов договор в предприятието или организацията; вътрешната нормативна уредба на предприятието или организацията - Правилника за вътрешния трудов ред, Правилата за работна заплата и др. Правните спорове се решават по съдебен ред (чл. 59 КТ), но законът не забранява решаването им и чрез извънсъдебните способности за уреждане на КТС.

Неправните КТС са икономически или трудови спорове за интереси. На практика те възникват най-често. Те възникват между страните при водене на колективни преговори за сключването на нов колективен трудов договор или за изменение на действащия колективен трудов договор. Споровете за интереси обикновено възникват при неуспех на колективните преговори. Те се водят за установяване на бъдещи права и задължения на страните и изразяват интересите, които те имат от правата и задълженията, които ще бъдат установени в бъдещите колективни трудови договори.

КТС подлежат на уреждане по специфичен за тях начин, което по смисъла на ЗУКТС означава следване на ред за намиране на взаимно приемливо решение с участието на спорещите страни, което ги удовлетворява към дадения момент, независимо от направените компромиси. ЗУКТС съдържа разнообразни процедури за уреждане на КТС: непосредствени преговори, посредничество, помирение и стачка, а също процедура за доброволен арбитраж, но никоя от процедурите за доброволно уреждане на КТС не е детайлно развита като правила и стъпки в самия закон.

*Принцип на доброволност процедурата за
непосредствени преговори по решаване на КТС в
България.*

Принципът на доброволност е основен принцип, според който създадената от държавата помирителна процедура следва да бъде доброволна. Спазвайки този принцип е изградена и системата за доброволно решаване на КТС в България. Основният и най-желан ред за уреждане на КТС е тяхното доброволно уреждане. Същността му се състои в удовлетворяване на исканията по взаимно съгласие между страните, което се постига чрез преговори, взаимни отстъпки и компромиси между тях. Отделните способности за доброволно уреждане на КТС са: непосредствените преговори между страните, посредничеството, помирението и трудовия арбитраж.

Непосредствени преговори

Първият способ за доброволно уреждане на КТС са непосредствените преговори, които са уредени в чл.3 от ЗУКТС. Той цели постигане на общоприемливо решение по общата воля на двете страни – чрез отстъпки, компромиси и взаимно разбиране.

За да се приложи процедурата на непосредствените преговори между страните по колективния трудов спор за неговото разрешаване е необходимо на работодателя или на неговия представител да бъдат представени в писмена форма:

- исканията на работниците и служителите, предмет на колективния трудов спор;
- списък на работниците или служителите, които ще участвуват в непосредствените преговори за уреждане на възникналия колективния трудов спор.

Принцип на оперативност на Процедурата по непосредствени преговори в България.

Страните по КТС свободно определят продължителността на преговорите, начинът на воденето им и останалите въпроси относно процедурата.

Когато страните по колективния трудов спор постигнат съгласие по въпросите, предмет на спора, те сключват споразумение, което се препоръчва да бъде в писмена форма за доказване.

Заклучение

Постигнато споразумението в процедурата по непосредствени преговори има задължителен характер за страните по него и подлежи на незабавно изпълнение. Когато



страните не могат да постигнат съгласие по между си чрез непосредствените преговори, спорът става висящ и пред тях остава възможността да използват другите средства за доброволното му уреждане –посредничеството и доброволният трудов арбитраж.

Посредничество

В ЗУКТС не се съдържат разпоредби, уреждащи процедурата по посредничество. Регламентацията ѝ се намира в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на КТС /Правилата/. Посредническата процедура в България е уредена и почива на принципите, заложи в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951).

Принцип на независимост на посредническата процедура в България

Принцип на независимост, която се осигурява посредством предвидено в закона задължение за равно представителство на социалните партньори в системата за уреждане на спорове и препятства външна намеса, в т.ч. и на правителството, както и на политически и бизнес интереси. В България посредничеството се осъществява при наличие на колективен трудов спор и неуспешни непосредствени преговори.

Като форма на диалог между страните, основната цел на посредничеството е доброволното уреждане на колективен трудов спор със съдействието на трето лице – посредник.

Посредникът подпомага страните при преговорите между тях да преодолеят различията си, като изяснят обективно и пълно спорните въпроси и насочва участниците в преговорите да приемат решения на основана на взаимни отстъпки и зачитане на интересите.



Посредникът има за задача да подтикне страните към сближаване на позициите им и към взаимни компромиси с цел да се постигне мирно уреждане на спора. Ролята на посредника не е да решава спора по същество, а да улеснява страните сами да достигнат до споразумение.

Страните в спора са активни участници в този процес и автори на постигнатото споразумение.

Страните избират посредник от поименен списък на посредниците към НИПА, като е необходимо посредникът също да даде съгласие за участие в уреждането на колективния трудов спор.

Посредникът не може да се намира в отношение на йерархична зависимост със страните, той трябва да притежава качествата независимост и безпристрастност, да не изразява предпочитания към нито една от страните и да се ползва с тяхното уважение и доверие.

Принцип на доброволност на посредническата процедура за решаване на КТС в България.

Принципът на доброволност е основен принцип, според който създадената от държавата помирителна процедура следва да бъде доброволна. В българското законодателство поначало не съществува задължение за използване на извънсъдебен способ за уреждане на КТС.

Процедурата по посредничество според ЗУКТС може да бъде поискана по взаимно съгласие на страните или от всяка една от тях, като и в двата случая започва с депозиране на писмено искане до НИПА.

Принцип на оперативност на посредническата процедура за решаване на КТС в България

Предвиден е кратък срок за реализиране на процедурата по посредничество – до 14 дни от началото на преговорите. То се осъществява посредством едностранни или двустранни срещи. Всички условия за провеждане на посредничеството се осигуряват от страните. В чл. 9 от Правилата условията са примерно изброени, но е възможно посредникът и страните по спора да договорят допълнителни такива.

Посредничеството преминава последователно през следните етапи:

- Представяне на посредника и страните – на този етап посредникът се запознава със спорещите страни, разяснява се неговата роля и се изразява готовността му да подпомага страните да намерят взаимноприемливо решение на спора;
- Определяне на спорните въпроси – всяка от страните представя своята позиция и искания, определя се същността на спора и е възможно да бъдат уточнени причините, довели до него;
- Провеждане на срещи/сесии – посредникът провежда самостоятелни и/или съвместни сесии със страните за уточняване на всички аспекти на проблема. Той ги насърчава свободно да изложат своята позиция, като задава уточняващи въпроси и ги насочва да търсят компромисно решение, като ги убеждава да търсят алтернативни възможности за решаване на спора;
- Приключване на посредничеството – посредничеството може да приключи по различен начин. То може да приключи с подписване на споразумение. Друг възможен вариант е подписването на споразумение за започване на арбитражна процедура. Най-неблагоприятният вариант е когато преговорите завършат с неуспех и страните не постигнат разрешаване на спора.

Принцип на осигуряване на безплатна процедура по посредничество в България.

В България страните по КТС са длъжни да осигурят на посредника самостоятелно помещение с работно място, телефонна връзка и възможност за водене на преговорите; да предоставят на посредника всички материали и доказателства, свързани със спора; да заплатят всички разходи по посредничеството; **да заплатят на посредника, въз основа на писмено споразумение между тях:** а) възнаграждение в размер, определен по взаимно съгласие между тях и посредника; б) пътни, дневни и квартирни пари, когато посредникът е от населено място, различно от това, в което се урежда колективният трудов спор. Други условия над минимално определените могат да се договарят между страните и посредника допълнително.

Паричните задължения на страните по КТС в България се разпределят между тях по равно, до-колкото по взаимно тяхно съгласие не е предвидено друго.

Следователно процедурата по посредничество изисква финансов ресурс, който е за сметка на страните по спора.

Това изискване води понякога до намаляване на интереса на спорещите страни към използване на този начин на уреждане на КТС, възникнал помежду им.

Арбитражно производство

Арбитражното производство в България също почива на принципите заложи в Препоръка 92 на МОТ, които характеризират наличието на добри практики в сферата на доброволно уреждане на КТС.

Принцип на доброволност на арбитражната процедура в България.

Арбитражното производство представлява извънсъдебен способ за доброволно уреждане на колективния трудов спор, което се осъществява от трето независимо лице – арбитър или арбитражна комисия с участието на страните по спора. Процедурата може да бъде използвана при спор, по който не постигнато споразумение при водене на непосредствени преговори и при наличие на изрично съгласие на страните в спора за това. Целта на арбитражното производство е задължително да уреди спора между страните. За разлика от посредническите процедури, при които въпреки положените усилия, спорът може да остане и неуреден изцяло или частично, арбитражната процедура винаги го урежда.

Българското трудово законодателство урежда две основни форми на трудовия арбитраж – доброволен и принудителен.

Доброволният арбитраж за разрешаване на възникнал колективен трудов спор не е задължителна процедура. Тя може да се приложи, ако страните са постигнали писмено съгласие за това.

Принцип на независимост на арбитражната процедура в България.

В България доброволен трудов арбитраж е този, към който страните по колективния трудов спор прибегват по свое желание и по споразумение помежду си. Той представлява продължение на средствата за доброволно уреждане на колективния трудов спор.

За разлика от доброволния арбитраж в ЗУКТС има предвиден и принудителен трудов арбитраж, който се прилага при определяне на минималните дейности, които трябва да се осъществяват по време на ефективни стачни действия.

Трудовият арбитраж може да се осъществява от едноличен арбитър или от арбитражна комисия.

Арбитър или член на арбитражна комисия може да бъде само лице, включено в поименния списък на арбитрите, утвърден от Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж, който се изменя и допълва по реда на неговото приемане и се обнародва в държавен вестник.

Съгласно Критериите за подбор на посредници и арбитри, приети от Надзорния съвет на НИПА, арбитри могат да бъдат само правоспособни юристи.

Принцип на оперативност на арбитражната процедура в България.

Арбитър или член на арбитражна комисия осъществява арбитражната процедура при спазване разпоредбите на ЗУКТС, Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, Правилника за устройството и дейността на НИПА и Етичните правила за поведение на посредниците и арбитрите.

Доброволният арбитраж за разрешаване на възникнал колективен трудов спор не е задължителна процедура. Тя може да се приложи, ако страните са постигнали писмено съгласие за това.

Арбитражната процедура се открива с подаване на искане от страните по спора, които свободно решават по какъв начин ще се проведе арбитражът – от едноличен арбитър или от арбитражна комисия.

Посредством доброволния арбитраж страните могат да решат КТС, като овластят затова трето лице – арбитър, който да постанови задължително за тях решение. Доброволният трудов арбитраж е несъдебен процес, основаващ се на арбитражно споразумение, Предварителните условия за откриване на процедурата на трудовия арбитраж са следните:

- наличие на възникнал колективен трудов спор между работниците и служителите и работодателя;
- изчерпване на възможностите на преките преговори между страните за уреждането на възникналия колективен трудов спор;
- страните по колективния трудов спор следва да са извършили определени действия:
 - а/ да са отправили писмено искане техния колективен трудов спор да се разглежда по реда на трудовия арбитраж;
 - б/ да са избрали формата на трудовия арбитраж – едноличен арбитър или арбитражна комисия;
 - в/ да са постигнали споразумение и да са определили поименно едноличния арбитър или поименния състав на арбитражната комисия;
- наличието на съгласие за участие в арбитражната процедура от страна на определения или определените арбитри по съответния колективен трудов спор.

Първият етап от арбитражното производство представлява подготовката по делото преди провеждане на арбитражните заседания, в които арбитражният орган се запознава с искането на страните и с представените от тях документи. На този етап арбитражният орган решава дали конкретният спор е допустим.

Разглеждането на колективния трудов спор пред съответния арбитражен орган, става в открито заседание, за участието в което той призовава страните. На заседанието се изслушват обясненията на страните по спора, които излагат своите позиции. За изясняването на същината на колективния трудов спор, арбитражния орган може да поиска и да изслуша и становищата на трети лица, както и може да назначи и да иска

заклучение на вещи лица по предмета на колективния трудов спор. Може да изисква и да разглежда писмени документи и други материали, които са свързани или имат отношение към въпросите, предмет на колективния трудов спор.

Принцип на бързина на арбитражното производство.

С цел постигане бързина на процеса, законодателят е предвидил, че арбитражният орган може да разглежда колективния трудов спор най-много в две заседания, като прекъсванията между тях не могат да бъдат по продължителни от 7 дни. Забраната може да бъде преодоляна, ако страните са постигнали съгласие разглеждането на даден колективен трудов спор в по-голям брой заседания и/или през по-голямата продължителност на времето между поредните заседания.

Принцип на безплатно арбитражно производство по КТС в България.

Арбитражното производство по решаване на КТС в България не е безплатно.

Чл.8, ал.2 от ЗУКТС определя, че за разглеждането и решаването на спора страните заплащат на арбитража и членовете на арбитражната комисия уговореното между тях и арбитража или членовете на арбитражната комисия възнаграждение, както и всички други разноси във връзка с уреждането на спора.

Вероятно това е една от съществените пречки да се ползва с предпочитание процедурата по доброволен арбитраж при решаване на КТС в България.

Заключения / изводи за арбитражното производство при решаване на КТС

Арбитражният процес винаги приключва с уреждане на спора. Това може да стане с постановяване на арбитражно решение по чл.7 ЗУКТС или с постигане на арбитражно споразумение, което се утвърждава от арбитражния орган. Решението се взема в закрито заседание без присъствието на страните по спора и на трети лица. По силата на чл.7, ал.1 и ал.3 ЗУКТС, арбитражният орган се произнася с мотивирано решение, в което се посочват основанията, обстоятелствата и доказателствата, въз основа на които той основава позицията си по спора., т.е. излага мотивите си. Арбитражният орган решава споровете по законосъобразност, като основава решението си на действащото законодателство. Арбитражното решение е правораздавателен акт на арбитражния орган, то е окончателно, влиза в сила веднага и не подлежи на обжалване или атакуване по друг ред. Арбитражното решение е задължително за страните и има силата на съдебно решение. Вторият възможен начин за приключване на арбитражното производство пред НИПА е чрез постигане на арбитражно споразумение. Арбитражното споразумение е израз на основната идея в ЗУКТС за доброволно уреждане на КТС. Арбитражното споразумение е акт, който се постига преди всичко с общата воля на страните по спора, но получава и санкцията на арбитражния орган. Арбитражното споразумение, също както и арбитражното решение, е окончателно и задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение и има силата на съдебна спогодба.

В българското законодателство поначало не съществува задължение за използване на извънсъдебен способ за уреждане на КТС. Това се сочи като една от причините и арбитражните дела пред арбитража към НИПА по чл.5 ЗУКТС да не са многобройни. Само в един случай законодателят е предвидил задължително прибегване до трудовия арбитраж към НИПА - задължителен арбитраж по чл.14, ал.3 ЗУКТС, според който,

когато страните по спора не постигнат споразумение за осъществяване на минимално необходимите дейности по време на стачка, всяка от тях може да поиска от НИПА въпросът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисия на арбитража към института. Тази хипотеза е налице, когато страните по спора не могат да постигнат споразумение за определяне на минималните дейности по време на стачка до три дни преди обявеното начало на стачката. Такъв арбитраж може да поиска всяка от страните по спора и другата страна е длъжна да го приеме. В случай на стачка, проведена без спазване на законовите изисквания за определяне на минималните дейности, същата може да бъде обявена от съда за незаконна. Това са и преобладаващият брой арбитражни производства, проведени от арбитража към НИПА от създаването му до сега.

Както при доброволния, така и при задължителния арбитраж пред НИПА по реда на ЗУКТС, още със самото отправяне на искането за арбитраж, страните се съгласяват да приемат решението на арбитражния орган и да се съобразят с неговата задължителна сила. Едновременно с това законът не предвижда механизъм за принудително изпълнение, а изпълнението е оставено изцяло на добросъвестността на страните и не е обезпечено от действащото законодателство, което е една от неговите слабости.

Практиката по прилагане на ЗУКТС през годините, разкри редица недостатъци – празноти на уредбата, противоречия, нецелесъобразни правни решения. Това създава сериозни затруднения както за страните по КТС, така и за НИПА. Сред основните празноти на закона е липсата на правна уредба на момента, в който възниква колективен трудов спор, липсата на легална дефиниция на понятието „колективен трудов спор“, липсата на детайлна регламентация на процедурите пред НИПА и т.н. Всички тези недостатъци в законовата уредба препятстват ефективното прилагане на ЗУКТС, въпреки безспорните предимства на посредничеството и доброволният трудов арбитраж в сравнение със съдебните способи за уреждане на КТС, които се сочат в литературата:

- Бързина на процедурите в сравнение със съдебния процес;
- Избор на процедурата, която е значително опростена, ясна, адаптивна според взаимното желание на страните в колективния трудов спор;



- Избор на органа, който посредничи или решава спора, който притежава специални познания и опит в решаването на подобни спорове;
- Стабилност на споразуменията и решенията, тъй като те са задължителни за страните и подлежат на незабавно изпълнение;
- Поверителност, която обхваща задължението посредникът или арбитърът да не разгласява информация, станала му известна в процеса на уреждане на колективния трудов спор, както и задължението за страните да не се позовават на обсъжданията и преговорите, проведени по време на посредничеството и арбитража, в бъдещите си действия;
- Икономичност при уреждане на спора.



V. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В НОРВЕГИЯ

Посочените в част III от настоящия документ **принципи за добри практики** в доброволното уреждане на КТС, заложен в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството на Норвегия.

Скандинавският модел на труда, характеризиращ се със социален диалог и трипартизъм, се превърна в запазна марка на скандинавските страни - Дания, Финландия, Исландия, Норвегия и Швеция. Тристранното сътрудничество в Норвегия се счита от решаващо значение за националната икономика. На практика социалният диалог и трипартизмът понастоящем представляват конкурентно предимство. Моделът на разрешаване на колективни трудови спорове в Норвегия е част от модела на социален диалог, който има 100-годишна история в страната. Синдикатите и работодателските организации играят решаваща роля в развитието на пазара на труда в страната. Регулирането на пазара на труда в Норвегия се основава на законодателството и колективните трудови договори на ниво индустрия, допълнени от специални споразумения на ниво индустрия или предприятие. Договарящите се страни са регулирали „правилата на играта“, както и правата за съвместно участие (co-determination rights) в така наречените основни споразумения, докато условията на труд са предвидени отчасти в колективните трудови договори и отчасти в законодателството. Определянето на заплатите е прерогатив, изключително право на социалните партньори и не съществува национална нормативна минимална заплата. Въпреки че моделът за определяне на заплатите е ключов за жизнеспособността на трипартизма в Норвегия, социалният диалог обаче обхващ



широк кръг области. Успешният модел на тристранно сътрудничество в Норвегия се основава на силни партньори и баланс между конфликти и сътрудничество. Неслучайно Норвегия е една от скандинавските страни, които могат да се похвалят с отлични резултати при решаването на колективни трудови спорове.

Историческо развитие

Индустриалните отношения в началото на 1900 г. в Норвегия се характеризират с трудови конфликти и класова борба. Появата на национални колективни трудови договори и по-силни организации водят до разширяване на обхвата на конфликтите, предизвиквайки големи обществени последици. Това поражда необходимостта властите, както и индустриалните партньори, да регулират случаите, в които могат да се предприемат индустриални действия. Норвежкия закон за трудовите спорове от 1915 г. въвежда разпоредби относно задължителното посредничество преди стачки/локаут, разграничение между правни спорове (тълкуването на колективни споразумения) и спорове за интереси (стачки/локат) и създава специален съд за правни спорове - Трудовият съд на Норвегия. Законът също така установява задължението за индустриален мир през периода на валидност на колективен трудов договор. Въпреки силния антагонизъм между социалните партньори по това време, те постигат съгласие за основния принцип, според който партньорите, а не правителството, ще отговарят за колективното договаряне и разрешаването на спорове. Този принцип все още има силна подкрепа сред социалните партньори в Норвегия. След Закона за трудовите спорове от 1915 г. в Норвегия действа нов Закон за трудовите спорове от 1927 г.

По-късно правомощията на трудовия съд се разпростират и върху публичния сектор с приемането на Закон за споровете в сферата на публичните услуги от 1958 г., който и понастоящем е действащ.

Настоящият Закон за трудовите спорове (ЗТС) от 2012 г. е до голяма степен подобен на Закона от 1915 г. и **Националният посредник и Трудовият съд** играят ключова роля при формирането на заплатите и тристранното сътрудничество от 1915 г. Тези

институции са неоспорими и са силно уважавани от социалните партньори. Като цяло индустриалните конфликти (стачки и локаут) предимно се появяват само по време на кръговете за договаряне на националните колективни трудови договори, а други конфликти са много редки.

Норвежкият Закон за трудовите спорове от 2012 съдържа легална дефиниция за понятията „**Правен спор**“, който определя като спор между синдикат и работодател или сдружение на работодателите относно валидността, тълкуването или съществуването на колективен трудов договор или относно искания, основани на колективен трудов договор и „**Спор за интереси**“ - спор между синдикат и работодател или сдружение на работодателите относно организацията на бъдеща заетост и условия на заплата или други условия на труд, които не са предмет на колективен трудов договор или ще замени предишен колективен трудов договор. Наличието на ясни дефиниции по тези основни понятия е едно от предимствата на норвежкото законодателство, една добра практика, която би могла да се възприеме в българското законодателство, доколкото в него липсват определения за колективен трудов спор, спор за права и спор за интереси.

КТС в Норвегия са свързани изключително с колективното преговаряне – сключването, тълкуването и изпълнението на КТД. Колективно преговаряне в Норвегия се осъществява на две основни равнища - национално и отраслово. Законодателството регламентира **два способа за уреждане на КТС – посредничество и трудов съд**. Непосредствените преговори между спорещите страни са задължителна предпоставка.

ПОСРЕДНИЧЕСТВО

Процедурата на уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество е уредена в гл. III от норвежкия Закон за трудовите спорове. В нея последователно се откиват редица от принципите за добри практики в доброволното уреждане на КТС.

Принципът на независимост

Принципът на независимост, който предполага предвидено в закона задължение за равно представителство на социалните партнори в система за уреждане на колективни трудови спорове и препятства външна намеса при тяхното уреждане, в посредническата процедура в Норвегия се постига посредством начина на конструиране на посредническата институция и установените изискванията по отношение на посредниците.

Посредническата институция се състои от един постоянен **Национален посредник (НП)** и един или повече постоянни посредници за отделните райони, които се назначават от краля за срок от три години. Кралят може, след номинация от НП, да назначи специални посредници за ограничени периоди от време или за определени случаи (чл. 11 ЗТС), както и постоянен заместник на НП. НП ръководи институцията за посредничество и е по-висш от останалите посредници. Той може да делегира посредничество по даден случай на областен посредник или специален посредник. НП може лично да поеме посредничеството в случаите, които попадат в обхвата на регионалните посредници.

Посредниците трябва да отговарят на изискванията за съдии в трудовия съд, установени в чл. 36, ал. 1 ЗТС. Посредниците, както и съдиите в трудовия съд, трябва да бъдат норвежки граждани, които се ползват с доверие. Те не трябва да бъдат членове на управителния съвет на профсъюз или сдружение на работодателите или да бъдат постоянни служители на такива сдружения, което допринася за тяхната непристрастност и повишава доверието в тях. Посредниците посредничат при спорове за интерес между синдикати и работодатели или сдружение на работодателите. Посредниците се опитват да постигнат споразумение между страните за разумен компромис.

Принцип на достъп до процедурата

Процедурата може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни. Съгласно чл. 12 от ЗТС посредством посредничество се уреждат **спорове за интереси между професионалните съюзи и работодател или работодателска организация.**

Дефиницията за спор за интереси се съдържа в чл. 1, б. „j“ ЗТС, съгласно който спорът за интереси е спор между професионален съюз и работодател или работодателска организация относно организацията на бъдещото наемане на работа и правилата за работните заплати или други условия на труда, които не са уредени в колективен трудов договор или ще заменят предходен трудов договор.

В сама посредническата процедура **страните** по спора могат да участват както **лично, така и** чрез свои **представители**. Законът допуска и присъствието на съветници - чл. 21 ЗТС.

Принцип на осигуряване на оперативна процедура

Производството по посредничество е изключително подробно и ясно разписано в Закона за трудовите спорове и е ориентирано към постигане на резултат.

Разглеждане на спора

Посредническите срещи се провеждат при закрити врати. Съгласно чл. 23 от ЗТС всички, които участват в посредничеството, са длъжни да пазят поверителност, като опазват в тайна разискванията, доказателства и др., освен ако посредникът не разреши публикуване. Задължението за поверителност не се прилага за свидетелски показания



пред Трудовия съд, но посредникът няма задължение да дава показания пред Трудовия съд относно елементи, които се обсъждат по време на посредничеството.

За всяко заседание се води протокол, съгласно чл. 24 ЗТС. В него се вписват представените доказателства и проведените разисквания.

Ако бъде постигнат компромис, в съответствие с него се създава КТД в сътрудничество с посредника. Колективният договор се подписва от страните или техните представители.

Посредникът прави предложение за уреждане на спора. То се приема от страните с тайно гласуване (чл. 26 ЗТС). Резултатът от гласуването се оформя писмено и се предава на посредника. Ако посредническото предложението е поставено на гласуване, посредникът, след консултация със страните, определя краен срок, в който трябва да са налице резултатите от гласуването. Гласуването се прилага само за посредническо предложение, представено от посредника. Гласуването трябва бъде тайно и писмено с ясни гласове „за“ или „против“. Страните предоставят на НП писмено уведомление дали предложението за посредничество е прието или отхвърлено.

Ако предложението бъде отхвърлено, с уведомленето за това се предоставя информация относно броя на гласове за и против предложението, както и броя на имащите право на глас. Ако резултатът от гласуването не е налице до крайния срок, посредническото предложение се счита за прието. Никакви части от резултата от гласуването не се съобщават на обществеността, докато НП не обяви първичния резултат.

Последващо приемане на посредническо предложение

Законът позволява ако някоя от страните приеме предложеното на посредника за разрешаване на спора, след като посредничеството е прекратено, декларация в този смисъл да бъде подадена до въпросния посредник, който предава копие от декларацията на насрещната страна. Ако и тази страна одобри предложението, посредникът свиква страните на среща, за да създаде колективно споразумение.

Възобновяване на посредничеството

Страните могат съвместно да поискат прекратеното посредничество да бъде възобновено. НП и посредникът, разгледал случая, могат да възобновят посредничеството по всяко време. Ако от прекратяването на посредничеството е изминал един месец, а спорът не е бил разрешен през това време, посредникът, който е разгледал случая, възобновява контакт със страните с оглед на прекратяване на конфликта. Ако посредническото предложение се разглежда от страните, посредникът ще изчака, докато този преглед приключи.

Съгласно чл. 31 от ЗТС решенията по посредничеството са окончателни и не подлежат на обжалване.

Доброволност

Принципът на доброволност е принцип, който предвижда създадената от държавата помирителна процедура да бъде доброволна.

Трябва специално да се подчертае, че посредническата процедура в Норвегия е **задължителна** преди използването на средства за принудително уреждане на колективния трудов спор. Страните по колективните трудови правоотношения имат задължение да уведомят Националния посредник за всяко предвидено спиране на работата – стачка или локаут. В този случай процедурата е следната:

1. Посредничество при подаване на известие за спиране на колективна работа /стачка или локаут/. Известието за спиране на колективна работа като част от спор за интерес се подава в писмена форма. Срокът на предизвестие е 14 дни, освен ако не е предвидено друго в колективен трудов договор или друго писмено споразумение. Известията за спиране на колективната работа за отделни служители се подават от тях самите или техния синдикат към своя работодател, или от отделните работодатели към отделните работници или служители. Когато това следва от

колективен трудов договор, всяка страна може да подаде известие за спиране на колективната работа на своите членове до другата страна.

2. Докладване пред НП: когато се издава съобщение за спиране на колективна работа при спор за интерес, това трябва едновременно се докладва писмено на НП, с доклад който съдържа определение от закона реквизити. Страните не мога да преминат към стачка или локаут докато не бъде изпратено известието за спиране на колективна работа и не изтече срокът му на предизвестие.
3. Временна забрана срещу спиране на работа

Когато НП е бил уведомен или по друг начин е научил, че преговорите не са започнали или са прекъснати, той временно забранява на страните да провеждат стачка или локаут, които могат да навредят на обществен интерес, до приключване на посредничеството. За да бъде обвързваща, забраната трябва да бъде изпратена от НП на спорщите страни в рамките на два работни дни след уведомяването на НП, че преговорите не са започнали или са започнали или че спирането на колективната работа е разширено.

4. Призовки за посредничество

Ако стачка или локаут са били забранени, НП или посредникът, на когото е прехвърлено делото, незабавно започва посредничество. Ако стачката или локаутът не са забранени, НП или регионалният посредник може по негова инициатива или по искане на една от страните, въпреки това да започне посредничество. Посредникът определя времето и мястото на посредничеството. Срещите могат да бъдат проведени извън района за посредничество. Страните се призовават по начина, по който посредникът намира за подходящ. Страните могат да присъстват сами или чрез представители, допускат се и консултатнти. Посредникът събира цялата информация, необходима за разглеждане на спора.

5. Прекратяване на посредничеството

Всяка от страните може да поиска прекратяване на посредничеството след изтичане на десет дни от забраната срещу стачка или локаут. От това право не може да се ползва страна, която не е допринесла към осъществяване на посредничеството поради



отсъствие или по друг начин. Посредничеството се прекратява не по-късно от четири дни след подаване на искането за прекратяване.

Принцип на осигуряване на безплатна процедура

Както беше посочено в р. III принципът за осигуряване на безплатна процедура, не означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното помирително или арбитражно производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др.

В норвежкия Закон за трудовите спорове е предвидено, че издръжката (помещения, заплати и др.) на посредническата институция е за сметка на държавата.

По отношение на разноски по посредничеството в чл. 32 от ЗТС е регламентирано, че всяка от страните понася разноските по посредничеството, освен ако те решат друго.

Обобщение

От гореизложеното е видно, че чрез посредническата процедура се уреждат спорове за интереси между професионалните съюзи и работодател или работодателска организация. Заседанията по посредничеството са закрити и всички участници в нея са длъжни да опазват в тайна разискванията, доказателствата и пр. Посредникът прави предложение (посредническо предложени) за уреждане на спора, което се приема от страните с тайно гласуване. Резултатът от гласуването се оформя писмено и се предава на посредника. Решенията по посредничеството са окончателни и не подлежат на обжалване. Разноските по посредничеството се разпределят между страните, освен ако

те не решат друго. Финансирането на посредническата институция е за сметка на държавата.

ТРУДОВ СЪД

Трудовият съд в Норвегия е създаден със Закона за трудовите спорове от 1915 г., както беше посочено-по горе, а по настоящем уредбата му се намира в Закона за трудовите спорове от 2012 г.

Преди всичко трябва да се посочи, че трудовият съд в Норвегия не е съд в същинския смисъл на това понятие, въпреки, че законът борави с това понятие. Той няма белезите на независим специализиран орган извън системата на законодателната и изпълнителната власт за решаване на правни спорове със сила на пресъдено нещо. Норвежкия трудов съд по своя характер представлява особен вид административна юрисдикция.

Принципът на независимост

Принципът на независимост, който предполага предвидено в закона задължение за равно представителство на социалните партнори в система за уреждане на колективни трудови спорове и препятства външна намеса при тяхното се постига посредством начина на конструиране на Трудовия съд и установените изискванията към съдиите в трудовия съд

Състав на трудовия съд

В състава на трудовия съд са включени седем постоянни съдии и техни заместници - за всеки от седемте съдии се назначават по най-малко двама заместници. Постоянните съдии са две категории – четирима професионални съдии и трима висши държавни

служители.

Професионалните съдии са правоспособни юристи, един от тях е председател и един заместник-председател на Трудовия съд. Четиримата съдии, извън висшите държавни служители, се назначават от краля с 3-годишен мандат.

В чл.36 ЗТС са установени общите изисквания към съдиите в трудовия съд. Те трябва да бъдат норвежки граждани, на които може да се има доверие и които не са били лишавани от правото да гласуват по публични въпроси. Съдиите не трябва да бъдат членове на ръководствата на работодателските или синдикалните организации, нито да работят по трудово правоотношение с такава организация. Освен това те трябва да отговарят на изискванията за съдиите във Върховния съд. Изискванията за несъвместимост на съдиите по конкретния спор, установени в Закона за съда, се прилагат и към съдиите от трудовия съд.

За трудовия съдия е установено задължение да си направи отвод във всеки друг случай, който може да се отрази върху решението (чл. 40 ЗТС). Съдия може да бъде отведен в случай на съмнения в квалификацията му за конкретния спор.

Всеки съдия дава пред министъра на труда писмена клетва, че ще изпълнява добросъвестно своите задължения, а текстът на клетвата се определя от краля, съгласно чл. 43 ЗТС.

Състав на трудовия съд по отделни дела

Всяко отделно дело в трудовия съд се ръководи от седем съдии. Начинът на определяне на съдебния състав по конкретния спор е установен в чл. 38 ЗТС. В състава участват двама постоянни експертни съдии и един заместник-съдия за експертните съдии. Това е в допълнение към четирима съдии, назначени с номинация на сдружение на работодатели и на работници или служители. Съдиите, които са започнали производство по дадено дело, приключват делото, дори ако мандатът им изтича по време на производството.

Правото на номинация



Сдружения на работодатели, които включват най-малко 100 работодатели, които наемат общо поне 10 000 служители, както и синдикатите, в които членуват поне 10 000 служители, могат отделно да предлагат двама съдии със заместник-съдии. Предложените трябва да изразят съгласие да бъдат номинирани. Измежду всички предложени, се назначават двама съдии със заместник-съдии, определени от всяка от страните. Ако са подадени конкурентни предложения от различни синдикати или работодателски организации, постоянните съдии от всяка страна се назначават измежду тези, които са предложени от синдикалната организация и сдружението на работодателите, които имат най-много членове в рамките на законоустановената област. Ако номинациите не са получени от министерството в определения срок, назначаването се извършва без номинации.

Законът установява кворум за редовно съдебно заседание - всички членове на съответния състав, съгласно чл. 42 ЗТС, а решенията се приемат с обикновено мнозинство, т.е. повече от половината от гласовете на членовете на съдебния състав по смисъла на чл. 56, ал. 1 ЗТС.

Принцип на достъп до процедурата

Съгласно принципът на достъп до процедурата за разрешаване на колективни трудови спорове от Трудов съд в Норвегия, тя може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни. В случая не се допуска процедурата да започне служебно по инициатива на специализирания орган.

На Трудовия съд в Норвегия са **подведомствени** трудовите спорове, посочени в чл. 53, ал. 2—4 ЗТС, а именно:

- правни спорове по смисъла на чл. 1, б. “г” ЗТС – спорове между професионален съюз и работодател или работодателска организация относно действителността,

- тълкуването или изпълнението на колективно споразумение или относно искания, произтичащи от колективно споразумение;
- споровете относно забраната на стачката, локаута и други принудителни действия за уреждане на правни спорове, която е установена в чл. 8, ал. 1 ЗТС;
 - споровете относно забраната на стачката, локаута и други принудителни действия за уреждане на неправни спорове, установена в чл. 8, ал. 2 ЗТС. Споровете за интереси (неправни спорове) съгласно норвежкото законодателство, са споровете между професионален съюз и работодател или работодателска организация относно бъдещата организация на труда и работните заплати или други условия на труда, които не са предмет на колективно споразумение или се очаква да изменят предишно колективно споразумение - чл. 1, б. „j“ ЗТС;
 - споровете относно отговорността за нарушаване на колективните споразумения, уредена в чл. 9 ЗТС, като е установено правило, че в тези случаи съдът не се произнася по спорове, насочени изключително към отделни работници и служители;
 - индивидуални трудови спорове, основани на нарушения на колективните споразумения, когато претенцията произтича пряко от решението на колективния спор по същото дело. Поначало тези спорове са подведомствени на общите съдилища.

Принцип на осигуряване на оперативна процедура

Принципът на осигуряване на оперативна процедура, като белег на добра практика, изисква възприемане на производства, които са ясни, опростени и ориентирани към бързи резултати. Производството пред Трудовия съд в Норвегия безспорно е уредено подробно и ясно, но не може да се характеризира с бързина на уреждане на колективните трудови спорове.

Всяка отстраните по колективния трудов спор може да участва в производството пред

съда лично или чрез представител. Страната може да присъства с до трима души представители, като представителната власт е неограничена (чл. 44, ал. 1—2 и 4—5 ЗТС.). Участието на чуждестранни адвокати в процеса е допустимо по преценка на съда, когато не противоречи на характера на случая и други обстоятелства.

Съгласно чл. 35, ал. 1 ЗТС когато колективното споразумение е сключено между профсъюзна организация, нейни постоянни поделения или членове, от една страна, и работодател или работодателска организация, нейни поделения или членове, от друга страна, активно легитимирана да предяви иск е националната организация на профсъюзната или работодателската организация, или независим работодател.

В определени случаи е допустимо участие на трети лица в разглеждането на спора, които са регламентирани в чл. 46, ал. 1 ЗТС както следва:

- когато поради правното му положение лицето има интерес делото да бъде спечелено от една от страните;
- когато е необходимо за работодателска или синдикална организация във връзка с правното положение на техните членове.

Встъпването на третото лице става въз основа на декларация, която следва да бъде направена не по-късно от четири седмици преди разглеждането на спора по същество. Декларацията трябва да посочва причините за встъпването и срока за възражения от страните.

Подготовка на делото

Делото се внася в Трудовия съд с писмена молба, която задължително съдържа:

- а) името и адреса на страните и адвокатите,
- б) представяне на делото и предявените иски,
- в) изявление, представящо правния резултат, търсен от ищеца,
- г) фактическите и правните основания за исковите на ищеца,
- д) списък на доказателствата, които ще бъдат използвани, как ще бъдат

осигурени и какво възнамерява ищецът да докаже с тях,

е) списък на доказателствата, които ищецът иска да набави от насрещната страна или с помощта на съда

ж) основанийето, позволяващо на съда да разгледа делото, ако има някакво съмнение,

з) становището на ищеца относно по-нататъшното разглеждане на делото.

Към молбата се прилагат протоколи от проведените преговори между страните във връзка със спора спора или доказателства, които да докажат, че ищецът се е опитал да провежда такива преговори. Ако тези условия не са спазени, ищецът трябва да бъде уведомен, че Трудовият съд не може да приеме делото за изслушване.

Когато молбата е изправна, тя се предава на ответника незабавно. Съдът определя краен срок, който обикновено трябва да бъде три седмици, за представяне на писмен документ в отговор. В писмения отговор ответникът представя своите коментари относно молбата, всякакви възражения срещу разглеждане на делото от съда, посочване на исковете, които ответникът ще повдигне, предоставя списък с доказателства, както и излага мнението си относно по-нататъшното изслушване на делото.

Съдията-докладчик определя часа и мястото за основното заседание, което ще се проведе като възможно най-скоро, но не по-рано от 48 часа след като страните потвърдят получаването на призоваване. Основното изслушване започва не по-късно от шест месеца, освен ако специални причини не показват, че е необходимо повече време за подготовка на случая. Срокът започва да тече с връчване на призовка на противната страна. Основното заседание може да се проведе извън постоянното седалище на съда.

Разглеждане на делото

На всички етапи на делото съдът преценява възможността за разрешаване на спора по взаимно съгласие чрез насърчаване на страните да намерят извънсъдебно решение, освен ако естеството на случая или обстоятелствата като цяло обезсърчават такова

решение.

Делото се разглежда и се прибъгва до доказателства по начина, по който съдът намира за уместно. Основното изслушването е устно, освен ако двете страни се съгласят на писмено изслушване и съдът не възрази. Съдът може да получи изявления от страни, експерти и всеки, чието изявление може да бъде от значение за случая. Съдът може да нареди на всеки да представи документи, търговски книги и други доказателства, които са на разположение на въпросното лице.

Свобода на информация и право на проверка

Съдебите заседания са публични, освен ако съдът не определи друго. Делото се гледа при закрити врата, когато преговорите включват търговска тайна или друга информация, която трябва да не се разкрива на неоторизиран персонал. Всяко лице, което е присъствало по време на преговори при закрити врата, е длъжно да спазва поверителност по отношение на информацията, която му е станала известна по време на преговорите, освен ако съдът не позволи нейното публикуване.

Решенията на Съда се вземат с мнозинство.

Съдът се произнася с решение възможно най-скоро след приключване на производството по делото и не по-късно от четири седмици след основното заседание. Когато случаят изисква извършване на голяма по обем работа, поради което не е възможно да се спази срока, произнасянето на съдебното решение може да стане по-късно. Ако срокът не е спазен, причината се посочва в решението.

Съдебни спогодби

По време на главното производство може да се постигне съдебна спогодба. Съдебната спогодба се записва в протокола на съда и се подписва от страните и членовете на съда. Съдебната спогодба се ползва със същата юридическа сила като решение на Трудовия съд.

По правило за делата пред трудовия съд не се дължат съдебни разноски.

Обжалване на решенията на трудовия съд се допуска само при изключителни хипотези



и жалбите се разглеждат от Апелативния комитет на Върховния съд.

Доброволност

Принципът на доброволност, като белег на добра практика, който предвижда създадената от държавата процедура да бъде доброволна, се провежда последователно при решаване на колективни трудови спорове от Трудовия съд в Норвегия. В закона липсва задължение за която и да е от страните да отнася спора пред Трудовия съд.

Следва да се посочи, че и подведомствеността на определени спорове на съда е алтернативна, доколкото страните по споровете относно забраната на стачката, локаута и други принудителни действия и относно отговорността за нарушаване на колективните споразумения могат да сключат арбитражно споразумение за уреждане на спорните въпроси.

Принцип на осигуряване на безплатна процедура

Както беше посочено в р. III принципът за осигуряване на безплатна процедура, не означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др.

По правило за делата пред трудовия съд не се дължат съдебни разноски. В някои случаи обаче съдът може да постанови заплащане на такива разноски от една от страните или от двете страни. Когато делото е приключило със спогодба и тя не включва съдебните разноски, въпросът се решава от съда по искане на страна. Тези правила са установени

в чл. 59, ал. 1—2 и 4 ЗТС.

Поначало страните не си дължат възстановяване на разходите, които са направили по делото. Само в отделни случаи при наличие на особени причини съдът може да присъди разноските на спечелилата делото страна (чл. 59, ал. 3 ЗТС).

Заклучение

Норвежката правна уредба на КТС е плод на почти вековно историческо развитие. Продължителното съществуване и прилагане на тази правна уредба свидетелства за нейната ефективност и подкрепата, с която се ползва - както от държавата, така и от социалните партньори. Законодателството описва изключително детайлни и гъвкави процедури и добри практики, адаптивни към всяко възможно развитие на един колективен трудов спор. Моделът на уреждане на КТС в Норвегия е част от скандинавския модел на труда, който се основава на силни партньори, взаимно доверие и баланс между конфликти и сътрудничество. Без да е възможно цялостното му пренасяне в друг национален и социално-икономически контекст, норвежкият модел за уреждане на колективни трудови спорове е ценен източник на опит и добри законодателни практики в подробното описване на процедури, приложими съобразно вида на колективния трудов спор и етапа, в който той се намира.

VI. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ИРЛАНДИЯ

Посочените в част III от настоящия документ принципи за добри практики в доброволното уреждане на КТС, заложи в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството на Ирландия.

Ирландия има дългогодишни традиции в разрешаването на индивидуалните и колективните трудови спорове.

Ирландският път за доброволно решаване на трудови спорове е свързан с исторически фрагментирана система на арбитраж, медиация, помирение и уреждане на спорове. Характерно за тяхното разрешаване и приложимост на системата е объркване сред ползвателите и изключително продължителни забавяния в системата за решаване на заведени дела по трудови спорове, което отнема години. В същото време Ирландия разполага с повишена кодификацията на системата на трудови отношения, създаващо проблеми с достъпа до системите за решаване на трудови спорове и безспорно прекомерно легализиране на проблемите в даден спор. Всичко това се променя през 2015г.

Конкретните елементи, характеризиращи добри практики в една ефективна система за управление на КТС в Ирландия.

Посочените в част III от настоящия документ принципи за добри практики в доброволното уреждане на КТД, заложи в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното

помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството на Ирландия.

Принципът на независимост

Принципът на независимост на системата за доброволно уреждане на КТС е осигурен в Ирландия посредством предвидено в закона задължение за равно представителство на социалните партньори в системата за уреждане на спорове и препятства външна намеса, в т.ч. и на правителството, както и на политически и бизнес интереси. Този принцип е реализиран с приетия през 2015 г. **Закон за отношенията на работното място (Workplace Relations Act 2015)** се създават нормативно два **независими органа** за решаване на трудови спорове: единият от тях е **Комисията по трудови отношения (КТО)**, а вторият- **Трудов съд (ТС)**.

КТО осъществява функции на инспекция по труда, функции за информация, медиация, осъждане/решение, докато **ТС се произнася** с решения по жалби за права / становища по жалби за интереси. Трябва да се отбележи, че двата органа имат споделени дейности.

Комисия по трудови отношения(КТО)

КТО е създадена на 1 октомври 2015 г. съгласно Закона за отношенията на работното място от 2015 г. Тя поема функциите на Националния орган по правата на заетостта, КТО и директора на Трибунала за равенство. Тя поема и някои от функциите на Апелативния трибунал по заетостта. Функциите за обжалване на Апелативния трибунал по заетостта обаче са прехвърлени на ТС, който сега е единственият апелативен орган за всички обжалвания на решения при нарушения на правата на работното място.

Основните функции на КТО са почиват на възприемането на принципа на оперативна система за решаване на КТС са следните:

- Насърчаване на подобряването на отношенията на работното място и поддържането на добри отношения на работното място;
- Насърчаване спазването на съответните закони;
- Осигуряване на насоки във връзка със спазването на етичните кодекси;
- Провежда прегледи и наблюдава развитието по отношение на отношенията на работното място;
- Провежда или възлага съответни изследвания и предоставя съвети, информация и констатации от изследванията на Съвместните комитети по труда и Съвместните индустриални съвети;
- Консултира министъра на бизнеса, предприятията и иновациите във връзка с прилагането и спазването на съответните закони;
- Предоставя информация на обществеността във връзка със законите за заетост, различни от Закона за равенство в заетостта (информация за този закон се предоставя от Ирландската комисия за правата на човека и равенството);

КТО може също така да предоставя съвети по всеки въпрос, свързан с трудовоправните отношения, на работодатели, техните представителни органи и на служители, синдикати или други представителни органи на служителите.

КТО е натоварена със специфични функции във връзка с разрешаването на колективни трудови спорове (**КТС**) и прилагането на трудовото законодателство. **Тя е органът, пред който се представят всички спорове в областта на трудовите отношения и всички спорове и жалби относно трудовото законодателство.** Повече информация е налична в това ръководство на Комисията за връзки на работното място;

КТО предоставя следните услуги:



Консултантска служба

Консултантската служба на КТО действа на принципа на оперативност и бързина, като предоставя съвети и помощ по отношение на индустриалните отношения на работното място на работодатели, служители и техни представители. Тя помага на работодателите и служителите да развият положителни работни взаимоотношения и механизми за решаване на проблеми. **Една от услугите ѝ е превантивна медиация, консултиране относно процедури за жалби и структурни промени.**

КТО също публикува кодекси за практика, включително процедури за жалби и дисциплинарни мерки и процедури за справяне с тормоза на работното място.

Услуга за медиация в Ирландия е уредена като доброволен процес, при който двете страни трябва да се съгласят да участват и да работят за разрешаването на проблема. Той гарантира, че всички страни са изслушани и участниците са включени в намирането на договорено решение.

Принципът на достъпност се изразява в това, че процедурата по медиация на КТО е достъпна и тя може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение.

Помирителна служба

Помирителната служба в ирландската КТО помага на работодателите и техните служители да разрешават спорове, когато не са постигнали споразумение по време на предварителни преговори. Служител по индустриалните отношения на КТО действа като председател по време на срещи за договаряне на споразумение. По-голямата част от делата, отнесени към Помирителната служба се решават. Ако не бъде постигнато споразумение, ако страните желаят, спорът може да бъде отнесен до ТС.

Въпроси, свързани с правата на заетост.

КТО може да предложи услуга за посредничество, за да улесни разрешаването на жалби или спорове относно правата на заетост без използване на съдебно решение. **Те могат да бъдат насочени за посредничество само със съгласието на двете страни по**



жалбата или спора. Когато жалба / спор не бъде разрешен, той ще бъде отнесен за произнасяне от състав на КТО.

Трудов съд (ТС)

В Ирландия в системата за мирно уреждане на КТС действа и независим орган Трудов съд.

Ирландският трудов съд не е обикновен съд.

Той осигурява и изпълнява принципът на независимост при вземане на решение по КТС.

ТС заседава в 3-членен състав. Всеки състав е сформиран от номиниран за работодател / номиниран за работник / Председател [всички служители на съда]. Единен апелационен форум за всички обжалвания по отношение на трудовите права – решенията са обвързващи. Последна инстанция при спорове за интереси – необвързващи становища. Решенията относно права се обжалват само по съдебен ред / само.

Трудовият съд¹ е независим орган за разрешаване на спорове, който предоставя цялостна услуга за разрешаване на спорове, свързани с индустриални отношения и права за наемане на работа.

Принцип на безплатна процедура пред ирландския ТС

Важна особеност за ТС в Ирландия е, че той се финансира публично и като цяло предоставя своите услуги безплатно на обществеността.

ТС разглежда **два различни вида дела.** В трудовите отношения действа като съд, който изслушва двете страни по спор и издава писмена препоръка, излагаща своето становище

¹ РЪКОВОДСТВО ЗА ПОТРЕБИТЕЛЯ НА ТРУДОВИЯ СЪД

за това как трябва да се води конкретният спор да бъде решен. Очаква се страните по спора да разгледат сериозно по препоръка на Палатата.

По делата за трудови права ТС разглежда дела по всички действащи закони за трудовото право, когато отделен работник подава жалба, в която се твърди нарушение на законоустановените му трудови права от неговия работодател. Тези случаи се отнасят за законовите права на работниците, следователно ТС издава писмено решения, които са правно обвързващи и изпълними за страните. Решенията могат да бъдат отнесени до Висшия съд, или въз основа на обжалване по даден правен въпрос, или за съдебен контрол.

Принцип на оперативност на процедурата пред ирландския ТС.

Как работи ТС

ТС действа чрез устни изслушвания. Отделите на ТС се състоят от трима души. Всеки отдел за изслушване се състои от председател /Заместник-председател и представител както на работодатели, така и на работници, участващи на равна основа. Изслушвания във връзка с колективни трудови спорове и делата по тях се провеждат в закрито заседание, докато изслушванията отнасящи се до дела за трудови права се разглеждат, при определени изключения публично. Основната роля на трудовия съд в колективните трудови спорове е да се направи препоръки за решаване на споровете, когато е имало и други усилия които не са довели до разрешаване на спора, т.е. изискват се явяване на работници и работодатели за първо ефективно заседание и използване на преки средства на решаване на споровете и други действия на държавата напр. отношенията на работното място. ТС има властта да определя правила за неговото производство. Копия от Правилата са на разположение на www.workplacerelations.ie

В случаите на спорове за трудови права на работниците ТС първо трябва да отнесе делото си до КТО за произнасяне. Която и да е страна, ако е недоволна от постановеното решение на КТС може да обжалва това решение пред Трудовия съд. Тук е важно да се отбележи, че дело по жалба преди да бъде изслушан ТС отново в своята цялост, сякаш първата инстанция етап не е настъпил. Не могат да се представят нови искове на етап на обжалване.

Има пет етапа на процедурата пред ТС:

- Препращане на спор / обжалване;
- Споразумение за работа;
- Съдебно заседание;
- Страните подават писмени становища;
- Изслушване пред ТС;

ТС приключва всеки етап с издаване на своята препоръка / определяне / решение.

Първи етап: Обжалване на решения на КТО

Препращане от КТО по следния начин:

Помирение

Когато индустриални отношения (обикновено колективен трудов спор) като цяло относно ставки на заплащане и/или условия на заетост и ангажиране на работници/синдикати и техните работодатели, не е разрешен с помощта на помирителния процес се ползват услуги на КТО. КТО със съгласието на двете страни може да отнесе неразрешения спор пред ТС.

Обжалване на съдебното решение.

Когато е дело по колективни трудове спорове, актове за отношения, включващи изслушване на отделен работник от съдебен орган и когато препоръката е издадена,



всяка страна по спора може да обжалва препоръката на КТО пред ТС. Такива обжалвания трябва да бъдат отправени до ТС в рамките на 42 дни след датата на присъждането на препоръка от длъжностното лице на помирителната комисия. Такива препоръки може да се направи с помощта на ТС.

Формуляр за съдебна жалба на разположение на [www. workplacereactions.ie/en/Appeals/](http://www.workplacereactions.ie/en/Appeals/)

Директно насочване от работник.

Работник в трудов спор или синдикат от негово име, може директно да сезира чрез дело ТС по Раздел 20 (1) от Закона за индустриалните отношения от 1969 при условие че работникът се съгласява предварително да приеме Препоръка на Съда. Това може да се случи например когато работникът първоначално сезира със спора службата за решаване при КТС, но работодателят не се съгласи да има дело, разгледано от служител по присъждането. В такъв случай КТС ще информира работникът, който работодателят няма се съгласи да присъства на решение.

Казуси по трудови права пред ТС

Съдът разглежда жалби по всички различни закони за трудово право, където отделен работник се оплаква от нарушение на законоустановените им права от техния работодател. Или и двете страни могат да отнесат жалба на решение на длъжностното лице по присъдата в дела за трудови права към трудовия съд в рамките на 42 дни от датата на решението на длъжностното лице за присъждане, използвайки формуляр за апелативно жалба на ТС. ТС може да удължи срока, но само при изключителни обстоятелства. Когато формата за обжалване е получена ще бъде дата подпечатан и това е датата, на която ще се счита, че е получено от трудовия съд. Срокът от 42 дни започва от и включва датата на решението на служителя по присъждането. За избягване на съмнения, датата от Решението на служителя по присъждането се отчита като ден 1 от 42-те дни. Целта на жалбата не е да преразгледа решението на, а по-скоро да се сезира отново ТС от служителя по присъждането.

Втори етап: Договорености за изслушване пред ТС.

Когато има съгласие при помирение за съвместно препращане на оспорване на трудови отношения пред ТС, КТС, ако е удовлетворено да направи това, ще се обърне с въпрос до Съда. След това ТС прави контакт с двете страни като дава подробни указания от кой момент писмените становища ще трябва да бъдат получени от ТС и посочва на час, дата и място за изслушване. Когато ТС получи обжалване на Препоръка / Решение на служител по присъждането или директно сезиране от работник по раздел 20 (1) на Закона за индустриалните отношения от 1969 г., Отделът за помирение работи по подобен начин като установи контакт със страните, които дават подробности за това кога са изпратени писмените становища и ще трябва да бъде изпратено от ТС покана с посочване на час, дата и място за изслушването. Формуляри за обжалване могат да бъдат изтеглени от ТС на уебсайт www.workplacerelations.ie. Жалбата трябва да се върне заедно с копие на съдебното решение/препоръка/определение. В случай на директни жалби от работник съгласно раздел 20 (1) от Закон за индустриалните отношения от 1969 г., формулярът трябва да бъде подписан, потвърждаващ, че работникът ще бъде обвързан от резултата.

Провеждат се изслушвания на трудовия съд в Дъблин и редица места из страната. Ако е необходим преводач или се изисква друга експертиза, това трябва да бъде посочено във формуляра, когато се подава жалбата. Изслушванията обикновено се планират за 90 минути, но в зависимост от сложността на случая може да бъде насрочен и по-дълъг период.

Трети етап: Страните изготвят писмени становища.

Страните по делото трябва да предоставят на ТС писмени становища преди датата, определена за изслушване по делото. Обжалване на Решението на длъжностното лице по присъдите е решение за ново изслушване (сякаш нищо не е представяно преди). Целта на писмено представяне е в помощ на ТС за по-добро разбиране на членовете на позицията / аргументи на стараната по въпроса (ите), които са предмет на обжалване или оспорване.

Подаването е възможност за всяка страна да изложи своето дело и посочи причините, поради които те смятат, че техният случай трябва да успее. Заедно с представянето си, страните са длъжни да представят информация за свидетелите, ако има такива, за да бъдат изслушани като част от процедурата по обжалване. Свидетелските изявления също трябва да бъдат включени предвид при вземане на решение. Представените материали ще бъдат разменени между страните в деня на изслушването, малко преди то да започне. Съдът ще гарантира, че документите представени му от която и да е от страните ще бъдат предоставени и на другата страна. Основната част от писменото представяне трябва да бъде не повече от 4 до 5 страници със съответна документална обосновка включена като приложения. Ако дадена страна желае да привлече вниманието на съда към правните прецеденти, тогава трябва да се включи копие от тях с подаването на жалбата. Всички страници на жалбата, приложенията към нея и всякаква друга представена документация, трябва да бъдат номерирани за улеснение на сезираните страни по жалбата. Трябва да бъдат направени шест екземпляра от жалбата, изпратена до ТС не по-късно от седем работни дни преди датата на изслушване.

Подадени жалби по Законодателство за равенство в заетостта и Закони за нелоялни уволнения.

В случай на такива жалби се прилагат различни договорености. В такива случаи, съдът ще изиска от жалбоподателя подаване в рамките на три седмици след подаване на жалба, излагаща фактически и правни въпроси. След това ще бъде изпратено на ответника, от който ще се изисква да внесе своите отговори в рамките на още три седмици и от тях ще бъде изпратено копие до жалбоподателя. Изложенията трябва да бъдат придружени от изявление колко броя ще бъдат свидетелите, ако има такива. Това трябва да направи страната, която подава заявлението и възнамерява да ги призове в съдебното заседание по жалбата. Тази информация се изисква, за да улеснени на ТС да прецени необходимото време за изслушването на свидетелите. Когато всичко такива изявления са получени, тогава чак ще бъде насрочено заседанието за изслушване.

ЗАБЕЛЕЖКА: изявления/документи/приложения, предоставени на служителю по присъждането на първата инстанция, не се обжалват пред Трудов съд.

Комисия за трудови отношения (КТО) и Трудов съд са отделни органи. Ако се подава жалба да ТС документация трябва да се представи на вниманието на Съда и тогава той ще бъде сезиран с жалбата.

Писменото становище трябва да съдържа следното:

- **Изложение на делото:** ясно трябва да бъдат идентифицирани спорната (ите) тема (и) / подробности за иск, пораждащ жалбата и ако са приложими да се посочат конкретните раздели на законодателство, на което се основава искането.
- **Предистория:** Кратко изложение на фактическите обстоятелства относно колективните трудови спорове.

В споровете се включва информация за фирма / организация, броят на наетия персонал, подробности от значение за условията за работа.

В индивидуалните спорове се включва информация за дати на работа, заемана длъжност (и) и процент на заплащане. Трябва да се даде информация за това кога казусът първо е възникнал и предприетите стъпки за опит да разреши спора.

- **Аргументи:** Излагат се ключовите аргументи в подкрепа на жалбата. Справката включва всяка компания / съюз споразумения или предишни случаи, които подкрепят аргументите. Прави се резюме на всички правни аргументи и съдебна практика, на която ще се разчита в ход на обжалване. Включват се копия на случаи, на които се основават в подкрепа на случая, сочат се съответните параграфи от законодателството.

Прави се опит да се запознаят с аргументи, които другата страна може да направи.

- **Заклучение:** Обобщават се аргументите и се сочи какво трябва да направи

Съдът, като се препоръчва / решава защо делото трябва да успее или да не успее.



Етап четвърти: Изслушване пред Съда.

Провеждане на изслушването.

Провеждането на изслушването ще бъде ръководено от председателя на Отдел на Съда, разглеждащ делото.

Може да се представлява страна по делото от:

- Синдикален представител
- Представител на Организация на работодателите
- Адвокат или адвокат
- Със съгласието на Съда от всяко друго лице по избор на страните по спора.

Съдебният секретар присъства на изслушването в подкрепа на членовете на съдебният състав в административно качество. Съдебно производство през деня на изслушването. Страните трябва да пристигнат на изслушването място поне 15 минути преди изслушването да започне. Секретарят на съда трябва да бъде на разположение при пристигане на страните да обясни формалностите и протокола и в кой момент страните могат да влязат преди да започне изслушването.

Секретарят на съда предоставя имената на членовете на съда преди началото на изслушването. По време на изслушване председателят на Съда може да бъде адресиран като „председател“ или „госпожо“; Председател и членовете на Съд като г-н X или г-жа X. Секретарят на съда обявява делото и страните знаят кога съставът на съда влиза и излиза от делото. Освен в случаи, в които Съдът счита за удобно да вземете писмени становища на страните като прочетени, всяка страна трябва да подкрепи и да прочете подаденото от нея в жалбата и след това ще бъде поканена да коментира по твърдението на другата страна. Това не трябва да се приема като допълнително възможност за повторно излагане на случая; по-скоро това е просто възможност за коментар по противоположното твърдение. В случай, че непълно разбира представения случай, Съдът ще продължи да задава въпроси и на двете страни.

Членовете на съда не са адвокати за двете страни. В процедурата по обжалване на решение за нарушени трудови права, когато едната страна не е представлявана от юриконсулт или адвокат, Съдът може да предостави помощ по време на изслушване. Всяка такава помощ ще бъде предоставена в рамките на съдебните задължения за провеждане на справедливо изслушване.

Цялата документация, предоставена на ТС или предварително, по време или след изслушването също се предоставя на друга страна по делото. ТС ще приеме информацията от една страна като частна и поверителна.

ЗАБЕЛЕЖКА: ТС не прави запис на изслушването, достъпно за страните. С разрешението на съда само в случаи за права, страните могат да се договорят да имат стенограф, присъствал на съдебно заседание и той е на техни собствени разходи. ТС и ответната страна трябва да бъдат уведомени предварително за такива договорености. ТС не изисква копие на доклада на стенографа.

Свидетели и разпит под клетва.

В случаите на разглеждане на спорове по трудови права ТС може да вземе клетвени показания от свидетелите по делото. Изисква се от свидетеля да положи клетва или да направи потвърждение преди начало на изслушването. Присъствието на свидетели е отговорност на страната, която е посочила свидетеля. Съдът може да реши, че не е необходимо да се изслушват всички свидетели посочени от страните. При крайни обстоятелства Съдът може принуди свидетел да присъства в заседанието чрез издаване официална призовка до свидетеля. Свидетелите първо биват разпитани от тяхната страна, а след това им се поставят кръстосани въпроси от другата страна, като членовете на Съда също могат задават въпроси на свидетелите.

Пети етап: Съдът издава Препоръка/ Определение /Решение.



След изслушването ТС издава писмена Препоръка /Определение / Решение веднага след приключване на изслушването, обикновено в рамките на три седмици в спорове за индустриални отношения и в рамките на шест седмици по дела за трудови права.

Право на обжалване:

Определенията могат да бъдат обжалвани и да бъдат обект на съдебен контрол, ако са постановени по правен въпрос и само до Висшия съд.

ТС не може да присъди законно разходи. След издаване на препоръката / определението / решението и за двете страни, те се публикуват на уебсайта на ТС

www.workplacerelements.ie

Съгласно Закона за минималната работна заплата от 2000 г. съдът има правомощията да присъди възстановяване на разумни разходи на служител, които са били направени при подаване на жалба по този закон.

Принципът на доброволност

Принципът на доброволност – основен принцип, според който създадената от държавата помирителна процедура следва да бъде доброволна. В Ирландия съгласно приетият през 2015 г. **Закон за отношенията на работното място (Workplace Relations Act 2015)** механизмите за доброволно уреждане на трудовите спорове в Ирландия са следните:

- Доброволна медиация при трудовоправни спорове с последващо първоинстанционното произнасяне, последвано от арбитраж на ТС по жалбите;
- Доброволно помирение при спорове за интереси, последвано от доброволно сезиране на ТС за становище;

Услуга за медиация, предлагана от КТО.



Медиацията е доброволен процес, при който двете страни трябва да се съгласят да участват и да работят за разрешаването на проблема. Той гарантира, че всички страни са изслушани и участниците са включени в намирането на договорено решение. **Процедурата е достъпна и тя** може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение.

Медиацията в Ирландия е доброволен процес, при който двете страни трябва да се съгласят да участват и да работят за разрешаването на проблема. Той гарантира, че всички страни са изслушани и участниците са включени в намирането на договорено решение. **Процедурата е достъпна и тя** може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение.

КТО може да предложи услуга за медиация, за да улесни разрешаването на жалби или спорове относно правата на заетост без използване на съдебно решение. **Те могат да бъдат насочени за посредничество само със съгласието на двете страни по жалбата или спора.** Когато жалба / спор не бъде разрешен, той ще бъде отнесен за произнасяне от състав на КТО.

Изводи относно процедура по медиация в Ирландия.

Принципът за осигуряване на оперативна процедура изисква възприемане на производства, които са ясни, опростени, ориентирани към бързи резултати.

В Ирландия има възприета медиация като процедура за решаване на доброволно уреждане на КТС, която се характеризира със следното. В Ирландия **медиация се прилага за спорове относно права.** Съществува т.нар. „ранно решаване“ (медиация по телефона) за по-прости случаи. Известна е също медиация „лице в лице“ при по-сложни случаи – за равенство (дискриминация) и неправомерно уволнение. Медиация, предоставяна от медиатори –комисии по посредничество.



Медиацията е доброволно средство за решаване на спорове и за двете страни (без да се губи правото на произнасяне на решение). Дебатите и резултатите са поверителни за страните. Споразуменията, които се постигат между страните по спора са задължителни за страните, като подлежат на обжалване пред съда.

Ранна медиация в Ирландия:

Ако страните са се съгласили да участват в медиацията, може да им бъде предложена процедура в Службата за ранно разрешаване (СРР), която е част от услугата за медиация. КТО се свързва по телефона със страните по спора с цел посредничество при разрешаване. Ако спорът не бъде разрешен от службата, жалбата ви ще бъде изпратена без забавяне до службата за произнасяне.

Вътрешни проблеми на работното място:

Службата за посредничество на работното място има за цел да разрешава спорове и разногласия на работното място, особено между лица или малки групи. Тази поверителна услуга, която се предоставя от служители на помирителните и консултантски услуги на КТО дава на служителите и работодателите, които са в спор помежду си, възможност да работят с медиатор, за да намерят взаимно договорено решение на проблеми, възникнали при изпълнение на трудовите отношения или проблеми, произтичащи от жалба и дисциплинарна процедура.

Служба за произнасяне

Службата за присъждане (по-рано Службата на комисаря по правата) разследва спорове, оплаквания и искове, които лица или малки групи работници правят съгласно трудовото законодателство, изброено в закона.

Казуси за права

Произнасяне на решение казуси за права от КТО.

Първоинстанционните жалби за съдебно решение се изслушват от служителите на КТО, които заседават самостоятелно.

Изслушванията са публични/при открити врата. Осигурена е акредитирана програма за обучение за служителите. Стандартизиран 6-месечен срок за представяне на жалба. Има само едно изслушване - допускат се представители на двете страни. Решението може да се обжалва пред **Трудовия съд в срок от 42 дни от неговото оповестяване**. Решенията и определенията на Трудовия съд подлежат на изпълнение от жалбоподателя / профсъюза чрез Гражданския съд. Обжалване на решенията на трудовия съд се допуска пред Върховния съд само по съдебен ред / Съдебен преглед.

Принцип на безплатна процедура.

Осигуряването на безплатна процедура, без това да означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното помирително или арбитражно производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др.

В Ирландия този принцип заедно с принципа на доброволност са застъпени в действащите доброволни процедури по уреждане на КТС.

Така например **принципът за доброволност е основен при решаване на КТС по мирен път чрез помирение в спорове за интереси**. В Ирландия ТС се финансира публично и като цяло предоставя своите услуги безплатно на обществеността.

От друга страна в Ирландия цялостната държавна подкрепа за предоставяне на система за решаване на КТС е доброволна. Достъпът до помирение е доброволен за двете страни по спора.

Помирителната процедура в Ирландия за решаване на КТС се осъществява от помирител. **Помирението в Ирландия е един от основните инструменти за уреждане на колективни трудови спорове**.

Помирителят няма власт – той модерира диалога и споразуменията. Разчита се на енергията и уменията на помирителя. Помирителят има правомощия да закрие процеса – изисква ангажираност от страните. Помирителят може лично да очертае предложенията - не може да налага решения, да тълкува закона или да вземе каквото и да било решение, да даде съвет или по друг начин да действа като страна. Помирителят може, ако страните са съгласни, да отнесе неразрешените спорове до Трудовия съд за становище.

Оценка на ефективността доброволните системи за уреждане на КТС в Ирландия

- Ефективно разрешаване на спорове по трудово право [минимални забавяния]
- Намаляване на необходимостта от правно представителство / минимални разходи за работодатели, служители и държавата
- Единна входна точка за всички доставени и известни услуги
- Последователни срокове за подаване на жалби и обжалване на решения
- По-помирително уреждане на споровете
- Намаляване броя на делата за съдебно решение

Заклучение.

В Ирландия се открояват две групи спорове - спорове за права и спорове за интереси. За ирландската система на решаване на колективни трудови спорове простотата е от ключово значение. Споровете за права често са ограничени чрез нормативно установени срокове, а сроковете за разглеждане на спорове за интереси зависят от конкретния случай. За да работи бързо тази система за решаване на колективни трудови спорове, тя



трябва да е ясна и е с възможно най-малко усложнения. Страните по спора трябва да имат ангажимент да стигнат до края на процедурата възможно най-скоро. С приемането на ново законодателство през 2015 г в Ирландия се опростява процедурата за решаване на колективни трудови спорове. Споделените функции на КТО и ТС за разрешаване на възникнал колективен трудов спор, дават добри резултати. Системата се фокусира върху това, разрешаването на спорове да се случва по-скоро и по-рано и отколкото по-късно като продължава от 1 ден до 42 дни. Решенията по дела за права се публикуват на сайта на КТО, така че страните да могат да ги виждат, четат и да се учат от тях!

VII. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ ВЪВ ФРАНЦИЯ

Посочените в част III от настоящия документ принципи за добри практики в доброволното уреждане на КТС, заложи в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството и практика на Франция.

Франция има богата история при решаването на трудовите спорово- индивидуални и колективни чрез доброволни процедури като помирение и посредничество.

Конкретните елементи, характеризиращи добри практики в една ефективна система за управление на КТС във Франция са изведени по-долу.

Принцип на независимост

Институции и органи, с правомощия за осъществяване на медиация/помирение във Франция са следните:

Принципът на независимост е осигурен във Франция посредством дейността на няколко органа, натоварени от закона с правомощия да осъществяват процедурата по медиация за доброволно уреждане на КТС. Те са :

- Министърът на труда;
- Помирителни комисии – **Националната и регионални помирителни комисии.**

Тези комисии включват представители на организациите на работодателите и тези

на работниците по равен брой, както и държавни служители, чийто брой не може да надвишава една трета от членовете на комисията;

Членовете на комисиите са медиатори.

Медиатори – когато страните не могат да се споразумеят за назначаването на медиатор, последният се избира от административния орган от списък на лицата, определени въз основа на морала и авторитета им и тяхната компетентност. Принципът на независимост се изразява в обстоятелството, че медиаторските списъци се изготвят след консултация и преглед на предложенията на организациите на работодателите и тези на работниците на национално ниво в Националната комисия по колективно договаряне.

Във Франция също така действа и независим доброволен арбитраж, като инструмент за решаване на КТС: В случай на неуспешна помирителна процедура, спорът се подлага на процедура по медиация или на арбитражна процедура, при съгласие на двете страни. В КТД може да се договори арбитражна процедура и съставяне на списък на арбитрите, съгласуван между страните. Когато в КТД не е предвидена арбитражна процедура, заинтересованите страни могат по взаимно съгласие и при неуспешни процедури по помирение или медиация, да отнесат спора към арбитраж.

Конвенционалната (обикновена) медиация също е позната във Франция. С нея се дава възможност за доброволно уреждане на спор между служителя и работодателя по взаимно съгласие, за да се избегне прибегването до трудовия съд (Conseil prud`hommes -CPH) .Помощта на медиатора е задължителна.

Принципът на доброволност

Принципът на доброволност е основен принцип, според който създадената от Франция помирителна процедура за решаване на КТС следва да бъде доброволна.



Доброволно посредничество/помирение при КТС във Франция:

Във Франция всички КТС могат да бъдат подложени на помирителни процедури. Дори спорове, които не са станали предмет на обикновена помирителна процедура, установена в КТД или в специално споразумение, могат да бъдат представени пред Национална помирителна комисия (НПК) или Регионална помирителна комисия (РПК). Когато възникне спор по време на установяването, преразглеждането или подновяването на секторно споразумение, или професионално или междуотраслово споразумение, министърът на труда може по писмено мотивирано искане на една от страните или по собствена инициатива, да инициира процедура по помирение.

В случай на неуспех на помирителната процедура, спорът се подлага на процедура по медиация или на арбитражна процедура, **ако и двете страни са съгласни.**

Принцип на достъп до процедурата.

Достъп до процедурата, което означава че процедурата може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение

Процедурата по медиация във Франция може да бъде иницирана от председателя на Помирителната комисия, който в този случай кани страните да определят медиатор, в рамките на определен срок.

Тази процедура може да бъде иницирана и от административен орган, след мотивирано писмено искане на една от страните.

Правна уредба - член R2522-1- член R2522-23 от Кодекс на труда (КТ).

Всеки колективен трудов спор се представя незабавно от засегнатата страна пред префекта, който съвместно с компетентния инспектор по труда се намесва с цел търсене на приятелско решение. Във френския Кодекс на труда са посочени много юридически

и физически лица, квалифицирани да иницират процедурата по помирение при възникнал колективен трудов спор.

Принцип на осигуряване на безплатна процедура.

Принципът на осигуряване на безплатна процедура, без това да означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното помирително или арбитражно производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др. е възприет във френската система на доброволно уреждане на КТС.

Процедурата по помирение/медиация във Франция е безплатна, когато е организирана от регионалните или националната администрация (РПК или НПК).

Във Франция обаче съществуват и т.н. частни медиатори/консултанти/помирители. Техните услуги се заплащат от страните.

Принцип на осигуряване на оперативна процедура

Принцип на осигуряване на оперативна процедура, изисква възприемане на производства, които са ясни, опростени, ориентирани към бързи резултати.

Производствата във Франция са доброволно помирително производство и доброволна медиация.

Принципът за осигуряване на **оперативна помирителна процедура** е залегнал в текстовете на френския Кодекс на труда.



В член R2522-3 и следващите от ФКТ се урежда статута и компетенциите на **Националната помирителна комисия (НПК).**

НПК има седалище в Министерство на труда.

Тя е органът, който е компетентен да разглежда колективни трудови спорове, обхващащи цялата национална територия или засягащи няколко региона.

НПК може да бъде сезирана за всеки конфликт с регионален, департаментален или местен характер, като се взима предвид неговото значение, конкретните обстоятелства, при които е възникнал, и броят на засегнатите от конфликта служители.

Тя може да бъде сезирана:

1. Директно от министъра на труда по негова собствена инициатива или по предложение на префекта;
2. По искане на страните или на една от тях. **(Член R2522-4)**

Регионална комисия, департаментална или междудепартаментална секция на НПК във Франция също са уредени в КТ. Регионалната помирителна комисия (РПК) е създадена със седалището към всяка регионална дирекция за предприятия, конкуренция, потребление, труд и заетост.

РПК е компетентна да разглежда спорове, възникващи вътрешни за района на тази дирекция. Когато местните условия го оправдават, министърът на труда може с указ да създаде секции с департаментална или междудепартаментална компетентност във всяка регионална комисия. Той може да предвиди създаването на няколко секции за един и същ департамент. (Член R2522-5). Когато съществуват секции с департаментална или междудепартаментална компетентност, регионалната секция на регионалната комисия остава компетентна да разглежда колективни спорове, възникващи в нейния избирателен район.

Департаменталните или междудепартаменталните секции на РПК във Франция отговарят за спорове, възникнали в рамките на тяхната юрисдикция. Чрез дерогация спорът може да бъде отнесен до регионалната секция по решение на регионалния

префект или по предложение на регионалния директор на предприятията, конкуренцията, потреблението, труда и заетост или по искане на страните, или на една от тях. (Член R2522-6)

Когато няколко региона или няколко гранични отдела са засегнати от конфликт, страните могат да се договорят да предадат конфликта пред един или друг от компетентните комитети или секции. Министърът на труда запазва възможността да сезира националната комисия в съответствие с член R. 2522-4. (Член R2522-7)

Състав на НПК, изграден на принципът на независимостта:

НПК се състои от:

- Министърът на труда или негов представител, президент;
- Представител на министъра на икономиката;
- Петима представители на работодателите;
- Петима представители на служителите.

Състав на регионалната помирителна комисия (РПК) също се учредява на принципа на независимостта:

РПК се състои от регионална секция и евентуално секции с департаментална или междудепартаментална компетентност.

Регионалните и междуведомствените секции включват:

- Регионалният префект или префект на департамента или негов представител, президент;
- Пет представители на работодателите;
- Пет представители на служителите.

Състав на департаментална помирителна секция във Франция, с който се осигурява принципът на независимост, включва:

- Префектът или негов представител, президент;



- Пет представители на работодателите;
- Пет представители на служителите.

Особеност: Когато конфликтът се отнася до отраслова дейност, за която отговарят министрите за промишлеността, продоволствието и транспорта в изпълнение на законодателна разпоредба, функциите за решаване на конфликта обикновено се прехвърлят на инспекцията по труда, комисиите или секциите, предвидени в членове R. 2522-8 до R. 2522-10, като включват и представител на съответната администрация.

Мандат на членовете на помирителните комисии.

Членовете на помирителните комисии се назначават **за срок от три години.** (Член R2522-12)

Номинация и назначение на членовете на помирителните комисии

Членовете на НПК се назначават със заповед на министъра на труда. Членовете на РПК и тези на секциите с междудепартаментална компетентност се назначават със заповед на регионалния префект. Членовете на секциите с департаментална компетентност се назначават със заповед на префекта. (Член R2522-13)

Представителите на работодателите и служителите в комисиите и секциите се назначават по предложение на синдикалните организации на работодатели и служители, представителни на национално ниво. Тези организации предоставят на органа по назначение списъци, съдържащи имена в удвоен размер на длъжности, които трябва да бъдат заети. Преди да извърши назначенията, префектът взема мнението на регионалния или департаментален директор по труда, заетостта и професионалното обучение. (Член R2522-14)

Алтернативните членове, удвояващи броя на пълноправните членове, се назначават при същите условия като последните. Те заседават само в отсъствието на титулярите. Титулярите на представителите на работодателите и служителите и техните заместници в регионалните, междудепартаменталните и департаментални секции се избират



измежду работодателите и служителите, които действително упражняват своята професионална дейност в рамките на юрисдикцията на тези секции. (Член R2522-15)

Членовете на комисиите не трябва да са били обект на забрана, лишаване или неспособност, свързани с упражняване на техните граждански права. (Член R2522-16)

Функциониране на помирителните комисии във Франция.

Принцип на осигуряване на оперативна процедура е спазен във функционирането на помирителните комисии във Франция.

Как действа френската НПК?

В случай на жалба от страните по помирителната процедура, най-утвърдената страна изпраща жалбата на председателя на комисията, в която се посочват точки по които внасят жалбата. Когато министърът на труда или префектът сезират националната или регионалната помирителни комисии, призоваване, адресирано до членство в комисията, посочва точки, които се отнасят към разногласието. Тези искания и съобщения съдържат датите на регистрация в специални лични регистри, отворени съответно в министерството на труда и във всяка регионална и департаментална дирекция по труда, заетостта и професионалното обучение. (Член R2522-17)

Пред помирителните комисии страните могат да бъдат подпомагани от член на професионалната организация на работодатели или служители, към която принадлежат. Когато страните са представени, представителят принадлежи към същата организация като страната, която представлява или действително упражнява, за постоянно, дейност във фирмата, където се води спорът. Той е надлежно упълномощен и има правомощие да сключи помирително споразумение от името на лицето което представява. (Член R2522-18)

Страните в конфликта се свикват по искане на председателя на комисията или с препоръчано писмо с обратна разписка, или с уведомление, доставено срещу разписка, подписано от заинтересованата страна. Когато една от страните не се яви или не бъде представена пред комисията при условията, посочени в първи и втора алинея на член L.



2522-3, президентът, след като е отбелязал отсъствието и, определя нова дата за среща по време на сесията. Новото събрание не може да се проведе повече от осем дни след първоначално определената дата на срещата. Председателят уведомява присъстващата или представлявана страна за тази дата на срещата. Той призовава неизправната страна по начина, предвиден в първата алинея. (Член R2522-19)

Когато надлежно призованата страна не се яви без законна причина на новото заседание, председателят съставя протокол за отсъствието и. Този доклад посочва точките на несъгласие, посочени от присъстващата или представлявана страна. Неявяването на страната, която е внесла искането за помирение, представлява отказ от искането. (Член R2522-20)

Когато бъде постигнато споразумение пред помирителната комисия, председателят на комисията съставя и уведомява страните за протокола. Последният се съобщава в рамките на двадесет и четири часа на министъра на труда, и на префекта на региона или на департамента. Той се съхранява в съответствие с разпоредбите на член D. 2231-2.

Когато страните не постигнат споразумение, се съставя доклад за не помирение и те се уведомяват незабавно с препоръчано писмо с обратна разписка. Този доклад уточнява точките, по които са постигнали споразумение и тези, по които несъгласието продължава. Протоколът се съобщава на министъра на труда и на префекта на региона или департамента в рамките на четиридесет и осем часа. Протоколът във всички случаи се подписва от председателя на комисията, членовете на комисията, както и от присъстващите страни или техни представители. (Член R2522-21)

Секретариатът на комисииите се осигурява от службите на министъра на труда. (Член R2522-22)

Съвместно постановление на министрите, отговарящи за труда, земеделието и финансите, определя условията, при които се отпускат надбавки за пътуване за членовете на комисииите и за членове, извън действащите държавни служители, ваканции. (Член R2522-23).

Принцип на ефективност на процедурата по медиация за решаване на КТС.

Медиация при колективни трудови спорове във Франция.

Медиацията за решаване на колективни трудови спорове (КТС) във Франция не е широко разпространена. Въпреки последните законови промени, медиацията тя се разглежда от страните като възможност, разрешена от закона, но не и като необходимост. Процедурата по медиация не е задължителна, въпреки че има някои стратегически сектори (напр. транспорта), където законът уточнява, че преди и по време на стачка, е необходима медиация.

Правна уредба на процедурата по медиация за решаване на КТС е в член R2523-1-член R2523-16 от КОДЕКС НА ТРУДА (ФРАНЦИЯ).

Списък на медиаторите.

Списъкът с медиаторите, които могат да бъдат посочени за регионален, департаментален или местен спор, се изготвя от регионалния директор на предприятията, конкуренцията, потреблението, труда и заетостта, след консултация с работодателски организации и представители на национално ниво. Тези организации имат един месец, за да представят своите наблюдения. Списъкът с медиатори включва най-малко десет имена на лица, избрани при условия, предходната аалинея. Всеки регионален списък се потвърждава от регионалния префект. Публикува се в сборниците с административни актове на заинтересованите ведомства. (Член R2523-1)

Списъкът с медиатори, призовани да бъдат назначени от министърана труда, за спор с национални последици или чийто предмет обхваща повече от един регион, включва поне тридесет имена на личности. Представителните организации на работодателите и служителите на национално ниво имат срок от един месец да представят своите

наблюдения по този списък. Той се публикува в Официален вестник на Френската република след консултацията. (Член R2523-2)

Списъците с медиатори се преразглеждат на всеки три години. Те могат да бъдат попълвани по всяко време. (член R2523-3)

Принцип на оперативност на процедурата по медиация във Франция

Процедурата по медиация във Франция се инициира или след неуспех на помирителна процедура от министъра на труда, или от председателя на регионалната помирителна комисия, по искане на една от страните или по негова собствена инициатива, или директно, в съответствие с разпоредбите на трети параграф на член L. 2522-1, от министъра, отговарящ за труда, или, в случай на конфликт на регионално, ведомствено или местно въздействие, от префекта. Страните по спора могат съвместно да подават искания за медиация, като посочват, че възнамеряват да прибегнат директно към медиацията и посочват името на медиатора, избран по взаимно съгласие.

Решението да се отнесе въпросът директно към медиатора се взема от министъра в случай на конфликт с национално въздействие или въздействието на което се разпростира върху повече от един регион. В други случаи се взема от регионалния префект. (член R2523-4).

Когато значението на конфликта, неговото географско въздействие, броят на засегнатите служители или специфичните обстоятелства, при които той е възникнал, изискват това, медиаторът може да бъде назначен от министъра на труда. (Член R2523-5). Медиаторите във Франция имат право да се обърнат към експерти и квалифицирани лица, които не са били обект на забрана, отмяна или правоспособност, свързани с техните граждански права. (Член R2523-6).

Принцип на доброволност в процедурата по медиация

Процедура за медиация във Франция почива на принципа за доброволност.

В случай на трудов конфликт с национално въздействие или трудов конфликт, чиято честота обхваща повече от един регион, страната, която прибегва до медиация, изпраща писмено и мотивирано искане до министъра на труда. В други случаи страната отправя искането до председателя на компетентната регионална помирителна комисия. Заявката посочва точките, за които конфликтът се отнася или продължава. След получаване на искането, съответният административен отдел го вписва в специален регистър и съставя преписката. Съвместното искане на страните е адресирано до министъра, отговарящ за труда, или до регионалния префект, който определя, ако е необходимо, избрания медиатор и него препраща досието за конфликта. (Член R2523-7)

В случай на трудов конфликт с национално значение или значение, което се разпростира върху повече от един регион, когато страните не могат да се споразумеят за избора на медиатор в рамките на три дни от подаването на искането или когато процедурата по медиация е иницирана от министъра на труда, последният, след като е взел предвид предложенията, направени от страните, назначава медиатора измежду лицата, фигуриращи в съответния списък. (Член R2523-8)

В случай на конфликт с регионално, департаментално или местно значение, когато страните не са успели да се споразумеят за избора на медиатор в рамките на три дни от подаването на искането, или когато процедурата по медиация се иницира или от председателя на регионалната помирителна комисия, или във втория случай от член R. 2523-4 от префекта, последният, по предложение на регионалния директор отговарящ за предприятията, конкуренцията, потреблението, работата и заетостта, назначава медиатора измежду лицата, фигуриращи в списъците, посочени в член R. 2523-1. (Член R2523-9)

Когато процедурата по медиация се иницира от министъра на труда, или от председателя на регионалната помирителна комисия по искане на една от страните или по негова собствена инициатива, преписката за конфликта се съобщава на медиатора едновременно с нотификация за определянето му. Медиаторът се уведомява за конфликта чрез писмено съобщение, което уточнява субекта. (Член R2523-10)

Медиаторът има най-широките правомощия да разследва икономическото състояние на фирмите и положението на служителите, засегнати от конфликта. Той може да извърши всички разследвания с компании и синдикатите и да поиска от страните да изпратят всеки документ или информация от икономически, счетоводен, финансов, статистически или административен характер, които биха могли да бъдат полезни за изпълнението на неговата мисия. Той може да се обърне към експерти, както и към всяко квалифицирано лице, което може да го просвети. Страните дават на медиатора меморандум, съдържащ техните наблюдения. Всеки доклад се съобщава от страната, която го е написала, на противната страна. (Член R2523-11)

Медиаторът може да пристъпи към всяко изслушване, което счете за полезно. Той свиква страните с препоръчано писмо с обратна разписка или с уведомление, доставено срещу получаване. В случай на сериозна пречка те могат да бъдат представлявани от лице, упълномощено да сключи споразумение. Юридическите лица в конфликта трябва да бъдат представени пред медиатора при условията, предвидени в членове L. 2522-3 и R. 2522-18 от френския Кодекс на труда.

Когато без законна причина надлежно призованата страна не се яви или не бъде представена, медиаторът изготвя доклад, който изпраща на министъра на труда, или на префекта, за предаване на прокуратурата. (Член R2523-12)

Медиаторът може, в съгласие със страните, да спре изготвянето на неговата препоръка и да подложи възобновяване на дискусиите между тях във форма и в рамките на определен от него срок. (Член R2523-13)

Отхвърлянето на предложението за уреждане на спора от медиатора, предвидено в член L. 2523-6, се изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка. Медиаторът незабавно

информира останалите страни в конфликта за това отхвърляне с препоръчано писмо. (Член R2523-14)

В случай на **трудов конфликт на национално ниво или конфликт**, чието значение се разпростира върху повече от един регион или когато се отнася до случая, предвиден в член R. 2523-5 , документите, посочени във втория параграф на член L. 2523-7, се публикуват в Официален вестник на Френската република от министъра, отговарящ за труда. В случай на конфликт с регионално, департаментално или местно значение, тези документи се публикуват от префекта в колекцията от административни актове на съответния отдел или отдели. (Член R2523-15)

Докладът на медиатора може да бъде публикуван по решение на министъра на труда. (Член R2523-16).

Осигуряване на безплатна процедура по медиация във Франция.

Принципът държавата да осигури безплатна процедура за доброволно решаване на КТС не означава, че не би могло да възникне задължение за заплащане на разходи в рамките на безплатното помирително или арбитражно производство - напр. разходи за представителите на страните, за преводи и др

Във Франция финансовата страна на процедурата по медиация се състои в следното законово решение.

Обезщетения и разноски да път за ренските медиатори са решени с разпоредби на КТ. За всяка медиация се определя **фиксирано обезщетение** за медиаторите, фигуриращи в списъците, споменати в член R2523-3, действали в това си качество и в приложение на членове L. 2523-1 до L. 2523-9. Размерът на тази компенсация варира в зависимост от важността на конфликта. Разпределената помощ включва възстановяване

на разходи за секретари, кореспонденция или пътни разходи, необходими за изпълнението на тяхната мисия. (Член R2523-17)

Когато медиаторите призовават експерти, последните получават заплащане от сесията. Квалифицираните лица, които помагат на медиатори, получават еднократна сума. (Член R2523-18)

Размерът и условията за присъждане на еднократни обезщетения, предвидени в членове R. 2523-17 и R. 2523-18 и за отпуските, се определят със съвместно постановление на министрите, отговарящи за труда, земеделието и финансите. (Член R2523-19)

Пътните и дневни разходи, извън пребиваването им, за медиатори, експерти и лица, квалифицирани за изпълнение на тяхната мисия, им се възстановяват при условията, предвидени в действащите разпоредби за държавните служители. (Член R2523-20)

Арбитражна процедура във Франция.

Във Франция принципите, които са приети с Препоръка 92 на МОТ важат и за процедурата по арбитраж.

Принцип на доброволност.

Арбитражът във Франция е *доброволен*, освен ако в колективното споразумение е предвидено друго. Съгласно Френския кодекс на труда, всички КТС могат да бъдат предмет на помирение. Затова съществува мрежа от регионални помирителни комисии и една Национална помирителна комисия.

Доброволен арбитраж: В случай на неуспешна помирителна процедура, спорът се подлага на процедура по медиация или на арбитражна процедура, при съгласие на двете страни.

В КТД може да се договори арбитражна процедура и съставяне на списък на арбитрите, съгласуван между страните.

Когато в КТД не е предвидена арбитражна процедура, заинтересованите страни могат по взаимно съгласие и при неуспешни процедури по помирение или медиация, да отнесат спора към арбитраж.

Принцип на независима арбитражна процедура.

Правна уредба на арбитража: член R2524-1- член R2524-22 от Кодекс на труда (Франция).

Висш арбитражен съд. Състав и действие.

Членовете на Висшия арбитражен съд се назначават с указ за срок от три години. (Член R2524-2). Върховният арбитражен съд се състои, в допълнение към своя председател, заместник-председател на Държавния съвет или президент на част от Държавния съвет по дейност или почетен:

- четирима държавни съветници по дейност или почетен;
- четирима висши магистрати от съдебния ред в дейност или почетен. (член R2524-3)

Държавните съветници и магистратите, активни или почетни, се назначават като заместници в брой, равен на този на пълноправните членове за същото време. Те се назначават за срок от три години с указ, изготвен по съвместния доклад на министрите, отговарящи за труда и пазителя на печатите, министър на правосъдието. (Член R2524-4)

Ако председателят на Висшия арбитражен съд отсъства или не може да действа, изслушването се ръководи от най-възрастния член на държавните съветници, пълноправен член на съда. В този случай съдът се допълва от държавен съветник, заместващ член. (Член R2524-5)



Когато един от членовете на Висшия арбитражен съд загуби качеството, за което е назначен, неговият заместник се определя с декрет. Наследникът остава на поста до изтичането на нормалния мандат на заменения член. В случай на свободно място след смърт или оставка, процедурата за назначаване е идентична. (Член R2524-6)

Членовете на Висшия арбитражен съд могат да се съвещават само в нечетен брой. Ако съдът заседава в четен брой, най-младият член се въздържа от обсъждане. Съдът решава само ако присъстват поне петима членове. Присъствието на седем членове се изисква, когато съдът постанови присъда при условията, предвидени в третия параграф на член L. 2524-9. (Член R2524-7)

Завеждащите жалбите или одитори в Държавния съвет, съветници по референдуми или одитори в Сметната палата правят заключения за всеки отделен случай. Те са назначени правителствени комисари в съда съответно със заповед на министър-председателя и пазителя на печатите, министър на правосъдието. (Член R2524-8)

Завеждащи жалби или одитори в Държавния съвет, съветници по референдуми или одитори в Сметната палата са прикрепени към Висшия арбитражен съд като докладчици. Те се назначават по същия начин като правителствените комисари. Те имат консултативна роля по въпроси, за които докладът им е поверен. (Член R2524-9)

Секретарят и заместник-секретарят на Висшия арбитражен съд се назначават от заместник-председателя на Държавния съвет измежду длъжностните лица на Държавния съвет. В случай на прекомерна заетост, службата на секретариата се осигурява:

- от специално назначени служители или
- от длъжностни лица, предоставени на разположение на съда от министъра, отговарящ за труда. (Член R2524-10).

Принцип на осигуряване на оперативна арбитражна процедура.

Когато в КТД не е предвидена арбитражна процедура, заинтересованите страни могат по взаимно съгласие и при неуспешни процедури по помирение или медиация, да отнесат спора към арбитраж.

Обжалванията пред Висшия арбитражен съд се подават с писмени искания и се подписват от страните или от представител. Последният предоставя специално писмено пълномощно, ако не е нито адвокат в Държавния съвет и Касационния съд, нито адвокат, надлежно регистриран в адвокатската колегия, нито признат адвокат. Искането е адресирано до председателя на съда с препоръчано писмо с обратна разписка. Обжалванията се подават в рамките на осем дни от обявяване на решението. Те не са суспензивни. При недопустимост жалбата включва представяне на средствата за превишаване на властта или нарушаване на закона, на който се основава и е придружено от обжалваното решение. (Член R2524-12)

Жалбата се придружава от:

- копия, в два екземпляра, на петицията и обжалваното решение;
- бележка, в която се посочват заинтересованите страни и се посочва пълният им адрес;
- копия на жалбата в брой, равен на този на заинтересованите страни;
- документи, които жалбоподателят възнамерява да използва. (Член R2524-13)

Жалбите се регистрират в секретариата на Висшия арбитражен съд по реда на тяхното пристигане. (Член R2524-14)

Всяко дело се разглежда от член на Висшия арбитражен съд или от един от заместник-докладчиците на съда, назначени от председателя. След получаване на искането докладчикът го съобщава на министъра, отговарящ за труда. Той го моли да представи преписката, изпратена от арбитража, и да представи, ако е необходимо, наблюденията, които счита за полезни. Той уведомява всяка заинтересована страна, като изпраща един от екземплярите, приложен към искането за производството, заведено пред съда. Той им



дава краен срок да представят своето резюме. Страните се приканват да разгледат преписката в секретариата на съда. (Член R2524-14)

Ролите за всяка сесия се изготвят от правителствения комисар и се решават от председателя на Висшия арбитражен съд. Те се съобщават на министъра, отговарящ за труда и, ако е необходимо, на министъра на земеделието. Страните се уведомяват за датата на изслушването. (Член R2524-16)

Докладчикът чете доклада си в съдебното заседание. Преди правителственият комисар да даде своите заключения, председателят може да упълномощи или страните, или адвокати от Държавния съвет и от Касационния съд, адвокати, редовно регистрирани в адвокатската колегия, или представители на страните да представят накратко устни забележки. (Член R2524-17)

Решенията на Висшия арбитражен съд се постянавят в името на френския народ. Те съдържат обобщен анализ на средствата и заключенията по жалбите. Те се отнасят до документите, представени пред съда, и законите, към които се прилага. Те се подписват от президента, докладчика и секретаря или помощник-секретаря. Те се четат публично. Те се уведомяват от президента на партиите в рамките на двадесет и четири часа. Тези уведомления се извършват с препоръчано писмо с обратна разписка. (Член R2524-18)

Копията от решенията, издадени от секретаря или заместник-секретаря на Висшия арбитражен съд, носят следната изпълнителна формула: „Републиката изпраща и разпорежда министъра (добавете министерския отдел, определен с решението) по отношение на него и на всеки съдебен изпълнител има това изискване, по отношение на общите правни средства за защита срещу частни лица, да осигури изпълнението на това решение.“ (Член R2524-19)

Копията от решенията на Висшия арбитражен съд и всички процесуални актове, от които произтича прилагането на този раздел, съдържат упоменаването, че са направени в изпълнение на глава IV от дял II на книга V от част II от трудовия кодекс. Секретариатът на съда съобщава решенията и присъдите, постановени на министъра, отговарящ за труда, или на министъра, отговарящ за земеделието. Решенията и

присъдите на съда се публикуват в Официален вестник на Френската република. (Член R2524-20)

Изслушванията на Висшия арбитражен съд са публични. Разпоредбите на членове 438 и 439 от Гражданския процесуален кодекс относно полицейските съдебни заседания са приложими към съда. (Член R2524-21)

Решението на Висшия арбитражен съд се постановява не по-късно от осем последователни дни след подаване на жалбата. Той влиза в сила в деня на уведомяването му. (Член R2524-22)

Арбитърът уведомява страните за решението в рамките на двадесет и четири часа след неговото постановяване. Това уведомление се извършва с препоръчано писмо с обратна разписка. След това уведомление арбитърът изпраща копие от решението и документите, с оглед на което то е върнато на министъра, отговарящ за труда. Това изпращане, за сметка на страните, се изпраща с препоръчана поща с обратна разписка.

*Заклучения/ изводи за ефективността на
процедурите по доброволно решаване на КТС във
Франция.*

Във Франция Трудовият съд/ СНР има компетентност да решава всички спорове, свързани с индивидуални трудови правоотношения, т.е. работодател / служител. Той не може да бъде сезиран за спор, свързан с колективни трудови спорове или за неизпълнение на публичноправен договор.

За решаване на възникнал колективен трудов спор може да се сезира специализиран орган Национална помирителна комисия (НПК). Съгласно Френския Кодекс на труда, всички КТС могат да бъдат предмет на помирение. Затова съществува мрежа от регионални помирителни комисии и една НПК. **Медиацията** не е широко



разпространена. Въпреки последните законови промени, медиацията се разглежда от страните като възможност, разрешена от закона, но не и като необходимост. Процедурата по медиация не е задължителна, въпреки че има някои стратегически сектори (напр. транспорта), където законът уточнява, че преди и по време на стачка, е необходима медиация. Процедурата по медиация за решаване на КТС във Франция има строго законовоопределена рамка във френския Кодекс на труда.

Във Франция всички КТС могат да бъдат подложени на помирителни процедури. Дори спорове, които не са станали предмет на обикновена помирителна процедура, установена в КТД или в специално споразумение, могат да бъдат представени пред НПК или РПК. Когато възникне КТС по време на установяването, преразглеждането или подновяването на секторно споразумение, или професионално или междуотраслово споразумение, министърът на труда може по писмено мотивирано искане на една от страните или по собствена инициатива, да инициира процедура по помирение. Важно е да се отбележи, че във Франция могат да бъдат решавани чрез процедура по медиация и КТС, които са с национално въздействие или въздействието, на които се разпростира върху повече от един регион. Това е особеност на френската законодателна система на колективно трудово договаряне и решаване на трудови конфликти по повод неизпълнение на клаузи от национален КТД за определени професии, както и по повод възникнали конфликти за защита на колективни икономически интереси на работници и служители, имащи национална значимост. Медиацията във Франция се инициира само при неуспех на преди това проведена помирителна процедура, ако и двете страни в КТС са съгласни за това. Процедурата по медиация може да бъде иницирана от председателя на Помирителната комисия, който в този случай кани страните да определят медиатор, в рамките на определен срок. Тази процедура може да бъде иницирана и от административен орган, след мотивирано писмено искане на една от страните.

VIII. ПРАВНА УРЕДБА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ПОЛША

Посочените в част III от настоящия документ принципи за добри практики в доброволното уреждане на КТС, заложи в Препоръка № 92 на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж (1951), са изведени по-долу със съответни примери от действащото законодателството на Полша.

В Полша колективните трудови спорове (КТС) се уреждат чрез преговори, задължително посредничество и доброволен арбитраж.

Правна уредба

Принципите на независима, доброволна, безплатна и оперативна процедура по уреждане на КТС в Полша са установени още с нормите на Конституцията на страната и са доразвити в Закона за разрешаване на колективни спорове (23 май 1991 г.).

Системата за уреждане на КТС е уредена в Закона за разрешаване на колективни спорове (23 май 1991 г.). Член 59, параграф 2 от Конституцията на Република Полша се позовава на концепцията за колективен спор. За разлика от колективните трудови договори и други споразумения, той не уточнява, че синдикатите, работодателите и техните организации имат право да инициират и водят колективни спорове, но те имат само правото да водят преговори, по-специално да разрешават колективни спорове.



Динамиката на конфликта в Полша се коригира от правилото, позволяващ само страната на служителя да инициира спор, докато работодателят няма такава власт. Следователно инициативата в колективен спор винаги принадлежи на служителите, а ролята и позицията на работодателят винаги е в защита.

Според закона, КТС между работници и работодател може да е свързан с условията на труд, заплащането или социалните придобивки, синдикалните права и свободи на работниците. Споровете се уреждат със съдействието на посредник.

Законът за решаване на колективни трудови спорове от 1991г. предвижда, че посредникът в Полша може да бъде лице, което се ползва с доверието на страните. Той трябва да притежава определена професионална квалификация (напр. да бъде юрист, да е завършил курс или обучение в областта на посредничеството и др.) По силата на закона, на посредниците не може да бъде изплащано по-ниско възнаграждение от определеното с наредба на компетентния министър по трудовите въпроси.

Страните трябва да определят посредник в рамките на пет дни от датата на подписване на протокол за разногласие след неуспешни преговори.

Важно е че законът указва че в процедурата по медиация правата и интересите на работодателите в колективните спорове могат да бъдат представлявани от подходящи организации на работодатели. В предприятия, в които функционират повече от един синдикат, всеки синдикат може да представлява интересите, които са предмет на колективния спор. Ако синдикатите, действащи в заведението, решат така, съвместното синдикално представителство може да действа в колективния спор. Това се прилага съответно за представителството на колективни интереси в спорове, включващи повече от едно предприятие. От името на служители или предприятие, в което няма организиран и функциониращ нито един синдикат, колективен трудов спор може да се води от синдикатите, помолени от служителите да представляват техните колективни интереси.

Принцип на доброволност.

Доброволността на процедурата за решаване на КТС е основен принцип, според който създадената от държавата помирителна процедура следва да бъде доброволна.

В Полша обаче процедурата по посредничество винаги е задължителен етап от процедурата по доброволно уреждане на възникнал КТС. В Полша медиацията е задължителна като етап за решаване на възникнал КТС. С член 10 от полския закон за решаване на КТС изрично е уредена задължителна медиация, когато страната, иницирала спора, поддържа своите искания, то страните трябва да решат спора с помощта на лице, наричано "медиатор", което гарантира, че е безпристрастно.

Принцип на оперативна процедура по медиация в Полша

Особености на процедурата по посредничество за решаване на КТС в Полша.

Мисия на добра воля: Това е специален път за разрешаване на спорове, които поради правни причини не могат да прераснат в КТС. В тези случаи мисиите на добрата воля се изпълняват от Регионалния съвет за социален диалог (WRDS).

Медиацията в Полша е основната процедура приложена за мирно решаване на много различни спорове, включително трудови конфликти.

Посредничеството се приема за техническа дейност, извършвана от трета страна, която е избрана или приета от заинтересовани страни. Неговата роля е да ги изслушва и да

предоставя насоки, за да позволи на участващите да предотвратят или разрешават конфликтите консенсусно.

Броят на трудовите конфликти обикновено нараства по време на икономическа и социална криза, когато съществуващото неравномерно разпределение на богатството и властта в капиталистическата система се влоши.

В Полша трудовите спорове се делят на индивидуални и колективни спорове.

Съгласно чл.1 от полския Закон за разрешаване на колективни спорове колективен спор е налице, ако между служители и работодател или работодатели се засягат условията на труд, заплати или социални придобивки, както и синдикалните права и свободи на служители или други групи лица, които имат право да основават синдикати.

Законът определя момента на възникване на колективният спор. Той възниква в деня, в който страната, представляваща интереси уведомява работодателя за искания по въпроси, посочени в чл.1, ако работодателят не приеме всички искания в срок, посочен в искането, не по-малко от три дни.

Съгласно закона не може да се води колективен спор в подкрепа на индивидуални искове на служители, които могат да бъдат уредени в производство пред компетентния орган за уреждане на спорове относно индивидуални искове на служител.

Ако спорът се отнася до съдържанието на колективен трудов договор или друго споразумение, към което синдикалната организация е страна и целта на спора е да измени споразумение, такъв спор не може да бъде вписан и проведен преди датата на известието за прекратяване на споразумението.

Законът за разрешаване на трудови спорове определя че работодателят по смисъла на този закон е субект, определен в член 3 от Кодекс на труда.

Според полския Закон за разрешаване на колективни спорове решаването на такъв спор има следните етапи, които спомагат да се изпълни принципа на оперативност на процедурата:

- Представяне на списък с искания от синдикатите на работодателя. Тези искания могат да касаят само въпроси, изброени от закона, като: условия на труд и заплащане, социални помощи и синдикати права и свободи. Динамиката на конфликта се коригира от правилото, позволяващ само страната на служителя да инициира спор, докато работодателят няма такава власт. Следователно инициативата в колективен спор винаги принадлежи на служителите, а ролята и позицията на работодателят винаги е в защита.
- Отговор на работодателя, който определя по-нататъшния ход на спора. Може да бъде: положително – всички заявки са изпълнени, отрицателни - поне една заявка не е изпълнена.
- Ако отговорът на работодателя е отрицателен, започва колективен спор по смисъла, определен от закона и работодателят е длъжен да го докладва в Окръжна инспекция по труда.

Процедурата по медиация следва **непосредствените преговори** - разговори между работодатели и синдикати, насочени към разрешаване на спорове.

Процедурата за водене на непосредствени преговори е установена с разпоредби на полския закон и тя е следната:

- Уведомлението определя предмета на исканията, обхванати от спора. Страната, която инициира спора, може да предупреди, че в случай на неприемане на исканията ще бъде обявена стачка. Стачката не може да започне преди изтичането на 14-дневния период от уведомление.
- Работодаателят започва незабавно преговори за уреждане на спора чрез споразумение, като същевременно уведомява компетентния регионален инспектор по труда, че е възникнал колективен спор.
- Преговорите приключват след подписване на споразумение от страните и по делото когато не бъде постигнато споразумение, чрез съставяне на протоколите за различия, указващи позиция на всяка страна.

В Полша „работодателят е длъжен незабавно да проведе преговори за сключване на споразумение. [...]времето за преговори няма правна уредба. Въпреки това може да се приеме, че колективните преговори трябва да се извършва, докато има шанс за постигане на споразумение. “

Ако преговорите доведат до решение на конфликта, колективният спор приключва. Ако не-осъществяват се медиации. Те са отделна институция и се състоят от няколко фази. Техният тип и брой зависи от пътя, избран от страните в спора, тъй като законът им оставя свобода в тази област. Процедурата по посредничество (медиация) според полското законодателство се прилага, когато има непостигане на споразумение след преговорите, като страните са тези, които определят посредник.

Компетентното министерство назначава посредника по искане на страните.

Подготовка на процеса – посредникът определя своята стратегия и методи и събира информация по спора.

Осъществяване на посредничеството – посредникът организира срещи със страните, отправя препоръки и улеснява процеса на постигане на споразумение, организира обща среща на страните и посредника.

Финализиране на процедурата по посредничество – обобщаване на окончателните позиции на страните и общи изявления, подписване на споразумение или подписване на протокол за разногласие.

Ако медиацията е неуспешна, вместо стачка (на която те имат право), синдикатът може да поиска спора да бъде отнесен пред Колегията за социален арбитраж, която е специален орган на съда.

Страните в колективния спор се договарят за медиатор. Медиаторът може да бъде избрано лице от списък, определен от министъра, компетентен по въпросите на труда в споразумение със синдикални организации и организации на работодатели, представител според закона от 6 юли 2001 г. относно Тристранната комисия за



социално-икономическа политика Проблеми и воеводски комисии за социален диалог (Dz. U. No. 100, Текст 1080, с допълнителни изменения 8).

Ако страните по колективния договор не постигнат споразумение в рамките на 5 дни по отношение на избор на медиатор, следващите производства се провеждат с участието на медиатор, посочен по предложение на една от страните от министъра, компетентен по труда въпроси от списъка, посочен в параграф 1.

Министърът, компетентен по въпросите на труда, определя с наредба условия за възнаграждение на медиаторите от списъка, посочен в параграф 1, като взема предвид продължителност на медиацията. Медиаторите имат право да освободят от работа за периода на медиация. Общото време за освобождаване в календарна година не може да надвишава 30 дни.

Принцип на безплатна процедура по медиация.

В Полското законодателство има установени правила за заплащане труда на избрания от страните медиатор. Полският закон за разрешаване на КТС урежда, че възнаграждението на посредника, разходите за транспорт и настаняване се договарят в договор, сключен от медиатора и страните по спора. Възнаграждението на медиатора не може да бъде по-ниско от възнаграждението, определено с регламент посочени в чл. 11, т. 3 от закона. Разходите за медиация, посочени в т. 2, се заплащат от страните в колективния трудов спор в равни дялове, освен ако не е уговорено различно споделяне. Интересен момент от полското решение за заплащане на медиацията е, че законът позволява в случай на документирана липса на финансови средства за покриване на разходите, посочени в параграфи 2 и 4, по искане на страна по колективния договор, министърът по трудови въпроси покрива разходите за медиация. Възнаграждението на медиаторът се покрива до размер, определен в наредбата, посочена в чл. 11. параграф 3.1.

Ако в хода на процеса на продължаване на медиацията се установи, че уреждането на спора изисква подробни или допълнителни становища, свързани с предмета на спор, за това трябва да се информират страните.

Ако във връзка с обхванатото от спора искане е необходимо да се разгледа икономическо и финансово състояние на предприятието, посредникът може да предложи подходяща експертиза. Предприятието заплаща разходите по експертизата, освен ако страните решат друго.

Ако са взети мерки, посочени в точки 1 и 2, медиаторът може да поиска от профсъюзната организация да отложи датата на стачката за времето, необходимо на предприятието за решаване на спора.

Законът в Полша постановява, че производството по медиация завършва със споразумение, подписано от страните, а когато не бъде постигнато споразумение се изготвят протоколите за различия, посочващи позициите на страните. Тези действия се извършват с участието на медиатора.

В обобщение, медиацията в полската правна система има важно място в колективния спор процедура за разрешаване, тъй като позволява използването на всички методи за разрешаване на конфликти, преди решението на синдикатите да стачкуват - най-тежката форма на преследване на техните интереси.

Арбитражна процедура по решаване на КТС в Полша.

Ако медиацията не доведе до решение, страните могат да поискат споразумение в **Комисия по социален арбитраж**. Това обаче е слаба институция, тъй като нейните решения са обвързващи само ако страните се съгласяват и поради тази причина рядко използват тази институция.

Принцип на оперативност на арбитражната процедура.

В член 16 от полския закон за решаване на КТС (1991г.) е уредена процедурата по социален арбитраж. Тя се състои в следното:

- Страната в колективния спор, която представлява интересите на служителите, може да се опита да разреши спора, като го предаде на комитет за социален арбитраж, вместо упражнявайки правото, предвидено в чл.15.
- Спорът, засягащ едно предприятие, се предава на социалния арбитраж- комитет на воеводски съд, който се състои от съд по трудово и социално осигуряване. Спор, засягащ повече от едно предприятие, се внася в Социалния арбитраж-Комитет на Върховния съд.

Принцип на независим арбитражен орган.

Законът за решаване на КТС определя състава на комитета на Върховния съд по социален арбитраж. Той се състои от председател, назначен измежду съдиите от председателя на съда и шестима членове, от които трима се назначават от всяка страна. Изрично е изискването на закона с цел спазване на безпристрастност и независимост,

че страните по спора трябва да се стремят да назначават лица в социалния арбитраж, които не са пряко засегнати от уреждане на спора.

Принцип на оперативна арбитражна процедура.

Арбитражната процедура водена пред социалния арбитраж в Полша се отличава с характеристиките на бързина и оперативност.

Председателят на съда е този, който незабавно определя датата на заседанието и го прави информира страните в спора или техните представители за тази дата.

Ако уреждането на спора изисква специални познания, комисията може да съответно да изиска експертиза. Решението на комисията се взема с мнозинство.

Важно момент относно правнообвързващата сила на арбитражното решение в Полша е, че решението е обвързващо, освен ако някоя от страните не реши друго, преди да предаде спора на комисията.

Цялата подробна процедура, която да се следва пред комитета за социален арбитраж се определя с регламент на Министерски съвет на Полша.

Стачката е последното и крайно решение за възникнал КТС.

Член 15 от полския закон за решаване на КТС урежда, че в случай на липса на споразумение за уреждане на колективния спор дава право да започне стачка. Но в този случай трябва да бъде изпълнен допълнителен критерий, а именно референдум. Той е валиден само ако поне половината от служителите участват и мнозинството гласува в подкрепа на стачката.



Също така Полският закон за решаване на КТС допуска предупредителна стачка в случай, ако ходът на медиацията оправдава убеждението, че няма да доведе до споразумение за решаване на спора преди изтичането на сроковете, предвидени в чл. 7 т. 2 и чл. 13 т. 3 от закона, организацията, която инициира спора, може да проведе такава предупредителна стачка, но само веднъж завинаги срок не по-дълъг от два часа.

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

Заклучения

Във всичките представени в анализа пет европейски държави съществуват практики и законодателство за доброволно уреждане на колективните трудови спорове.

При някои от тях системите имат дългогодишно прилагане (Франция Ирландия и Норвегия), а другаде те са познати от началото на този век (България и Полша).

Във всички тези държави е застъпена идеята за доброволно уреждане на колективни трудови спорове чрез приети правни способности, включващи системи на медиация (посредничество) и доброволен арбитраж.

Системите за уреждане на трудовите спорове предоставят редица възможности за уреждане на конфликтите по взаимно съгласие на спорещите, като едновременно с това осигуряват необходимите условия и процедури за помирение, посредничество и арбитраж в случаите, когато страните не могат да преодолеят самостоятелно различията по между им.

Медиацията (посредничеството) е способ, който почива на принципа, че и най-лошата спогодба е по –добра от едно съдебно решение.

Арбитражът, когато е доброволен, изисква страните по спора да се съобразят и да изпълнят постановеното от арбитъра решение.

Във всичките 5 страни има създадени със закон органи, които могат да решават колективни трудови спорове посредством процедурите на медиацията (посредничеството) и доброволния арбитраж.



Във Франция, Ирландия, Норвегия органите за решаване на колективни трудови спорове са независими органи, т.нар. помирителни комисии или комисии по трудови отношения, а в Норвегия, Ирландия и Полша действа независим Трудов съд.

За разлика от България, държави като Ирландия, Норвегия и Полша разполагат и с трудови съдилища, които в някои предвидени в закона случаи могат да бъдат сезирани с решаване на трудови спорове (колективни и индивидуални), включително и по повод неизпълнение на арбитражни решения сключени за уреждане на КТС .

В България не е създаден трудов съд, но функционира независим орган - Националният институт за помирение и арбитраж, който съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели. Той е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика със седалище София и с ранг на изпълнителна агенция;

Процедурите по посредничесто и арбитраж не във всички страни са безплатни - в България и Полша се заплащат разноски за осъществено посредничесто и арбитраж от страните по спора, докато в Ирландия, където действат **Комисия по трудови отношения и Трудов съд**, като независим орган за разрешаване на спорове, свързани с индустриални отношения и права за наемане на работа, **услугите се предоставят безплатно на обществеността.**

Системите на посредничесто изискват **осигуряване на оперативна посредническа процедура** - всички държави имат осигурени оперативни системи за решаване на възникнали КТС чрез доброволни методи на уреждане на трудовите конфликти - като процедури по медиация (посредничесто), включително помирение (България). Сроковете за решаване на спорове в Ирландия са до 42 дни, докато в България посредническите процедури могат да отнемат няколко месеца до постигане на споразумение, защото уредбата предвижда посредничеството да се осъществява в срок до 14 дни от началото на преговорите, но по споразумение на страните позволява да продължи и по-продължително време. В България срокът на посредническата процедура



може да бъде удължен по споразумение между страните, за което посредникът трябва да уведоми директора на НИПА.

По отношение **достъпа до посредническата процедура** следва да кажем, че тя е достъпна във всички обхванати от анализа страни, но в някои държави, в т.ч и в България, има проблеми по отношение на достъпа, произтичащи от несъвършенства в законодателна уредба, в т.ч и поради обстоятелството, че разходите по тези процедури не се поемат от държавата, а са за сметка на спорещите страни.

Доброволност на посредническата процедура – В Полша и Норвегия посредническата процедурата е задължителен етап за решаване на КТС, докато в Ирландия, България и Франция - тя е доброволна и е въпрос на решение на страните по спора дали ще се обърнат към посредник, който да съдейства за решаване на възникнал помежду им КТС.

Качества и ценз на посредниците и арбитрите: В почти всички държави се изисква лицата, които ще предоставят посреднически процедури за решаване на КТС да се избират от синдикатите и работодателите (Франция) или да се посочват от социалните партньори и да се включват в списъци, които се утвърждават от държавата (България, Полша, Ирландия). В някои държави посредниците се назначават от компетентния министър на труда. Във всички държави обаче посредникът и арбитърът трябва да има определен образователен ценз и да притежава качества като независимост и безпристрастност, поверителност, компетентност, отговорност и честност

Препоръки

На базата на направения анализ препоръките които могат да се изведат за подобряване на българската система за помирение/посредничество и доброволен арбитраж са свързани на първо място с необходимостта от извършване на промени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, като в него **легално се дефинира понятието „колективен трудов спор“ и разграничаването на колективните трудови спорове на „спорове за интереси“ и „спорове за права“.** Съгласно действащата

разпоредба на чл.1, ал.1 от ЗУКТС, КТС са споровете между работници и служители и работодатели по „въпроси на трудовите и осигурителни отношения и на жизненото равнище“. В този законов текст страните по КТС са ясно определени, но предметът на спора следва да се извежда по пътя на тълкуването. Това обстоятелство създава възможност за редица неясноти и интерпретации.

Относно процедурите по „посредничество“ и „помирение“ – налице е необходимостта да се отграничи процедурата по посредничество от тази по помирието.

1. Следва да се предприемат стъпки за повишаване на доверието в системата за доброволно уреждане на колективни трудови спорове. Съгласно действащата нормативна уредба, Надзорният съвет на НИПА е овластен да приема критерии за подбор и да утвърждава списъците на посредниците и арбитрите по предложения на организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и на държавата. Една от причините за изключително рядкото прибягване до системата за помирение и арбитраж в България е в самия генезис на подбора на посредниците, който не може да гарантира обективност, както и да отговори на необходимостта посредникът да получи доверието и на двете страни по спора. Добра практика е установената в Норвегия забрана посредниците и съдиите от трудовия съд да членуват в управителните съвети на синдикални организации или работодателски сдружения, както и да бъдат постоянни служители на такива, което допринася за тяхната безпристрастност и повишава доверието в тях. От друга страна, в българското законодателство липсва детайлна регламентация на правния статут на посредниците (напр. липса на регламентация относно правото на ползване на неплатен служебен отпуск от посредниците за времето, през което участват в уреждане на КТС; липса на регламентация относно тяхното възнаграждение и т.н.).
2. Според полския Закон за разрешаване на колективни спорове (23 май 1991 г.) процедурата по посредничество винаги е задължителна за решаване на КТС,

- а посредникът е лице, което се определя от страните по спора, но се назначава от министъра на труда.
3. В тази връзка може да се каже, че в България е необходимо ясно да се отграничат процедурите по посредничество от помирителните процедури, като в чл.4, ал.1 от ЗУКТС може да се предвиди възможност посредничеството изцяло да се осъществява от синдикалните и работодателски организации по свободно избрана от тях процедура, а помирителните процедури да бъдат изрично възложени от закона на НИПА.
 4. Между посредничеството и помирието има различия, които не позволяват употребата им като синоними. *Посредникът* е фигура, която предлага на спорещите страни идеи и варианти за решаване на спора, склонява всяка една от тях поотделно да приемат тези предложения, изслушва ги (поотделно и заедно), старее се да доближи позициите им и т.н. Докато със съдействието на *помирителя*, всяка от спорещите страни сама изминава пътя за постигане на евентуално споразумение за доброволно уреждане на спора.
 5. Освен това, чрез приемането на термина „*помирение*“ в правната уредба на дейността на НИПА, *ще се постигне ясно отграничаване от подобни процедури, уредени с други нормативни актове*, като напр. Закона за медиацията, Гражданския процесуален кодекс, Закона за авторското право и сродните му права, както и др. подзаконовни нормативни актове, касаещи медиацията. По този начин ще се внесе по-голяма яснота в съдържателната и правно издържана регламентация на способите за помирение, като една от същностните дейности на института.
 6. Отграничаването на процедурите „посредничество“ и „помирение“ предполага и **унифициране на наименованията**. Поради което, следва навсякъде в нормативната уредба за уреждане на КТС от **НИПА**, да се използват термините „помирител“, „помирение“, „процедура по помирение“.

Относно статута на помирителя:

1. Да бъде променен статутът на помирителя, като същият бъде държавен служител на длъжност в НИПА, назначаван от директора на института, след одобрение от Надзорния съвет.
2. Да бъде законово регламентирана процедурата по помирение - нейното начало, провеждане и правни последици.
3. Финансирането на помирителната процедура да бъде за сметка на утвърдения бюджет на НИПА.
4. По този начин ще се постигне достъпност на процедурата, от една страна, а от друга страна по този начин помирителите ще бъдат равно отдалечени от страните по КТС, което ще създаде доверие към тяхната обективност и безпристрастност. Така ще намерят решение и всички други въпроси, свързани със статута на самите помирители (възнаграждение, ползване на отпуск и т.н.).

Относно арбитражната процедура:

1. В законовата нормативна уредба в България липсва детайлна регламентация на арбитражните процедури, като алтернативен способ за уреждане на КТС. В ЗУКТС не са разписани процедурни правила, по които те се провеждат. Липсва и законова регламентация относно характера на споровете, които могат да бъдат предмет на арбитраж от НИПА. В практиките на всички останали държави, които са обект на настоящия доклад – Норвегия, Франция, Ирландия и Полша, процедурите са детайлно разписани на законово ниво, също така ясно са определени типа спорове, които могат да бъдат предмет на арбитража, респективно да бъдат разглеждани от трудов съд.
2. В ЗУКТС е необходимо да бъде създаден текст, който да дефинира ясно видовете арбитраж – доброволен и задължителен, както и хипотезите, при които се прилага всеки от тях. Следва да бъде обмислен въпросът дали

арбитражът за установяване на минимални дейности по време на стачка – задължителен арбитраж, да бъде безплатен за страните, и разходите по него да бъдат поети от бюджета на НИПА.

3. С оглед избягване на прекомерни разходи за страните, да бъде фиксирана сума за възнаграждението на арбитражите.
4. Да се създаде възможност споровете по изпълнението и тълкуването на сключен колективен трудов договор да могат да бъдат съвместно отнасяни от страните за решаване към арбитража на Националния институт за помирение и арбитраж.
5. При отсъствието на трудов съд в България, по-правилно би било специфичната проблематика, свързана със споровете по КТД, да бъде вменена на НИПА, тъй като е пряко свързана с функциите му от една страна и би довела до разтоварване на затрупаните с дела граждански съдилища – от друга. Такъв подход би довел до много по-голяма бързина при решаване на споровете по изпълнението на КТД, отколкото при съдебните процедури, с участието на също така утвърдени и доказани специалисти в областта на трудовото право.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗТОЧНИЦИ

1. Ръководство за колективно договаряне и разрешаване на спорове в публичната администрация, Международна организация по труда, отпечатано в България по заявка на Националния институт за помирение и арбитраж, 2016
2. Системи за уреждане на трудови спорове: Насоки за постигане на по-добри резултати, Международен обучителен център към МОТ, 2013
3. Славчева, Сн. Доклад – Във: Сборник материали по проект „Подобряване на нормативната уредба и правото на стачка“, Национален институт за помирение и арбитраж, 2017
4. Александров, К. Националният институт за помирение и арбитраж и доброволното уреждане на колективни трудови спорове – Във: „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ II, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007
5. Мингов, Е. Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове – Във: „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ V, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2009
6. Мръчков, В. Трудово право, изд. Сиби, 2015
7. Мръчков, В. Колективни трудови спорове и правото на стачка, С, 1992
8. Мръчков, В. Международно трудово право, изд. Сиби, 2000 г.
9. Иванова, М. Извънсъдебното решаване на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, De Fakto, 28.03.2019
10. K. Alsos, K. Nergaard, S. C. Trygstad, Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway, International Labour Organization, Geneva, 2019
11. Бояджиев, Вл., Кр. Средкова, Сн. Славчева, Ч. Христов. Изследване на норвежкия опит за решаване на колективни трудови спорове от трудов съд, НИПА

12. Презентация на Кевин Коли, директор на службата по посредничество към Ирландската Комисия по трудови отношения, публикувана на страницата на НИПА
13. The labour court user's guide, Lansdowne House Lansdowne Road Dublin 4D04 A3A8, March 2017
14. Кодекс на труда (Франция);
15. Информация от интернет сайт на Дирекция за правна и административна информация към министър –председателя на Франция;
 - a. -Polish Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes;
 - b. -Mediation in collective disputes in Poland: how and why can it be applied in Brazil? Autors: Leszek Cichobłaziński, Sidney Soares Filho, Częstochowa University of technology, Poland, University of Fortaleza, Brazil
16. Процедура пред Трудовия съд: Увеличена сложност след публикуването на заповедите "Macron", публикувано на 20 декември 2017 г. Социални новини , Legal Watch
17. Сравнителен анализ на системите и способите за уреждане на колективни трудови спорове, в съответствие с националните законодателства на различни страни, изготвено от НИП, 2018г. www.nipa.bg