



ДОБРОВОЛНО РЕШАВАНЕ НА СПОРОВЕ – ПРЕГОВОРИ, МЕДИАЦИЯ, ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ.

РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

НАРЪЧНИК



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.....	4
ПРОЦЕДУРИ ЗА ДОБРОВОЛНО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ СЪГЛАСНО ДЕЙСТВАЩОТО В БЪЛГАРИЯ ЗАКОНОДАТЕЛСТВО. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ПРИЛАГАНЕ В БЪЛГАРИЯ НА СРЕДСТВА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	5
А. КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	5
Б. СТРАНИ.....	6
В. ПРЕДМЕТ.....	8
Г. СПОСОБИ ЗА ДОБРОВОЛНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	10
Д. НЕПОСРЕДСТВЕНИ ПРЕГОВОРИ.....	10
Е. ПОСРЕДНИЧЕСТВО, ПОМИРЕНЕ И МЕДИАЦИЯ.....	14
Ж. АРБИТРАЖ.....	21
СРАВНИТЕЛЕН ПРАВЕН АНАЛИЗ НА ИНСТИТУТИТЕ СЪОБРАЗНО ЕВРОПЕЙСКАТА ПРАВНА РАМКА С ПОДБРАНИ РЕЛЕВАНТНИ ПРИМЕРИ ОТ РЕГУЛАТОРНАТА РАМКА В ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ ЗА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	26
СРАВНИТЕЛЕН ПРАВЕН АНАЛИЗ НА ИНСТИТУТИТЕ СЪОБРАЗНО С ПОДБРАНИ РЕЛЕВАНТНИ ПРИМЕРИ ОТ РЕГУЛАТОРНАТА РАМКА В ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ ЗА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.....	35
Посредничество.....	36
Посредничество в България.....	36
Посредничество в Норвегия.....	41
Посредничество във Франция.....	43
Посредничество в Ирландия.....	48
Посредничество в Полша.....	50
Помирение.....	51

Помирение в България.	51
Помирение в Норвегия.	52
Помирение във Франция.	53
Помирение в Ирландия.	58
Помирение в Полша.	59
Арбитраж.	60
Добровolen арбитраж в България.	60
Добровolen арбитраж във Франция.	64
Добровolen арбитраж в Полша.	66
Трудов съд в Ирландия и Норвегия.	67
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РАЗРЕШАВАНЕТО НА ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ.	69
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.	74



ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ЗУКТС – Закон за уреждане на колективни трудови спорове

КТ – Кодекс на труда

КТС – Колективен трудов спор

НИПА – Национален институт за помирение и арбитраж

НС – Надзорен съвет

НПК – Национална помирителна комисия

РПК – Регионална помирителна комисия

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.

ПРОЦЕДУРИ ЗА ДОБРОВОЛНО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ СЪГЛАСНО ДЕЙСТВАЩОТО В БЪЛГАРИЯ ЗАКОНОДАТЕЛСТВО. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ПРИЛАГАНЕ В БЪЛГАРИЯ НА СРЕДСТВА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.

А. КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Колективните трудови спорове (КТС) са част от нормалното развитие на трудовите правоотношение в съвременния свят. Тяхното възникване е резултат от свободата в трудовите правоотношения и е важно наличието на действащи ефективни механизми за тяхното уреждане.

В основата на уреждането на колективните трудови спорове лежи принципът на социалния диалог, който е закрепен в чл. 2 от Кодекса на труда (КТ) като основен принцип на българското трудово право. Той изисква страните по трудовите правоотношения да уреждат въпросите с общо значение чрез преговори, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на другата страна.

В българското законодателство липсва легална дефиниция на понятието колективен трудов спор. Понятието се извежда от разпоредбата на чл. 1, ал. 1 от Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС), съгласно която законът урежда реда за уреждане на колективните трудови спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище. Видно е, че колективният трудов спор е спор между работници и служители, от една страна, и работодатели, от друга страна, по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

Колективният трудов спор се характеризира с два белега: страните по спора и предмета на спора.



Б. СТРАНИ

В чл. 1, ал.1 от ЗУКТС се определят страните по колективните трудови спорове, но в резултат на нейната лаконичност възникват редица правни въпроси, които се нуждаят от изясняване.

Работници и служители

Като страна по колективен трудов спор работниците и служителите представляват общност от физически лица, които полагат наемен труд по трудово правоотношение. Работниците и служителите са лица, които се намират в индивидуално трудово правоотношение, независимо от основанията за възникването му – трудов договор, избор, конкурс и др. В закона не е посочен минимално необходим брой или определена част от работниците и служителите, които могат да бъдат страна по колективен трудов спор със съответния работодател. Такова изискване е установено само в чл. 11, ал. 2 от ЗУКТС при обявяване на стачка. Без наличието на изрична законодателна уредба, би могло да се приеме, за да е налице колективен трудов спор е достатъчно повече от един работник или служител да изрази несъгласие с условията на труд. Недостатък на закона е това, че не установява минимален брой на работниците и служителите като страна по, тъй като хипотетично позволява такъв спор да се образува и от двама души. Трябва да се регламентира някакъв определен или определяем минимален брой работници и служители, за да бъдат способни да изразят колективен интерес във връзка с промяна на условията на труд.

ЗУКТС също така не определя и дали това са само работниците и служителите в дадено предприятие или поделение и техният работодател или страна по един колективен трудов спор биха могли да бъдат и работници и служители на други равнища – отраслово, браншово, общинско или национално. Твърде общата законова формулировка в чл. 1, ал.1 от ЗУКТС би могла да наведе на мисълта, че работниците и служителите на всички равнища попадат в нея. При изследване, обаче, на уредбата на разрешаване на колективните трудови спорове е видно, че механизма за уреждането им е неприложим на отраслово, браншово, общинско и национално равнище, тъй като предвидените в ЗУКТС способности не са годни да бъдат приложени на тези равнища.

Законът регламентира лаконично и представителството на работниците и служителите.

Работниците и служителите се представляват от тяхната синдикална организация, ако не са упълномощили други лица - това е синдикалната организация, която е изградена на територията на производствената единица, в която се развива спорът (предприятие, негово поделение и т.н.) и в която членуват работниците и служителите - страна по

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.



спора. Това представителство се прилага, доколкото работниците и служителите не са учредили доброволно представителство.

В условията на синдикален плурализъм работниците и служителите при един и същ работодател могат да членуват в различни синдикални организации или да не членуват изобщо в синдикална организация. В подобни случаи определянето на представителите, които ще представляват работниците и служителите в колективния трудов спор, би могло да стане на общо събрание на всички работници и служители от съответното предприятие или поделение. Няма пречка работниците и служителите, които са страна по колективния трудов спор, да бъдат представлявани в него от лица, които не са работници и служители в съответното предприятие, в т.ч. и от лица или орган, вън от техния персонален състав – например от по-горестоящ синдикален орган. Т.е. доброволното представителство на работниците и служителите може да се осъществява от всяко лице (работник или служител, специалист извън трудовия колектив и т.н.) или орган (например стачен комитет), който работниците и служителите са упълномощили изрично.

Оскъдната правна уредба отново поражда редица въпроси, доколкото не съдържа ясна процедура по какъв начин се определят работническите представители, в която да са предвидени необходимия кворум, начин на вземане на решение и др. Важно е да се гарантира, че работниците и служителите, самостоятелно и свободно определят своите представители в колективния трудов спор.

Работодател

Работодателят е насрещната страна в индивидуалното трудово правоотношение. Като страна по колективния трудов спор той е носител на правата и задълженията по индивидуалните трудови правоотношения с работниците и служителите - участници в спора (аргумент от § 2, ал. 2 от ДР на ЗУКТС; § 1, т 1 от ДР на КТ). Работодателят може да бъде страна по спора самостоятелно – в качеството си на отделен работодател, а така също и съвместно с други работодатели – напр. работодателска организация.

Работодателят може да участва в колективния трудов спор преди всичко лично. Това ще бъде случаят, когато той е физическо лице - например едноличен търговец. Най-често обаче той участва в колективния трудов спор чрез свой представител. Следва да се посочи, че субект на правата и задълженията си остава работодателят, а не неговият представител.

Работодателите, когато са юридически лица, се представляват от своите законни представители, доколкото не са упълномощили други лица. Техни представители по колективните трудови спорове са техните законни представители – напр. управител на търговско дружество, директор на детска градина и пр.

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.

Допустимо е работодателят да възложи представителството си в колективния трудов спор и на други лица, освен на ръководните служители в предприятието, напр. на външни експерти, на лица от работодателска организация и др., на които следва да предостави достатъчно пълномощия за водене на преговори и взимане на решения по спора.

От гореизложеното е видно, че е необходимо действащата нормативна уредба да се допълни и прецизира по отношение на регламентацията на колективните трудови спорове на неуредените към настоящия момент равнища – секторно, териториално, национално. ЗУКТС не забранява провеждането им на ниво отрасъл и бранш, но предвидената в закона процедура е уредена на ниво предприятие и поделение, а лисва такава на ниво отрасъл и бранш.

Следва да се предвиди определен или определяем брой работници или служители, за да възникне колективен трудов спор, а също така и ясна процедура относно начина на определяне на работническите представители – кворум, начин на вземане на решение и др.

От правно-техническа гледна точка е необходимо навсякъде в ЗУКТС като субекти, спрямо които законът се прилага, да бъдат посочени и служителите, в съответствие с чл. 50, ал. 1 от КТ, съгласно който с КТД се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите.

В. ПРЕДМЕТ

Предметът на колективния трудов спор е изрично определен в чл. 1, ал. 1 от ЗУКТС – това са въпросите на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

Колективният трудов спор е винаги спор относно общ интерес - интерес на общност от работници и служители, поради което редът за уреждане на колективните спорове е недопустим за уреждане на индивидуални трудови спорове. Това е посочено изрично в чл. 16, т . 5 ЗУКТС относно правото на стачка.

Колективният трудов спор е винаги свързан с полагането на наемен (зависим) труд в определено предприятие, отрасъл и т.н. Поради връзката на спора с полагането на труд по трудово правоотношение и свързаните с него осигурителни отношения и отношения относно жизненото равнище, не е допустимо предмет на колективен трудов спор да бъдат други искания - например политически. В този смисъл е въведена и изрична в чл. 16, т . 7 ЗУКТС относно правото на стачка.



Според естеството на спорния им предмет, колективните трудови спорове се разделят на спорове за права (правни трудови спорове) и спорове за интереси (неправни трудови спорове). Това разграничение не е изрично проведено в закона, но се провежда в правната литература, в съдебната практика и е признато от социалните партньори. Делението на колективните трудови спорове на правни и неправни има значение за реда за разглеждане на трудовия спор и целеното с него решение.

Правните спорове (спорове за права) имат за предмет установени трудови права и задължения. Тези спорове се отнасят до съществуващи права и задължения по трудово правоотношение - по силата на нормативен акт, на колективен трудов договор, на вътрешен акт на работодателя или на индивидуално споразумение между работника или служителя и работодателя. Например, такива са споровете относно изпълнението на колективен трудов договор по чл. 59 КТ, съгласно който при неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага. Тези спорове се решават по съдебен ред, но законът не забранява решаването им и чрез извънсъдебните способности за уреждане на колективните трудови спорове.

Неправни спорове (спорове за интереси) имат за предмет установяване на нови трудови права и задължения. Наричат се още икономически спорове и са най-честите спорове на практика. Тези спорове са неправни, тъй като са свързани с предстоящо отразяване на интересите на страните по трудовите правоотношения чрез закрепването им в съответни юридически актове - например в колективния трудов договор. Споровете, които възникват при сключването на колективните трудови договори между синдикалните организации и работодателите, относно тяхното съдържание, са неправни колективни трудови спорове. Например, такъв би бил спорът при сключването на колективен трудов договор за договаряне в предприятието на по-високи от установените в законодателството размери на платените годишни отпуски. Тези спорове се уреждат по взаимно съгласие между страните или по специалния ред за уреждане на колективните трудови спорове.

Както беше посочено по-горе съгласно разпоредбата на чл. 1, ал.1 от ЗУКТС, КТС, са спорове между работниците и служителите и работодателите „по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище“. Видно е, че в законовия текст страните по КТС са ясно определени, но предметът на спора следва да се извежда по тълкувателен път. Това обстоятелство създава възможност за редица неясноти и различни тълкувания.

Налице е необходимост от легално дефиниране на понятието „колективен трудов спор“ и разграничаване в закона на колективните трудови спорове на „спорове за права“ и

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.



„спорове за интереси“, тъй като понятието „колективен трудов спор“ е в основата на цялата правна уредба на ЗУКТС.

Г. СПОСОБИ ЗА ДОБРОВОЛНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

27. ЗУКТС изхожда от идеята за предимство на способите за доброволно уреждане на тези спорове. Това означава уреждането им с преговори, сътрудничество и взаимни отстъпки между спорещите страни в името на общия интерес - по-ефективен труд при по-благоприятни условия. В тези случаи трудовият процес не се преустановява, както по време на стачка. Доброволното уреждане на колективните трудови спорове е основният и най-желан способ за тяхното 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.

28. Установените в ЗУКТС способности за доброволно уреждане на колективните трудови спорове са:

- непосредствени преговори между страните;
- посредничество и помирение;
- трудов арбитраж.

Д. НЕПОСРЕДСТВЕНИ ПРЕГОВОРИ

Първият способ, който се прилага за доброволно уреждане на колективните трудови спорове, са **непосредствените преговори**, който е уреден в чл. 3 от ЗУКТС. Непосредствените преговори между спорещите страни се явяват задължителна предпоставка за преминаване към всички други способности за уреждане на колективния трудов спор. Те са най-желателното средство за уреждане на колективния трудов спор. При тях уреждането на спора се осъществява чрез обсъждане, отстъпки и съгласуване на общите интереси. Непосредствените преговори се изразяват в уреждане на спорния въпрос и достигане до неговото решаване от самите страни по спора, по тяхно взаимно съгласие.

Непосредствените преговори целят постигане на общоприемливо решение чрез отстъпки, компромиси и взаимно разбиране, т.е. решаване на спора по обща воля на

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.



двете страни. Съгласно чл. 3, ал. 1 от ЗУКТС колективните трудови спорове уреждат чрез непосредствени преговори между работниците и работодателите или между техните представители по свободно определена от тях процедура. Продължителността на преговорите, начинът на воденето им и другите въпроси относно процедурата се определят свободно от страните. Страните определят реда, по който протичат непосредствените преговори, като се договарят за конкретните дни и часове, мястото, дневния ред, последователността на обсъждане на въпросите, броя и продължителността на срещите и т.н.

Налице е необходимост да се установят по законодателен път минимални дейности за осъществяване на ефективно взаимодействие между страните по време на непосредствените преговори. Например, могат да се предвидят следните задължителни за страните дейности като: определяне на ден, час и място за провеждане на преговорите, както и продължителност и начин на провеждането им.

В чл. 3, ал. 2 от ЗУКТС е предвидено, че процедурата започва по инициатива на работниците, които предявяват писмено:

- исканията си и
- имената на своите представители в преговорите.

Писменото предявяване на исканията внася яснота в спорния предмет и определя рамките на спора. Работниците трябва да формулират своите искания, без да са длъжни да ги мотивират, но няма пречка да изложат и своите мотиви, нещо повече – това е желателно с оглед ефективното провеждане на преговорите и рано или късно следва да бъде направено. Въз основа на писменото искане работодателят има възможност да се подготви за непосредствените преговори като проучи въпросите, изясни какви финансови и технически средства са необходими за тяхното решаване и др.

Доколкото по принцип е невъзможно личното участие в непосредствените преговори на всички засегнати работници и служители, те следва да излъчат свои представители, както беше посочено по-горе. Законът не съдържа ограничение относно броя на представителите, които могат да участват в непосредствените преговори. Те се определят от работниците и служителите с оглед осигуряване на пълното и всестранно обсъждане на въпросите. Работодаателят следва да води преговорите с представителите, които са избрани от работниците и служителите, които са предявили исканията си по колективния трудов спор. Имената им се съобщават на работодателя, за да бъде информиран кои лица са легитимирани от насрещната страна по спора и към кого следва да се обръща в процеса на непосредствените преговори.

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.



Непосредствените преговори се водят пряко и присъствено между страните и в това е тяхната същност. В хода на непосредствените преговори се излагат позициите на работниците и служителите от техните представители, от една страна, и позицията на работодателя, от друга страна. Сърцевината на непосредствените преговори се състои в дискусията по поставените въпроси, взаимните отстъпки, които страните правят и сближаването на позициите.

Когато колективният трудов спор се уреди чрез непосредствени преговори между страните, той приключва със **споразумение**. Това също не е предвидено изрично в уредбата на процедурата в чл. 3 ЗУКТС, а се извежда по тълкувателен път. В споразумението се посочват въпросите, по които страните са се споразумели, както и срокът за изпълнение на поетите задължения. По силата на §1, ал. 1 от Допълнителните и заключителни разпоредби на ЗУКТС, то е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

Ако страните не могат да постигнат решаване на колективния трудов спор чрез непосредствени преговори помежду си, спорът става висящ и пред тях остава възможността да използват другите средства за доброволното му уреждане – посредничеството и доброволният арбитраж. Когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря, всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от **Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/**.

Национален институт за помирение и арбитраж

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е национална институция за уреждане на колективни трудови спорове със способите на посредничеството и доброволния трудов арбитраж. Той е създаден със Закона за изменение и допълнение на Закона за уреждане на колективни трудове спорове от 2001 г. в процеса на усъвършенстване на социалния диалог и социалното сътрудничество. Националният институт за помирение и арбитраж съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели. Той е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика с ранг на изпълнителна агенция.

Националният институт за помирение и арбитраж осъществява дейността си в съответствие със ЗУКТС и с правилник, утвърден от министъра на труда и социалната политика.

Ръководни органи на института са надзорен съвет и директор.

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.



Надзорният съвет на НИПА е орган, изграден на трипартидна основа, се състои от по двама представители на представителните организации на работниците и служителите, на работодателите и на държавата. Представителите на държавата се определят от министъра на труда и социалната политика. Директорът на института е член на надзорния съвет по право. Представителите на организациите на работниците и служителите и на работодателите се определят от националните им ръководни органи. Членовете на надзорния съвет избират от своя състав председател на ротационен принцип за срок една година.

Надзорният съвет на НИПА има редица правомощия, посочени в закона, сред които е да приема правилник за организацията и дейността си; да приема правила за осъществяване на посредничеството и арбитража; да приема критерии за подбор и да утвърждава списъците на посредниците и арбитрите, изготвени по предложения на организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и на държавата, както и да обнародва утвърдените списъци в "Държавен вестник".

По отношение на процедурите по посредничество и арбитраж, на основание чл. 4а, ал. 7, т. 4 ЗУКТС Надзорният съвет на НИПА е приел следните документи:

- Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж, за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА,

- Етични правила за поведение на посредника и арбитъра към НИПА. В чл. 1 от Етичните правила посредничеството и арбитражът са определени като сложни и деликатни социални дейности, които по своя характер са свързани с поемането на социална и морална отговорност към страните по колективен трудов спор. В процеса на уреждане на колективни трудови спорове, посредниците и арбитрите поемат морални задължения не само към спорещите страни, но и към обществото като цяло. Това изисква спазването на определени етични норми на поведение. Сочи се, че етичните правила имат за цел да служат като ръководно начало в поведението на посредника и арбитъра при отношенията, възникващи в хода на дейността им по предотвратяване на колективни трудови конфликти и провеждането на посредничество и арбитраж по повод уреждане на колективни трудови спорове в Република България. Етичните правила се основават на специфични принципи за етично поведение при установяване на отношения със страните по колективен трудов спор, с другите посредници и арбитри към Националния институт за помирение и арбитраж, с администрацията на НИПА, с представителите на социалните партньори, с представители на медиите. Спазването на тези принципи представлява основа за изграждане на доверие в институцията на посредничеството и арбитража. Изрично е посочено, че етичните правила не са ръководство, което предписва всички действия на посредника и арбитъра в тяхната сложна и деликатна дейност. Те описват обща рамка на приемливо поведение в ситуации, които имат значими социални

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.



и етични последици. Етичните задължения възникват от момента, в който посредникът или арбитърът е изразил принципното си съгласие да упражнява посредническа или арбитражна дейност и продължават не само в процеса на конкретното ѝ осъществяване, но и през целия период на ангажимента му като посредник или арбитър към Националния институт за помирение и арбитраж.

НИПА е разработил и **Ръководство за административно обслужване на процедурите „посредничество“ и „арбитраж“ от НИПА**. Ръководството е отпечатано през 2015 г., и има за цел да улесни служителите на НИПА, както и всички потребители, които се интересуват от приложението на посредничеството и арбитража, като доброволни способи за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА.

Е. ПОСРЕДНИЧЕСТВО, ПОМИРЕНЕ И МЕДИАЦИЯ

ПОСРЕДНИЧЕСТВО И ПОМИРЕНИЕ

Посредничеството като способ за уреждане на колективен трудов спор е уредено в чл. 4-4а и § 1 от допълнителните и заключителни разпоредби на Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Целта на посредничеството по конкретен колективен трудов спор е постигане на споразумение между страните за уреждане на спора.

Като способ за доброволно уреждане на спора, посредничеството има социално предназначение да се уреди колективният трудов спор в обстановка на сътрудничество и добронамереност между страните по спора. То се изразява в провеждането на преговори между страни по спора с участието на трето лице - посредник. Спорът се урежда по взаимно съгласие на страните със съдействието на посредника, който ги напътства. Процедурата по посредничество е уредена в чл. 4-4а ЗУКТС.

В закона са предвидени две алтернативни предпоставки за започване на посредническа процедура:

- Когато не се постигне споразумение по колективния трудов спор в хода на непосредствени преговори между спорещите страни;
- Когато някоя от страните откаже да преговаря, т.е. когато е налице изричен или мълчалив отказ да участва в уреждането на колективния трудов спор чрез непосредствени преговори с другата страна.

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.



Две категории посредници по колективните трудови спорове са предвидени алтернативно в чл. 4, ал. 1 ЗУКТС:

- синдикални и работодателски организации;
- Националният институт за помирение и арбитраж. Посредничеството от НИПА се провежда с участието на независимо лице – посредник, включен в списъка на посредниците към НИПА, който се утвърждава от Надзорния съвет на Института и се обнародва в Държавен вестник. Актуалният списък на посредниците е публикуван на интернет-страница на НИПА.

Посредниците са физически лица, предложени от представителните организации на работниците и служителите, от представителните организации на работодателите и от министъра на труда и социалната политика като представител на държавата. Законът не установява специални изисквания към тези лица. Критериите за подбор на посредниците са приети от Надзорния съвет на НИПА.

Съгласно ЗУКТС, Надзорният съвет приема критерии за подбор и утвърждава списъците на посредниците и арбитражите, изготвени по предложения на организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и на държавата, като обнародва утвърдените списъци в "Държавен вестник". В изпълнение на закона, Надзорния съвет на НИПА на 20.02.2002 г. е приел Критерии за подбор на посредници и арбитражи към НИПА. Лице, предложено за включване в Списъците на посредниците на НИПА, следва да отговаря на следните критерии:

- Да има професионален опит в областта на трудовото и осигурителното право най-малко 3 (три) години;
- Да се ползва с добро име и авторитет в професионалните среди и обществото;
- Да притежава други знания, опит или умения, от съществено значение за уреждането на колективни трудови спорове.

По отношение на кандидатите за арбитражи е установено изискване да бъдат правоспособни юристи, но не и по отношение на кандидатите за посредници.

Досегашната практика показва, че за посредници се утвърждават юристи, икономисти, психолози и други лица, които притежават познания и опит в трудовото право.

Участието на посредника има една единствена цел – да подпомогне спорещите страни да постигнат споразумение за неговото уреждане помежду си, и се изразява в помощ на спорещите страни за пълно и обективно изясняване на спорните въпроси и постигане на

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.



взаимно приемливо решение. Посредникът, за разлика от арбитъра, не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор, чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.

В ЗУКТС не се съдържат задължителни правила за провеждане на посредническата процедура. Такива са установени в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА (ПОПАУКТС) и Етични правила за поведение на посредниците и арбитрите, приети от Надзорния съвет на НИПА на основание чл. 4а, ал. 7, т. 4 ЗУКТС.

В ПОПАУКТС е разписана подробно процедурата за посредничество, осъществявано от НИПА. Посредничеството, е определено като способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор от страните по спора със съдействието на трето лице – посредник. Изрично е посочено, че посредникът не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им. Като основание за осъществяване на посредничеството е посочено, че то се осъществява при колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора или една от страните е отказала участие в преговорите. Относно посредникът е регламентирано, че посредничество може да осъществява лице, включено в Списъка на посредниците по чл. 4а, ал. 7, т. 5 от ЗУКТС. Посредник по спора може да бъде лице, което кумулативно отговаря на два критерия: 1. не се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора; 2. е дало предварително писмено съгласие да участва в решаването на спора. Посредникът установява тези обстоятелства с декларация по образец. Относно посредничество по взаимно съгласие на страните е регламентирано, че те отправят писмено искане до НИПА, в което посочват: 1. страните по спора; 2. основанията по чл. 2, описание на предмета на спора и исканията на страните; 3. имената, адресите и телефонните номера на определените по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС представители на страните по спора; 4. имената на посредниците по реда на тяхното предпочитание. Когато се осъществява посредничество по искане на една от страните по спора, всяка една от страните може да поиска откриване на процедура за посредничество, като отправи до НИПА писмено искане с копие до другата страна по спора, в което се посочва: 1. страните по спора; 2. основанията по чл. 2, описание на предмета на спора и исканията до другата страна; 3. имената, адресите и телефонните номера на своите представители, определени по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС. В 7- дневен срок от получаване на копието, уведомената страна заявява писмено до НИПА и другата страна по спора за съгласието си като посочва в него обстоятелствата по предходната алинея. Ако заявлението не е направено в посочения срок, се смята че процедурата за

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.



посредничество не е приета. Регламентиран е редът за определяне на посредник, като е посочено, че в тридневен срок от получаването на искането или съгласието за посредничество, директорът на НИПА определя посредник – при посредничество по взаимно съгласие по реда на предпочитането, а в случаите на несъгласие – еднолично. Посочени са условията за осъществяване на посредничество, а именно: страните са длъжни: 1. да осигурят на посредника самостоятелно помещение с работно място, телефонна връзка и възможност за водене на преговорите; 2. да предоставят на посредника всички материали и доказателства, свързани със спора; 3. да заплатят всички разходи по посредничеството; 4. 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 колективния трудов спор се разпределят между тях по равно, доколкото по взаимно тяхно съгласие не е предвидено друго. Срокът за осъществяване на посредничеството е до 14 дни от началото на преговорите, а по споразумение на страните и по-продължително време. Когато по споразумение между страните срокът е удължен, посредникът трябва да уведоми директора на НИПА. Посредникът осъществява действията си въз основа на принципите за: 1. доброволност; 2. безпристрастност; 3. компетентност; 4. поверителност; 5. обективност при съдействие на страните; 6. отговорност при изпълнение на задълженията си; 7. готовност за подпомагане на страните с всички възможни или поискани от тях средства. Принципите се реализират чрез: 1. едностранни или двустранни срещи (сесии) със страните; 2. даване на устни или писмени препоръки, или варианти за решаване на спора като цяло, или на отделни негови страни; 3. даване на отговори на отделни въпроси, поставени му от страните; 4. предложения за назначаване на вещи лица и експертизи. При провеждане на процедурата посредникът предоставя писмена информация на директора на НИПА за всички факти и обстоятелства, които са му станали известни, относно: 1. удължаване срока за осъществяване на посредничеството; 2. подписани споразумения между страните; 3. постигнати споразумения за частично или цялостно уреждане на спора. Регламентирано е задължението за опазване на тайна, съгласно което цялата информация, станала известна на посредника при/или по повод на посредничеството, не може да бъде използвана за други цели или разгласявана, освен в предвидените в закона случаи. Посредничеството приключва със заповед на директора на НИПА: 1. при подписано споразумение между страните за частично или цялостно уреждане на конкретния колективен трудов спор; 2. при подписано споразумение за започване на арбитражна процедура; 3. с изтичане на срока за осъществяване на посредничеството. Тези споразумения се депозират в НИПА. В тридневен срок от приключване на процедурата,

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.



посредникът предоставя на Директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на колективния трудов спор.

Всяка от страните по спора има право да търси съдействие за уреждане на спора от посредник, а другата страна е длъжна да приеме съдействието. Органът, от който е потърсено посредничество също е длъжен да го осъществи.

Законът установява 14 дневен срок за приключване на процедурата (чл. 4, ал. 2 ЗУКТС). Срокът е препоръчителен - по споразумение на страните по спора може да бъде установен и по-продължителен срок.

Посредническата процедура може да приключи по един от следните начини:

- с постигане на съгласие. В този случай страните преодоляват спорните въпроси и подписват споразумение относно тяхното решаване. Споразумението се сключва единствено между страните по спора, ролята на посредника в случая е само да съдейства за постигането му. С пописване на споразумението спорът приключва;

- с непостигане на съгласие. В този случай спорът не е могъл да бъде уреден и със съдействието на трето лице и той продължава да бъде висящ. Страните могат да използват другите възможности за уреждането му, уредени в ЗУКТС – трудов арбитраж, средства за обществено въздействие и в краен случай стачка.

Следва да се посочи, че в закона няма ясни критерии по които може категорично да се различи помирието от посредничеството. **В ЗУКТС не съществува изрично разграничаване на процедурата по посредничество от процедурата по помирение.** На практика терминът „помирение“ в закона се среща единствено и само в наименованието на НИПА. Необходимо е да се внесе изменение в ЗУКТС, което да отрази наличието на същностните различия в процедурите по посредничеството и помирието, които не позволяват употребата на тези правни институти като синоними.

В закона следва ясно да се регламентират и отграничат двете процедури, както следва:

- посредничеството следва да се осъществява изцяло от синдикалните и работодателските организации по свободно договорена от тях, в съответствие със закона, процедура - в споразумение или в КТД,

- помирието следва да бъде изрично възложено от закона на НИПА, в чието наименование фигурира този термин.

65. Между посредничеството и помирието са налице 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 приеме тези предложения, изслушва ги - поотделно и заедно, старее се да доближи

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.



позициите им и т.н., докато със съдействието на помирителя, всяка от спорещите страни сама следва да изминава пътя за постигане на евентуално споразумение за доброволно уреждане на спора.

Посредством приемането на термина „помирение“ в правната уредба на дейността на НИПА ще се постигне ясно разграничаване от подобни процедури, уредени с други нормативни актове, като например Закона за медиацията, Гражданския процесуален кодекс, Закона за авторското право и сродните му права, както и подзаконовни нормативни актове относно медиацията.

Съществува и необходимост ясно да се регламентира правното положение на помирителя, като изрично се посочи в закона, че помирителят е служител на НИПА, назначен от директора на института, след одобрение от Надзорния съвет. По този начин може да се отговори на нееднократно изразеното консенсусно виждане на социалните партньори разходите по помирителните процедури да не са за сметка на страните по спора, а да се поемат изцяло от държавата, като в случая помирителните процедури могат да бъдат изцяло за сметка на бюджета на НИПА.

С това в голяма степен се гарантира независимост и безпристрастност на помирителите, които ще бъдат поставени равно отдалечени от страните по колективния трудов спор и с това ще се засили доверие към тяхната обективност и безпристрастност. По този начин ще намери решение и въпросът за статута на помирителя – възнаграждение, отпуски и т.н.

Главната причина да не се прибегва до посредничеството на НИПА се търси в необходимостта за заплащане на разходите по процедурата от страните, което ги затруднява. Многократно през годините е изразявано консенсусното виждане на социалните партньори за промяна на нормативната уредба с цел въвеждане на безплатни процедури по посредничество, като се очаква ползите за спорещите страни да бъдат значителни.

МЕДИАЦИЯ

Освен по реда на ЗУКТС, колективните трудови спорове е възможно да бъдат уредени чрез медиация, по реда на общия Закон за медиацията (ЗМ), който предвижда възможност за уреждане чрез този способ на правни и неправни, включително трудови спорове - чл.3, ал.1, предл.3 ЗМ. Тази възможност обаче не е популярна нито по индивидуални, нито по колективни трудови спорове.

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.



Понятието медиация е легално определено в чл.2 ЗМ, според който тя е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице - медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение.

За разлика от индивидуалните трудови спорове, за които безспорно се приема, че могат да бъдат разглеждани чрез медиация, то относно колективните трудови спорове в правната литература са изразени различни становища, за това дали е възможно да бъдат уреждани чрез нея. Проф. Красимира Средкова, доц. Ивайло Стайков и др. приемат, че медиацията е допустима като способ за извънсъдебно решаване на колективни трудови спорове. Използваното общо понятие „трудова спорове“ в чл.3, ал.1 ЗМ, означава че законът не прави разграничение между индивидуалните и колективните трудови спорове, следователно по пътя на логическото и граматическото тълкуване следва да се приеме, че и двата вида трудови спорове могат да бъдат предмет на медиация.

Медиацията, като извънсъдебна процедура е сходна с посредничеството. Посредниците, съгласно ЗУКТС, се определят посредством заинтересовани от страните субекти, каквито са синдикалните или работодателски организации или лица, определени в списъка на посредници и помирители, предложени от същите тези заинтересовани организации. На практика, тази несигурност в тяхната безпристрастност, а и липсата на стимули за търсене на посредничеството по ЗУКТС, води до сравнително рядкото му прилагане на практиката. По отношение на медиацията страните в по-голяма степен биха имали основание да се доверят на неутралността на третото лице, тъй като ЗМ регламентира, че медиаторът осъществява дейността си добросъвестно при спазване на закона, добрите нрави и процедурните и етичните правила за поведение на медиатора, той приема да води процедурата само ако може да гарантира своята независимост, безпристрастност и неутралност.

На практика процедурата по медиация, съчетава основните предимства и на преговорите, и на посредничеството, но и на помирението, предвид това, че една от целите ѝ е освен постигане на споразумение, но и подобрене на взаимоотношенията между спорещите. При нея страните също преговарят помежду си, със съдействието на неутрално и безпристрастно лице, и е възможно да продължат преговорите, които са водили непосредствено един с друг. Провеждането им обаче не би трябвало да е задължително с оглед участие в процедура по медиация, тъй като подобно изискване не е регламентирано нито в ЗМ, нито в ЗУКТС.

Може да се направи обоснован извод, че всички КТС, които могат да се разрешават по воля на страните, освен чрез непосредствени преговори, посредничество и доброволен арбитраж, могат да се уредят и чрез медиация, както по отношение на правните, така и на неправните спорове.

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.



В процедурата по медиация страните имат възможност да придадат на споразумението изпълнителна сила чрез одобряването му по съдебен ред съгласно чл.18 ЗМ, при което то има значението на съдебна спогодба съгласно граматическото тълкуване на разпоредбата. Следователно не би трябвало да са налице опасения относно приложението на медиацията по правни КТС, стига споразумението да не заобикаля или накръпява императивни правни норми и добрите нрави (по арг. от чл.17, ал.3 ЗМ).

Както вече посочихме, колективните трудови спорове могат да се уреждат чрез непосредствени преговори, посредничество и доброволен арбитраж – способи изрично регламентирани в ЗУКТС. Няма пречка при уреждане на колективните трудови спорове приложение да намери и медиацията по ЗМ. Би могло медиацията изрично да бъде добавена към доброволните способи за решаване на колективните трудови спорове, уредени в чл. 4, ал.1 ЗУКТС.

Ж. АРБИТРАЖ

Сред способите за доброволно уреждане на тези спорове е и трудовият арбитраж. В литературата закономерно се приема, че трудовият арбитраж е допустим и при двата вида колективни трудови договори – спорове за права и спорове за интереси, въпреки наличието на някои резерви в литературата по отношение на правните спорове. Напр. чл.59 КТ дава възможност за изпълнение на поетите ангажименти по колективния трудов договор чрез предявяване на иск пред съд, а не чрез способите за разрешаване на колективни трудови спорове. В този смисъл се изразяват и съмнения и относно приложението на доброволния арбитраж по правни колективни трудови спорове.

Целта на арбитражното производство е разглеждане и разрешаване на спора чрез решение от арбитражния орган, което е окончателно и задължително за страните по спора.

Арбитражното производство е извънсъдебен способ за доброволно уреждане на колективния трудов спор от арбитър или арбитражна комисия с участието на страните по спора.

Правната уредба на арбитража за уреждане на колективни трудови спорове се съдържа в чл. 4, ал. 1 и чл. 5-8 ЗУКТС и Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективните трудови спорове от НИПА (ПОПАУКТС), приети от Надзорния съвет на НИПА.

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.



Арбитражът е извънсъдебен способ за уреждане на колективен трудов спор от трето лице. Това трето лице е арбитражният орган. По силата на чл. 4, ал. 1 ЗУКТС арбитраж по колективни трудови спорове могат да осъществяват:

а. синдикалните и работодателските организации;

б. Националният институт за помирение и арбитраж. НИПА урежда споровете чрез арбитри, определени от Надзорния съвет на НИПА по предложение на държавата и на представителните работодателски и синдикални организации. Съгласно чл. 15, ал. 2 ПОПАУКТС арбитражът по конкретния спор не може да се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора и да е участвал в уреждането на спора като посредник. Арбитражът към НИПА е способ за уреждане на колективния трудов спор чрез активното участие на арбитражен орган. Актуалният списък на арбитрите е публикуван на интернет-страница на НИПА.

В зависимост от състава на арбитражния орган трудовият арбитраж може да бъде едноличен и колегиален. Едноличният арбитражен орган се състои от едно лице - арбитър. Той се определя по взаимно съгласие на страните по спора - при доброволния арбитражни и от директора на НИПА – по задължителния. Колегиалният арбитражен орган (арбитражна комисия) се състои от по равен брой арбитри, определени от страните, и председател. Страните определят общия брой на арбитрите и всяка от тях определя по равен брой арбитри от списъка на арбитрите. Така определените арбитри избират за председател друго лице от списъка.

В чл. 8 от ЗУКТС са посочени някои особености в правното положение на арбитрите по време на участието им в уреждането на колективен трудов спор. През това време арбитрите имат правното положение на изпълнители по граждански договор. За участието им в решаването на спора те получават възнаграждение от спорещите страни. Ако арбитрите са работници и служители по трудово правоотношение, за времето на участието им в решаването на спора те имат субективно право на неплатен служебен отпуск, който се зачита за трудов стаж.

В зависимост от начина на образуване на арбитражното производство трудовият арбитраж може да бъде доброволен и задължителен.

Арбитражът е доброволен, когато се образува по волята на страните по спора, които определят и състава на арбитражния орган. Българското законодателство възприема по принцип доброволния арбитраж.

Задължителен арбитраж е допустим само в един изрично посочен от закона случай - в чл. 14, ал. 3 ЗУКТС, съгласно който когато страните по спора не постигнат споразумение за осъществяване на минимално необходимите дейности по време на стачка, всяка от

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.



тях може да поиска НИПА въпросът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисия.

В чл. 4, ал. 1 ЗУКТС са установени предпоставките за образуване на доброволен трудов арбитраж за уреждане на колективен трудов спор:

- непостигане на споразумение между спорещите страни по реда на непосредствени преговори между тях или на преговори с участието на посредник или неизпълнение от страна по колективния трудов спор на установени по взаимно съгласие задължения,
- общо писмено съгласие на страните по спора, което съдържа спорните въпроси, желанието те да бъдат уредени чрез арбитраж, искането за това и желаните арбитри.

Искането за образуване на доброволен трудов арбитраж означава и воля на страните да се подчинят на решението на арбитражния орган. В чл. 17, ал. 2 ПОПАУКТС е предвидено, че искането трябва да съдържа: данни за страните по спора; описание на предмета на спора; описание на исканията на страните; имена и данни за контакт на страните по спора и/или на техни представители; имената по реда на тяхното предпочитане на едноличния арбитър или членовете на арбитражната комисия; предложение за начало (място, дата и час) на арбитражното производство; предложение за секретар за водене на протокол по време на арбитражното производство. Към него страните следва да приложат писмени документи и други материали в подкрепа на искането, които са от съществено значение за решаването на спора.

В ПОПАУКТС е регламентирано, че в срок до три работни дни от постъпване на искането директорът на НИПА определя със заповед арбитър или членове на арбитражната комисия от списъка, посочен от страните по реда на предпочитането. Той връчва на арбитъра или членовете на арбитражната комисия заповедта за определянето им, заедно с искането на страните и постъпилите документи и материали. Директорът уведомява писмено страните за състава на арбитражния орган, за мястото, деня и часа на провеждане на първото заседание не по-късно от 24 часа преди началото на това заседание. Членовете на арбитражната комисия избират за председател друг арбитър от списъка на арбитрите и уведомяват за това директора на института, който го определя с отделна заповед.

Уредбата на арбитражното производство в чл. 6 ЗУКТС е изключително лаконична. Заседанието на арбитражния орган е открито. На него задължително се призовават спорещите страни. На заседанието се изслушват обясненията на страните, на техните представители, обсъждат се представените писмени документи и други материали, могат да се изслушват и становища на трети лица, както и да се иска заключение на вещи лица. Арбитражният орган има активна роля, като следва да напътва страните и да ги

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.



насочва към уреждане на спора чрез взаимни отстъпки, компромиси и търсене на общоприемливи решения.

Спорът се разглежда най-много в две заседания, с прекъсване между тях до седем дни. Страните по спора може да се споразумеят и за друг брой заседания с различна продължителност на прекъсванията помежду им.

Както беше посочено по-горе, задължителен арбитраж е допустим само в една хипотеза - за определяне на минимално необходимите дейности по време на стачка (чл. 14, ал. 3 ЗУКТС). Тази хипотеза е налице, когато страните по спора не могат да постигнат споразумение за определяне на минималните дейности до три дни преди обявеното начало на стачката. До такъв арбитраж може да прибегне всяка от страните по спора, а другата страна е длъжна да го приеме. В срок до три работни дни от получаване на искането директорът на НИПА определя едноличен арбитър или арбитражна комисия. В седемдневен срок от определянето му арбитражният орган разглежда и решава спора. Задължителният арбитраж е преобладаващият брой арбитражни производства, проведени от НИПА.

За разлика от непосредствените преговори и посредничеството, които може и да не уредят спора, арбитражната процедура винаги го урежда. Арбитражният процес приключва с постигане на споразумение по спорните въпроси или чрез постановяване на решение в съответствие чл. 7 от ЗУКТС. Съгласно §1, ал. 1 от ДЗР на ЗУКТС постигнатото споразумение и арбитражното решение са задължителни за страните и подлежат на незабавно изпълнение.

Арбитражното решение е правораздавателен акт на арбитражния орган, в който той се произнася като трето лице и със сила на пресъдено нещо по съществото на спора. Решението се приема с обикновено мнозинство от участващите в заседанието арбитражи. Арбитражното решение е окончателно - то влиза в сила веднага и не подлежи на обжалване или атакуване по друг ред (§ 1, ал. 1 от ДЗР на ЗУКТС);

Арбитражното споразумение е акт, който се постановява от участващите в арбитражното производство страни с участието на арбитражния орган. За разлика от арбитражното решение, което се приема само от арбитражния орган, когато страните не постигнат съгласие по спора, арбитражното споразумение ангажира както волята на арбитражния орган, така и общата воля на страните по спора. Както арбитражното решение, така и арбитражното споразумение е окончателно и подлежи на изпълнение (§ 1, ал. 1 от ДЗР на ЗУКТС). То има значението на съдебна спогодба.

От гореизложеното е видно, че в законовата уредба липсва детайлна регламентация на арбитражните процедури за уреждане на КТС. В ЗУКТС е наложително да бъде уредено изрично арбитражното производство, като се разпишат подробно арбитражните

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.

процедури. Понастоящем в ЗУКТС липсват установени процедурни правила, по които тези процедури се провеждат. Възможно решение е в закона да се „пренесат“ текстове и разпоредби, съдържащи се в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, приети от НС на института. Поради липсата на подробно регламентирани в закона процедури за провеждане на арбитражните производства е възникнала необходимостта НС на НИПА да приеме ПОПАУКТС, които на практика допълват закона. От правна гледна точка следва арбитражното производство и правилата за неговото провеждане да бъдат ясно и подробно разписани в закона, а не във вътрешен акт на НИПА.

В ЗУКТС липсва също така и регламентация, относно характера на споровете, които могат да бъдат предмет на арбитраж. Логично би било, да се предвиди възможност споровете по изпълнението и тълкуването на КТД да бъдат отнасяни за решаване пред арбитража на НИПА. При отсъствието на трудов съд в България, целесъобразно би било разглеждането на специфичната проблематика, свързана със спорове по КТД, да бъде вменено от закона на НИПА, поради пряката ѝ връзка с функциите на института.

Не на последно място един от основните недостатъци на Закона за уреждане на колективни трудови спорове е, че не предвижда принудително изпълнение на арбитражното решение. Това, заедно с финансовите разходи за страните, е една от основните причини за слабата популярност на арбитража като способ за доброволно уреждане на колективните трудови спорове.

Посредничеството, както и арбитражът, за уреждане на КТС все още не намират очакваното практическо приложение, като причините за това са комплексни. Преди всичко те са свързани с несъвършенствата на действащата правна уредба, в липсата на яснота в закона относно същността на посредничеството и арбитража. Недостатъците на правната уредба се изразяват в:

- Липсата на ясно определяне на естеството на колективните трудови спорове, които могат да се отнесат за разглеждане км посредничество или по арбитражен ред;
- Непознаване на възможностите и предимствата на доброволните способности за уреждане на колективните трудови спорове;
- Недостатъчното доверие на страните да отнесат спора за уреждане към трета страна. Действащата нормативна уредба не укрепва доверието и убедеността на страните в ефективността и ефикасността от използването на посредничеството и арбитража. За преодоляване на това недоверие е необходимо усъвършенстване на действащата правна уредба.

СРАВНИТЕЛЕН ПРАВЕН АНАЛИЗ НА ИНСТИТУТИТЕ СЪОБРАЗНО ЕВРОПЕЙСКАТА ПРАВНА РАМКА С ПОДБРАНИ РЕЛЕВАНТНИ ПРИМЕРИ ОТ РЕГУЛАТОРНАТА РАМКА В ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ ЗА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.

Европейската правна рамка за доброволно уреждане на колективните трудови спорове.

Европейска харта за основни права на гражданите на ЕС Обн. С ОВ. бр. 83 от 30 Март 2010 г. ,2010/C 83/02, 2012/C 326/02.

„ Член 28. В съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища, както и да предприемат колективни действия за защита на техните интереси, включително стачка, в случай на конфликт на интереси.“

Първичното законодателство на ЕС обхваща учредителните договори на Европейската общност от 1951г. и последващите ги европейски договори - Договорът за Европейския съюз от 1992 г., Договорът за Европейската общност от Амстердам, 1997г. и подписаният на 3 декември 2007 г. в Брюксел Договор от Лисабон за изменение на Договора за Европейския съюз и на Договора за създаване на Европейската общност, придобил популярност като Договор за реформи от Лисабон (ДРЛ).¹ Договорът за реформи от Лисабон е важен за България заради обстоятелството, че с влизането му в сила се утвърждава Хартата за основни права на гражданите на Европейския съюз (ХОПЕС) като задължителен документ, който влиза в сила паралелно с утвърждаването на договора, но без да е пряка част от неговия текст. Хартата обединява права и свободи от различен характер и залегнали в различни международни документи – на ООН, на Съвета на Европа, досегашни документи на Европейския съюз. Важно е, че Хартата за

¹ Договорът от Лисабон, влезе в сила на 1 декември 2009г..

основните права на гражданите на ЕС обединява всички тези права, включително и правото на труд, правото на колективно трудово договаряне и правото на стачка и други основни трудови права са обобщени от Хартата и тя им дава обща рамка. Важно е да се знае, че чрез текста на Хартата се дава обща рамка и на редица права, установени с други документи на Европейския съюз, преди всичко основните договори и редица директиви и регламенти.²

Особено значение в Хартата **имат фундаменталните трудови и социални права**. Те са определени от икономически и политически контекст и тяхното съдържание се изменя в зависимост от икономическите и политическите обстоятелства.

В сравнение с Европейската социална харта на Съвета на Европа, особено с ревизирания ѝ вариант от 1996 г. (ратифициран от България през 2000 г.), Хартата за основните права на гражданите на ЕС дава по-ограничен и по-беден вариант на социалните и трудови права.

Тя установява общи права за страните-членки, до колкото спазват общото европейско право и утвърждава за пореден път равенството пред закона и недопускане на дискриминацията, като за пореден път акцентира на равенството между двата пола.

Важно място в Хартата заемат правата по представителство интересите на наемния труд и на работодателите.

-
1. ² **Общочовешки и лични** - на човешко достойнство, на живот, на неприкосновеност на личността, на брак и семейство, забрана на изтезанията и принудителния труд, защита на личните данни и други;
 2. **Граждански** - свобода на съвестта и религията, на информацията, на сдружаването и събранията, на свободно движение и пребиваване на територията на всяка страна-членка, на защита от омбудсмана, на справедлив съдебен процес и други;
 3. **Политически** – право на добра администрация и достъп до документи, на участие в избори за Европейския парламент и в местни избори, право на обезщетение на гражданите за вреди нанесени им от институциите или техните служители и други;
 4. **Икономически** - право на собственост, на стопанска инициатива;
 5. **Трудови** - право на труд и свободен избор на професия, на справедливи и безопасни условия на труд, достъп до услуги за намиране на работа, защита от неоснователно уволнение, забрана на детския труд и други;
 6. **Права на социалните партньори** (синдикалните и работодателски организации) на сдружаване, на колективни преговори, на колективни действия за защита на интересите им, в т.ч. стачка, права на работниците на информиране и консултиране;
 7. **Социални** - право на социална сигурност и социална помощ, на закрила на здравето, на защита на околната среда, права на потребителите, право на образование;
 8. **Културни** - право на свобода в изкуството и науката и други.

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.

Това са:

- Правото на синдикално сдружаване и на сдружаване работодателите, което може да се тълкува във всички негови аспекти: присъединяване, упражняване на синдикална дейност (дейност на работодателски организации), правото на юридическа личност на структурите, ненамеса на други структури в дейността им, финансова автономия, отхвърляне на задължителното членство и други;
- Правото на информиране и консултиране на наемните работници, което е сравнително ново за равнище Европейски съюз, се подразбира като предоставяне на информация и извършване на консултации своевременно и на съответните равнища, което означава и над равнище предприятие, на национално и общоевропейско равнище (в т.ч. и за транснационалните компании);
- Правото на водене на колективните преговори също се тълкува за съответните равнища, включително и като право на страните да определят автономно равнищата на преговори (поделение, предприятие, фирма, регионално, отраслово, транснационално и други равнища);
- **Правото на стачка може да се тълкува по различен начин.** Условието, редът и границите за упражняване на колективни действия, между които и стачките се определят от националните законодателства и практики, включително що се отнася до въпроса дали те могат да бъдат провеждани паралелно в няколко държави–членки.

Не на последно място трябва да споменем и юриспруденцията на Съда на Европейския съюз в Люксембург. Съдът на Европейския съюз осигурява спазването на правото при тълкуването и прилагането на Договорите. Съдебните решения на Съд за на ЕС в Люксембург по делата Викинг, Лавал, Руферт, Комисията срещу Люксембург, дават негативно тълкуване на основни трудови права и до известна степен противопоставят реализирането на четирите основни икономически свободи на свободното упражняване на основните трудови права, като правото на колективно трудово договаряне и правото на стачка.

Европейска социална харта (ревизирана), приета от Съвета на Европа, *Обн. ДВ. бр. 43 от 4 Май 2001 г.*

Право на сключване на колективни трудови договори

Член 6

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.

За да се осигури ефективното упражняване на правото на сключване на колективни трудови договори, договарящите страни се задължават:

1. да съдействат за провеждането на съвместни консултации между работниците и работодателите;

2. да съдействат, когато това е необходимо и подходящо, за създаването на механизъм за доброволни преговори между работодателите или организации на работодатели и организации на работниците с цел условията за наемане на работа да се определят с колективни трудови договори;

3. да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове; и признават:

4. правото на работниците и на работодателите на колективни действия в случай на конфликт на интересите, включително и правото на стачка, като се спазват задълженията, които биха могли да произтичат от сключените преди това колективни договори.

Европейската социална харта защитава **основните социални и икономически права** и допълва Европейската Конвенция за защита правата на човека, осигуряваща закрила на гражданските и политическите права. С по-пълната защита, която дават текстовете на ЕСХ, предимно на социалните права, тя се е превърнала, сред останалите многобройни договори, изработени в рамките на Съвета на Европа, в уникален международен акт и се отличава от тях с развития си социален характер.

Европейската социална харта е приета през 1961 година в Торино и е влязла в сила през 1965 година. **Терминът “харта”** означава акт/ договор/, който се подписва за специални случаи. **Социална** – защото се отнася до социалните права на гражданите. **Определението „европейска”** не е само географско обозначение за приложението на хартата. Понятието европейска дава по-ясна представа, че фундаменталните права, които са гарантирани от нея, са тези, които действат в Европа.

Европейската социална харта защитава **основните социални и икономически права** и допълва Европейската Конвенция за защита правата на човека, осигуряваща закрила на гражданските и политическите права. С по-пълната защита, която дават текстовете на ЕСХ, предимно на социалните права, тя се е превърнала, сред останалите многобройни договори, изработени в рамките на Съвета на Европа, в уникален международен акт и се отличава от тях с развития си социален характер.

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.

Социалната харта е документ, който съдържа насоки за спазване на основните социални права в няколко области:

- Право на труд, на професионално ориентиране и обучение;
- Права, произтичащи от условията на работните места /справедливи и безопасни условия на труд, справедливо заплащане, професионална квалификация, ограничения и забрани за труда на децата, специфичните условия на работещите жени и други/;
- Синдикални права- право на сдружаване, на колективни преговори и стачка;
- Общи социални права – за образование, здравеопазване, социални грижи, социално осигуряване, социално и медицинско подпомагане, защита на семейството;
- Специфични социални права, гарантиращи интеграцията на различни групи – деца и юноши, младежи, жени, инвалиди, мигранти и други.

Основните права са разписани в общо 19 члена, които регламентират съдържателната част на документа. Освен това хартата съдържа други раздели, третиращи начина на нейното приложение, механизмите за осъществяване на мониторинг и контрол по спазването ѝ и правата на институциите, които осъществяват контрола и мониторинга по нейното приложение.

След влизането на Социалната харта в сила през 1965 година са приети още три допълнителни протокола, засягащи съдържанието ѝ и начина на нейното приложение, които стават част от нея. Това са Допълнителния протокол от 1988 година, с който се добавят четири клаузи, съдържащи допълнителни социални права, Допълнителният протокол от 1991 година, с който се изменят някои процедури за контрол и Допълнителния протокол от 1995 година, с който се установяват процедури за колективни искове относно спазването на хартата.

С Допълнителния протокол от 1988 година са установени още четири основни групи права, които допълват съществуващите до тогава права в Социалната харта, а именно :

- Правата относно равенството на половете и недопускането на дискриминация на основа на пол;
- Правата на работниците на информиране и консултации относно състоянието на предприятията;
- Правата на работниците да участват в определяне на условията на труд и работната среда;
- Правата на възрастните на социална закрила.

По време на сесията на Парламентарната асамблея на Съвета на Европа през 1996 година в Страсбург се взема решение по приемането на нов документ, който по същество представлява преработена и допълнена Социална харта, която влиза в употреба под

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.



името **Ревизирана Европейска социална харта**. Тази харта съдържа всички основни групи права, упоменати в Хартата от 1961 година, голяма част от тях – допълнени и обогатени, също така правата, упоменати в Допълнителния протокол на СЕ от 1988 година и още няколко групи права, залегнали в 8 нови клаузи. В другите клаузи, третиращи начина на приложение, обхвата на действие, механизмите на мониторинг и контрол е залегнало и съдържанието на двата допълнителни протокола – от 1991 и 1995 година.

Общо Ревизираната социална харта съдържа 31 члена по съдържание, заедно с редица други допълнени и обогатени текстове относно приложението ѝ. Ревизираната социална харта е в сила от 1999 година, т.е., след като определен брой държави членки са я ратифицирали.

Европейската социална харта, допълнителните протоколи към нея и Ревизираната ЕСХ не са задължителни документи за подписване и ратифициране от държавите членки на СЕ. Въпреки това повечето страни са ратифицирали едната или другата харта или поне са ги подписали.

Ратифицирайки ЕСХ, държавите се ангажират от една страна да водят политика, която да бъде провеждана с “всички подходящи средства от национален и международен характер, постигането на условия за ефективно упражняване на правата”, изброени в част първа на ЕСХ, а от друга страна – те са задължени да се считат за обвързани със задълженията, по предвидените в разпоредбите в част втора права, така че да осигурят тяхната защита и приложение.

Едните права, гарантирани от хартата, се отнасят най-вече до закрилата на работника или служителя и по-точно до правото на труд, неговото упражняване и последиците от прекратяване на трудовото правоотношение.

Другите права, залегнали в Хартата, засягат социалната и икономическа кохезия и защитават по-скоро личността, като член на обществото, независимо дали тя има или не качество на работник или служител.

ЕСХ (ревизирана) се състои от общо 31 клаузи. За да я ратифицира ЕСХ Република България трябваше да спази определената с част III на ЕСХ процедура и да поеме определен брой ангажименти. Все пак според Ревизираната Харта са определени като задължителни за ратификация един минимален брой ангажименти, а именно – поне 6 от общо 9 члена на част II на ЕСХ, по избор на ратифициращата държава.

Тези задължителни за ратификация клаузи на ЕСХ са придобили известност под **общото наименование “твърдо ядро на хартата”**. Сред тях е и чл.6, който урежда

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.



правото на колективно договаряне и системите на доброволно уреждане на възникнали колективни трудови спорове.

Страните които ратифицират член 6 поемат ангажимент да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове.

Република България ратифицира ЕСХ (ревизирана) през 2001, *Обн. ДВ. бр. 43 от 4 Май 2001 г.* След ратификацията на ЕСХ ревизирана от България настъпиха промени в ЗУКТС през 2001г., с които бяха разписани текстовете за доброволно уреждане на възникнали колективни трудови спорове посредничество и доброволен арбитраж.

Ратификацията на ЕСХ ревизирана доведе до създаване на нов орган за доброволно решаване на КТС. Така с чл. 4, ал.1 от ЗУКТС се казва, че когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря, всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).

ЕСХ ревизирана стана причината да бъде изграден и да действа и до днес в България Националният институт за помирение и арбитраж, който реализира процедурите за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели.

Съгласно ЗУКТС НИПА е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика със седалище София и с ранг на изпълнителна агенция. НИПА осъществява дейността си в съответствие с разпоредбите на ЗУКТС и в съответствие с правилник, утвърден от министъра на труда и социалната. Важно е да се отбележи, че НИПА е изграден на трипартитен принцип, като законът е определил ръководни органи на института да бъдат: надзорен съвет и директор.

Спазването на ангажиментите, съдържащи се в ЕСХ от 1961 г., както и на Ревизираната харта от 1996 г., подлежи на международен контрол, основан на национални доклади, които договарящите страни са длъжни да представят през равни интервали от време. Периодът, който следва да бъде обхванат е две години по отношение на разпоредбите на твърдото ядро и четири години – за останалите разпоредби.

Два са възможните механизми за контрол по прилагане клаузите на ЕСХ. Първият и основен контролен механизъм представлява **изготвяне на правителствен национален доклад**. Вторият, допълващ основния механизъм за контрол, е процедурата по колективни искания. Тази процедура се прилага за договарящите държави, ратифицирали допълнителния протокол към ЕСХ от 1995 г. България е една от тези

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.



страни и следователно за нея, освен съществуващата възможност за разглеждане на правителствени доклади, съществува и допълнителна възможност за един по ефикасен механизъм на контрол, а именно да се правят колективни жалби, позоваващи се на определени нарушения на Хартата.

През 2005 г. двата национални профсъюза КНСБ и КТ „Подкрепа“ съвместно с Европейската конфедерация на профсъюзите подадоха колективна жалба срещу България за неспазване на правата, установени в чл.6 параграф 4 от ЕСХ (ревизирана) по повод съществуващите ограничения за стачкуване от Закон за уреждане на колективните трудови спорове (чл.16 ЗУКТС) правото на стачка за работещите в сферите на съобщенията, здравеопазването, енергетиката, за държавните служители това право е отнето.

Колективният иск бе уважен и бе издадена препоръка от Комитета на експертите към Съвета на Европа (СЕ), с която се препоръчва на България да синхронизира правото на стачка за всички категории работници, съгласно правото уредено в чл.6 на ЕСХ (ревизирана). В резултат на колективния иск да Комитета на експертите към СЕ. Промените бяха извършени от българската държава и с промяна в ЗУКТС отпадна забраната за стачка в цитираните сектори. Почти десет години след делото заведено, пред Комитета на експертите към СЕ по прилагане на ЕСХ (ревизирана) през 2017 г. Законът за държавните служители бе променен като с тази промяна се предостави право на ефективна стачка на държавните служители.

Европейски стълб за социални права

Европейският стълб на социалните права беше подписан съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2000 г. на социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж в Гьотеборг, Швеция.

Стълбът на социалните права се отнася до **осигуряването на нови и по-ефективни права за гражданите**. Той се основава на 20 ключови принципа, структурирани около три категории:

- Равни възможности и достъп до пазара на труда
- Справедливи условия на труд
- Социална закрила и приобщаване

Правото на труд и произтичащите от него права са уредени в глава II на Стълба, озаглавена „Справедливи условия на труд“. В нея се съдържат принципите от 5 до 10 относно сигурна и гъвкава заетост, работните заплати, информацията за условията на работа и защита в случай на уволнение, социален диалог и участие на работниците,

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.



баланс между работа и личен живот и здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на личните данни. Много важен за прилагане на системите на посредничество, помирение и арбитраж е въведен с принцип 8 на Европейския стълб за социални права, отнасящ се до социалния диалог.

Принцип 8 Социален диалог и участие на работниците гласи :

Следва да се провеждат консултации със социалните партньори относно разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката и заетостта и социалните политики в съответствие с националните практики. Те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия. Когато е целесъобразно, сключените между социалните партньори споразумения следва да бъдат прилагани на равнището на Съюза и неговите държави членки.

Работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и своевременно да се иска тяхното мнение по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, реструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения.

Следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се стимулира социалният диалог.

Следователно всички, произтичащи от социалния диалог права, като правото на колективното трудово договаряне, включително и уредбата за правила и процедури по доброволно решаване на възникнали трудови конфликти по повод колективни искания за сключване и изпълнение на КТД, следва да бъдат насърчавани от страните-членки на ЕС.

Международни актове

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

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.

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

Повечето държави-членки на ЕС членуват и в Международната организация на труда. Като членове на МОТ те ратифицират приетите от нея Конвенции и препоръки като се задължават да ги спазват посредством създаване на норми и възможности за прилагането им в националното законодателство. в н

В този смисъл държавите-членки на МОТ, сред които са България, Франция, Норвегия, Ирландия и Полша и други, могат да прилага приетата 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.

СРАВНИТЕЛЕН ПРАВЕН АНАЛИЗ НА ИНСТИТУТИТЕ СЪОБРАЗНО С ПОДБРАНИ РЕЛЕВАНТНИ ПРИМЕРИ ОТ РЕГУЛАТОРНАТА РАМКА В ДРУГИ ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ ЗА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.

В настоящия наръчник се разглеждат 4 института за доброволно разрешаване на колективни трудови спорове, като:

- преговори
- медиация = посредничество
- помирение
- доброволен арбитраж

Тук в сравнителен план ще представим правната регулаторна рамка в няколко избрани европейски държави, като България, Норвегия, Ирландия, Франция и Полша, за да

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.



можем да открием приликите и разликите сред съществуващите национални правни системи за доброволно решаване на възникнали колективни трудови спорове, отчитайки рецепираните от тях принципи, заложените европейското и международно законодателство.

Посредничество

Правна регулация на медиацията /посредничество като способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор.

Посредничество в България.

Правната уредба на колективните трудови спорове 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.). През 2001 г. настъпиха измененията и допълнения в ЗУКТС от 2001 г., които бяха наложени в съответствие с промените, произтичащи в областта на индустриалните отношения в България и в изпълнение на ангажиментите на страната ни по ратифицираната от нея 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“.

Чл. 3, ал.1 от ЗУКТС определя, че колективните трудови спорове се уреждат чрез непосредствени преговори между работниците и работодателите или между техните представители по свободно определена от тях процедура. Работниците предявяват писмено исканията си и имената на своите представители в преговорите.

С чл. 4, ал.1 от ЗУКТС се казва, че когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря, всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж.

Надзорният съвет (НС) на НИПА

ЗУКТС определя състава на **Надзорният съвет (НС) на НИПА**. Той е трипартитен орган, който се състои от по двама представители на представителните организации на работниците и служителите, на работодателите и на държавата. Представителите на държавата се определят от министъра на труда и социалната политика. НИПА има директор. Той е член на НС по право. Представителите на организациите на работниците

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.



и служителите и на работодателите се определят от националните им ръководни органи за членове на НС. Надзорният съвет:

- приема правилник за организацията и дейността си;
- утвърждава програмите за дейността на института;
- одобрява проект на годишен бюджет, който се утвърждава от министъра на труда и социалната политика;
- приема правила за осъществяване на посредничеството и арбитража;
- приема критерии за подбор и утвърждава списъците на посредниците и арбитрите, изготвени по предложения на организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и на държавата;
- обнародва утвърдените списъци по т. 5 в "Държавен вестник".

Членовете на НС избират от своя състав председател на ротационен принцип **за срок една година.**

НИПА има директор. Той се назначава от Министъра на труда след консултации с НС на НИПА. Директорът на НИПА е член на НС по право.

Директорът има следните права и задължения:

- осъществява оперативното ръководство на Националния институт за помирение и арбитраж и го представлява;
- внася в надзорния съвет:

а) проекти на програми за дейността на института;

б) проект на бюджет и отчет за изпълнение на бюджета на института.

Министерството на труда и социалната политика предоставя необходимите условия и материални средства за административното обслужване на дейността на института.

Разходите за дейността на института се финансират от държавния бюджет и от други финансови източници.

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/. **Посредничеството** в България се осъществява при наличие на колективен трудов спор и неуспешни непосредствени преговори. Процедурата 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.

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.

Съгласно Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА посредничеството е способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор от страните по спора със съдействието на трето лице – посредник.

Посредникът не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сблизят позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.

Посредничество се осъществява при колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора или една от страните е отказала участие в преговорите.

Посредничество може да осъществява лице, включено в Списъка на посредниците по чл. 4а, ал. 7, т. 5 от Закона за уреждане на колективни-те трудови спорове /ЗУКТС/.

Посредник по спора може да бъде лице, което: 1. не се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора; 2. е дало предварително писмено съгласие да участва в решаването на спора.

В българската правна рамка има заложен процедура по посредничество поискано по взаимно съгласие на спорещите страни. В тези случаи при взаимно съгласие на страните за посредничество те отправят писмено искане до НИПА, в което посочват:

- страните по спора;
- основанието поради което не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори за решаване на КТС и поради което се търси посредничество, описание на предмета на спора и исканията на страните;
- имената, адресите и телефонните номера на определените по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС представители на страните по спора и
- Имената на посредниците по реда на тяхното предпочитане.

При непостигане на взаимно съгласие по реда на чл. 4, всяка една от страните може да поиска откриване на процедура за посредничество, като отправи до НИПА писмено искане с копие до другата страна по спора, в което се посочва: страните по спора; основанието по чл. 2, описание на предмета на спора и исканията до другата страна; имената, адресите и телефонни-те номера на своите представители, определени по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС.

В 7- дневен срок от получаване на копие, уведомената страна заявява писмено до НИПА и другата страна по спора за съгласието си като посочва в него обстоятелствата



по предходната алинея. Ако заявлението не е направено в по-сочения срок, се смята че процедурата за посредничество не е приета.

В тридневен срок от получаването на искането или съгласието по чл. 5, ал. 2 за посредничество, дирек-торът на НИПА определя посредник – в случаите на чл. 4 по реда на предпочитането, а в случаите на несъгласие по чл. 5, ал. 2 – еднолично.

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.**

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.

Посредничеството се осъществява в срок до 14 дни от началото на преговорите, а по споразумение на страните и по-продължително време. По споразумение между страните срокът може да бъде удължен, за което посредникът трябва да уведоми директора на НИПА.

В България посредникът осъществява действията си въз основа на принципите за: доброволност; безпристрастност; компетентност; поверителност; обективност при съдействие на страните; отговорност при изпълнение на задълженията си; готовност за подпомагане на страните с всички възможни или по-искани от тях средства.

Посредничеството в България преминава последователно през следните етапи:

1. 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;

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.

2. 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;
3. 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;
4. 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.

Тук следва да обърнем внимание на обстоятелството, че докато ЗУКТС употребява терминът посредничество, то създадения специализиран орган за решаване на колективни трудови спорове по доброволен начин през 2003 г., на основание чл. 4а, ал. 7, т. 4 и 5 от ЗУКТС, е наречен Национален институт за помирение и арбитраж. НИПА работи по **Правилата за осъществяване на посредничеството и доброволния трудов арбитраж при уреждането на колективни трудови спорове.**

Вижда се, че в българската правна уредба макар и да е уреден институт на посредничество при решаване на КТС, то има разминаване във възприетата терминология на институтите, а оттам и при избора и прилагане на съответната процедура по доброволно уреждане на колективен трудов спор чрез помирение или посредничество.

Според българското законодателство първият способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор 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.

Друг способ различен от непосредствените между спорещите страни е посредничеството.

В самия ЗУКТС обаче не се съдържат разпоредби, уреждащи процедурата по посредничество. Регламентацията ѝ се намира в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове /Правилата/. 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. 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.

В доклад от 2015 г., публикуван в Сборник материали по проект „Разрешаване на спорове“, НИПА се произнася, че социалните партньори в България искат да се обединят за законови промени, които да позволят унифициране на понятийния апарат, употребен в ЗУКТС, като навсякъде се възприеме терминът, използван в наименованието на НИПА-помирение, който да замени по-неточния термин “посредничество“.

Според авторите на този доклад има различие между „посредничество и помирение“, което не позволява употребата им като синоними. **Посредникът е по-скоро медиатор.** Със съдействието на посредника всяка една от спорещите страни сама изминава пътя за постигане на евентуално споразумение за доброволно уреждане на спора, докато помирителят е по-активна фигура от посредника. Помирителят за разлика от посредника предлага на страните по спора идеи и варианти да решаването му, склонява всяка от страните да приеме тези предложения, изслушва страните поотделно и заедно като се старее да доближи позициите им.

В другите европейски държави фигурата на посредника е позната на законодателството, уреждащо колективни трудови спорове.

Посредничество в Норвегия.

Посредничеството, което е доброволна процедура за решаване на възникнал КТС, установена с чл.28 от ХОПЕС и чл.6 от ЕСХ (ревизирана), е възприета не само в България, но и в законодателството на държави като Полша, Ирландия, Франция.

Отделно от тях е действащата регулаторна рамка в Норвегия. В сравнение с процедурата по посредничество, използвана в България, то според норвежкия Закон за трудовите спорове от 1915 г. страната е въвела разпоредби относно **задължителното посредничество** преди стачки/локаут, разграничение между правни спорове (тълкуването на колективни споразумения) и спорове за интереси (стачки/локаут) и е създаден 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.

Настоящият Закон за трудовите спорове 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. Като цяло индустриалните конфликти (стачки и локаут) предимно се появяват само по време на

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.



кръговете за договаряне на националните колективни трудови договори, а други конфликти са много редки.

Посредническата процедура в Норвегия е задължително и безплатна, за разлика от посредническата процедура, уредена в българския ЗУКТС.

Посредническата институция в Норвегия 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, както и постоянен заместник на НП.

Изискванията, на които трябва да отговарят посредниците в Норвегия, са идентични с тези за съдии в трудовия съд. 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, 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 безпристрастност и повишава доверието в тях.

В Норвегия **посредниците посредничат при спорове за интерес** между синдикати и работодатели или сдружение на работодателите. В България също КТС за интереси се решават с помощта на посредническа процедура, която към момента не е задължителна по закон на нито един етап от развитието на спора.

Посредниците и в Норвегия и в България се опитват да постигнат споразумение между страните за разумен компромис. За разлика от България посредническата процедура **в Норвегия обаче е задължителна първа стъпка за решаване на възникнал колективен трудов спор и чрез нея се уреждат спорове за интереси между професионалните съюзи и работодател или работодателска организация**. В България посредническата процедура се прилага доброволно по взаимно съгласие на спорещите страни, като не е **задължителен в никой етап от решаването на възникнал КТС**. В България доброволната посредническа процедура за решаване на КТС може да стане задължителна само когато няма постигнато съгласие за ползването ѝ и ако една спорещите страни отправи искане до НИПА за откриване на процедура по посредничество. Така в България посредничеството може да се превърне в задължителна процедура за другата спореща страна, но само когато спорът не е бил решен по пътя на

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.



непосредствени преговори и няма предварително постигнато взаимно съгласие за искане на процедура за посредничество за решаване на спора.

В Норвегия заседанията по посредничеството са закрити и всички участници в нея са длъжни да опазват в тайна разискванията, доказателствата и пр. Посредникът прави предложение (посредническо предложение) 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.

В България цялата информация, станала известна на посредника при/или по повод на посредничеството, не може да бъде използвана за други цели или разгласявана, освен в предвидените в закона случаи.

В Норвегия подобно и в България, **разноските по посредничеството се разпределят между страните, освен ако те не решат друго.** В България също като в Норвегия паричните задължения на страните по колективния трудов спор се разпределят между тях по равно, доколкото по взаимно тяхно съгласие не е предвидено друго. И в България страните по посредническата процедура са длъжни да заплатят всички разходи по посредничеството, както и 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.

В Норвегия, както и в България, финансирането на посредническата институция е за сметка на държавата.

Посредничество във Франция.

Във Франция посредническата процедура при доброволно уреждане на колективни трудови спорове се осъществява от 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. 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. За разлика от България и Норвегия, **във Франция процедурата по медиация е безплатна**, когато е организирана от регионалните или националната администрация. Във Франция обаче съществуват и т.н. частни медиатори/консултанти/помирители. Техните услуги се заплащат от страните.

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.



Доброволно посредничество при КТС:

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.

За разлика от България, 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.

Във френския Кодекс на труда са посочени много юридически и физически лица, квалифицирани да иницират процедурата по помирение при възникнал колективен трудов спор. Медиацията (посредничеството) 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.

За разлика от Норвегия и по подобие в България процедурата по медиация за решаване на КТС във Франция не е задължителна, въпреки че има някои стратегически сектори (напр. транспорта), където законът уточнява, че преди и по време на стачка, е необходима медиация.

Както в България и в Норвегия, така и във Франция има списък с медиатори, които могат да бъдат посочени за регионален, департаментален или местен спор, като този списък 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. Всеки регионален списък се потвърждава от регионалния префект. Публикува се в сборниците с административни актове на заинтересованите ведомства.

За разлика от България където няма КТС на национално ниво, във Франция има отделен **Списък на националните медиатори**, призовани да бъдат назначени от

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.

министъра на труда, за спор с национални последици или чийто предмет обхваща повече от един регион, включва поне тридесет имена на личности. Този списък се изготвя с представителните организации на работодателите и служителите на национално ниво, които имат срок от един месец да представят своите предложения по този списък. Той се публикува в Официален вестник на Френската република след консултацията. Списъците на утвърдените медиатори се преразглеждат на всеки три години във Франция, като те могат да бъдат попълвани по всяко време. (член R2523-3)

Процедурата по медиация се инициира подобно на процедурата по посредничество, уредена в България. Във Франция, обаче, медиация може да се инициира на национално и регионално ниво от различни органи:

Ако има неуспех на помирителна процедура, то процедурата по медиация може да се инициира 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 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.

Съгласно френския Кодекс на труда 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.

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, както и посредниците в България, могат да се обърнат към експерти и квалифицирани лица, които не са били обект на забрана, отмяна или правоспособност, свързани с техните граждански права.

Процедура по медиация във Франция за решаване на КТС.

В случай на конфликт с **национално въздействие или 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. В случая, предвиден в четвъртия параграф на член R. 2523-4, 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.

В случай на 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.

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 се иницира или от председателя на регионалната помирителна комисия, или от префекта, последният, по предложение на регионалния директор отговарящ за предприятията, конкуренцията, потреблението, работата и заетостта, назначава медиатора измежду лицата, фигуриращи в списъците. 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.

Медиаторът (посредникът) има най-широките правомощия да разследва икономическото състояние на фирмите и положението на служителите, засегнати от конфликта.

Медиаторът (посредникът) 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.

Медиаторът (посредникът) може да се обърне към експерти, както и към всяко квалифицирано лице, което може да го просвети.

Страните дават на медиатора споразумение, съдържащ техните предложения за решаване на КТС. Всеки доклад се съобщава от страната, която го е написала, на противната страна.

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.



Медиаторът (**посредникът**) 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.

Когато без законна причина надлежно призованата страна не се яви или не бъде представена, медиаторът (**посредникът**) изготвя, в съответствие с разпоредбите на член, доклад, който изпраща на министъра на труда, или на префекта, за предаване на прокуратурата.

Ако страната отхвърли предложението за уреждане на спора от медиатора, то се изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка.

Медиаторът (**посредникът**) незабавно информира останалите страни в конфликта за това отхвърляне с препоръчано писмо.

В случай на **конфликт на национално ниво или конфликт, чието значение се разпростира върху повече от един регион**, документите за конфликта и медиатора (**посредникът**) 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. Докладът на медиатора може да бъде публикуван по решение на министъра на труда.

Обезщетения и разноски да път на медиаторите във Франция.

Във Франция, както в България и Норвегия, за всяка медиация се определя **фиксирано обезщетение** за медиаторите, фигуриращи в списъците, действали в това си качество. 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.

Когато медиаторите призовават експерти, последните получават заплащане от сесията. Квалифицираните лица, които помагат на медиатори, получават еднократна сума.

Във Франция размерът и условията за присъждане на еднократни обезщетения и за отпуските, се определят със съвместно постановление на министрите, отговарящи за труда, земеделието и финансите.

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.

Във Франция 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.

Посредничество в Ирландия.

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 и използването на посредническа процедура, която се предоставя от КТО.

В Ирландия посредническата процедура като доброволен способ за решаване на КТС е уредена чрез нормативното създаване на 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, а **ТС се произнася** с решения по жалби за права / становища по жалби за интереси. 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.

Съгласно приетият в Ирландия 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;

Медиация в Ирландия 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

Комисия по трудови отношения (КТО) в Ирландия. 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.

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. Тя има 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.**

Консултантска служба към КТО в Ирландия. Консултантската служба предоставя съвети и помощ по отношение на индустриалните отношения на работното място на работодатели, служители и техни представители. Той помага на работодателите и служителите да развият положителни работни взаимоотношения и механизми за решаване на проблеми. **Една от услугите му е превантивна медиация, консултиране относно процедури за жалби и структурни промени.**

Услуга за медиация, която се предоставя от ирландската КТО е доброволен процес, при който двете страни трябва да се съгласят да участват и да работят за разрешаването на спора. Тази процедура гарантира, че всички страни са изслушани и участниците са включени в намирането на договорено решение.

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.



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.

В Ирландия има 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.

Посредничество в Полша.

В Полша посредническата процедура за уреждане на възникнал колективен трудов спор е уредена в глава 3 от Закона за решаване на трудови конфликти от 1991г.

Медиацията (посредничество) се прилага, ако страната, инициирала спора, поддържа своите искания, страните трябва да решат спора с помощта на лице, наричано "медиатор", което гарантира, че е безпристрастно. Страните в колективния спор се договарят за медиатор. Медиаторът (посредник) може да бъде избрано лице от списък, определен от министъра, компетентен по въпросите на труда в споразумение с представител на синдикални организации и организации на работодатели, според закона от 6 юли 2001 г. относно Тристранната комисия за социално-икономическа политика, проблеми и воеводски комисии за социален диалог

Ако страните по колективния договор не постигнат споразумение в рамките на 5 дни по отношение на избор на медиатор (посредник), следващите производства се провеждат с участието на медиатор (посредник), посочен по предложение на една от страните от министъра, компетентен по труда въпроси от списъка, определен от министъра, компетентен по въпросите на труда в споразумение с представител на синдикални организации и организации на работодатели, според закона от 6 юли 2001 г. относно Тристранната комисия за социално-икономическа политика. В Полша министърът, компетентен по въпросите на труда, определя с наредба условия за възнаграждение на медиаторите от списъка, като взема предвид продължителността на процедурата по медиация.

И в Полша както в България медиаторите (посредниците) имат право да се освободят от работа за периода на медиация. Общото време за освобождаване в календарна година не може да надвишава 30 дни. Както в България и другите разглеждани държави според

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.



полския закон възнаграждението на посредника, разходите за транспорт и настаняване се договарят в договор, сключен от медиатора и страните по спора.

И в Полша както в България и Франция **възнаграждението на посредника има определено възнаграждение за посредническата услуга.** Много подобно на българското законодателство в Полша разходите за посредничество, се заплащат от страните в КТС, но в равни дялове, освен ако не е уговорено различно споделяне.

Интересен факт е, че в Полша, ако има случай на документирана липса на финансови средства за покриване на разходите за заплащане на посредническата услуга по искане на страна по колективния договор, министърът по трудови въпроси покрива разходите за медиация. **Възнаграждението на медиатора се покрива до размер, определен в наредба. Такава уредба за покриване на разходите на посредниците при липса на финансови възможности на спорещите страни не съществува в България.**

В Полша, 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. Подобно решение има и в България в правилата за дейност на НИПА. Ако са взети горните мерки, посредникът съгласно полския закон може да поиска от профсъюзната организация да отложи датата на стачката за времето, необходимо на предприятието за решаване на спора.

Важно е, 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 посредника. Липсата на споразумение за уреждане на колективния спор дава право да започне стачка. Такова законово решение съществува и в България.

Помирение

Помирение в България.

В България Национален институт за помирение и арбитраж НИПА работи по Правила за осъществяване на посредничеството и доброволния трудов арбитраж при уреждането на колективни трудови спорове.

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.

Вижда се, че в българската правна уредба макар и да има орган, наименуван Национален институт за помирение и арбитраж, то в Правилата на този орган е разписана процедура по посредничество при решаване на КТС, а не по помирение.

Затова в България има разминаване във възприетата терминология на институтите посредничество и помирение, а оттам има и разминаване при избора и прилагане на съответната процедура по доброволно уреждане на колективен трудов спор чрез помирение или посредничество. В България има смесване при употребата на понятията помирение и посредничество, като в момента между помирителя и посредника има знак на равенство, в действителност процедурите по помирение и посредничество (медиация) са различни и не позволяват двете понятия да се употребяват като синоними. Социалните партньори в България искат да се обединят за законови промени, които да позволят унифициране на понятийния апарат, употребен в ЗУКТС, като навсякъде се възприеме терминът, използван в наименованието на НИПА-помирение, който да замени неточния термин “ посредничество“. Те искат навсякъде в ЗУКТС и всяка друга нормативна уредба за решаване на КТС да се ползват термините „ помирител“, „помирение“ и „помирителна процедура“.

По този начин процедурата по помирение за решаване на КТС ясно ще се отграничи от посредническата процедура предлагана по реда и на други закони, като закона за медиацията, ГПК, Закона за авторското право и сродните му права.

Ако се отграничи процедурата помирение от процедурата по посредничество, то ще се наложи и да се изготвят нови списъци с помирители и евентуално посредници.

Социалните партньори в България са на мнение че помирителната процедура ще е по-ефективна от сега действащата посредническа процедура. Необходимо е помирителната процедура да бъде ясно разписана в закона –ЗУКСТ, а не само в Правилата на НИПА.

Помирение в Норвегия.

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. Наред с този закон в Норвегия се прилага и Законът за споровете в сферата на публичните услуги от 1958 г.

В Норвегия законодателството урежда посредническа, а не урежда помирителна процедура.

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.



Посредническата процедура в Норвегия е задължителна и безплатна, за разлика от посредническата процедура, уредена в българския ЗУКТС.

Посредническата институция в Норвегия 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.

Посредниците в Норвегия се опитват да постигнат споразумение между страните за разумен компромис, нещо което е присъщо на помирителя.

Интересна е фигурата на националния посредник в Норвегия, който е снабден с закона власт временно да забрани на спорещите страни да провеждат стачка или локаут, които могат да навредят на обществен интерес, до приключване на посредничеството.

В Норвегия процедура по посредничество се прилага само за разрешаване на възникнал КТС за интереси.

Помирение във Франция.

Всички КТС във Франция 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.

Особеност на френската 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 иницира само при неуспех на преди това проведена помирителна процедура, ако и двете страни в КТС са съгласни за това.

Помирителната процедура за решаване на КТС е уредена във френския Кодекс на труда - член R2522-1- член R2522-23.

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.

Интересен факт е, че във Франция КТ е законът, който урежда както статута на Трудовия съд-Прюдом, така и процедурите по посредничество, помирение и арбитраж за решаване на КТС.

Процедурата по помирение за възникнал КТС изисква всеки спор да се представи 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 инициират процедурата по помирение при възникнал колективен трудов спор.

В член R2522-3 от КТ урежда статута на **Националната помирителна комисия (НПК)**. Това е основна и съществена разлика с НИПА в България. И двете институции имат седалище към Министерство на труда.

За разлика от НИПА, който също е национален орган, но решава КТС в предприятия, НПК на Франция е компетентна е 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:

- директно от министъра на труда по негова собствена инициатива или по предложение на префекта;
- по искане на страните или на една от тях.

Регионална комисия, департаментална или междудепартаментална секция на националната помирителна комисия във Франция.

Регионалната помирителна комисия (РПК) е създадена със седалището към всяка регионална дирекция за предприятия, конкуренция, потребление, труд и заетост. Тя е компетентно 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.



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 отговарят за спорове, възникнали в рамките на тяхната юрисдикция. 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.

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 от КТ.

Състав на НПК е различен от състава на НС на НИПА в България, както и състава на списъците на определените посредници.

НПК във Франция 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):

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 включва:

- Префектът или негов представител, президент;
- Пет представители на работодателите;
- Пет представители на служителите.

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.



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 във Франция се назначават за **срок от три години**.

Номинация и назначение на членовете на помирителните комисии

Членовете на НПК се назначават със заповед на френския министър 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.

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.

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.

Членовете на комисиите не трябва да са били обект на забрана, лишаване или неспособност, свързани с упражняване на техните граждански права.

Функциониране на помирителните комисии във Франция.

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

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.



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.

Пред помирителните комисии във Франция за разлика от България **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 представлява.

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, 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.

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**.

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 от КТ.

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.

Секретариатът на помирителните комисии във Франция се осигурява от службите на министъра на труда.

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.

Съвместно постановление на министрите, отговарящи за труда, земеделието и финансите, определя условията, при които се отпускат надбавки за пътуване за членовете на комисиите и за членове, извън действащите държавни служители, ваканции.

Във Франция помирителната процедура е силно развита и по-често ползвана за решаване на КТС, отколкото посредническата процедура. Въпреки това ако страните по спора не стигнат до желано споразумение, за решаване на КТС се прилага процедурата по посредничество.

Помирение в Ирландия.

В Ирландия действа създадената през 2015г Комисия по трудови отношения (КТО), която отговаря за медиация при КТС. Към КТО има и Помирителната служба, която 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.

В Ирландия обаче **помирението е** основен инструмент за уреждане на колективни трудови спорове за интереси.

Достъпът до помирение е доброволен.

- 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.



Помирение в Полша.

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

Полският закон за решаване на трудови спорове от 1991г урежда медиацията (посредничество), но в него не е уредена процедурата по помирение. Както и в България, така и в Полша се водят преговори за решаване на възникнал КТС.

Преговори в Полша. Това са разговори между работодатели и синдикати, насочени към разрешаване на спорове. Трябва да се подчертае че „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 тогава според полският закон страните по спора са длъжни да осъществяват медиации.

Помирението не е уредено като институт в полското законодателство. На практика в Полша процедурата, която се прилага за решаване на КТС след задължителните непосредствени преговори е медиацията.

Медиацията е 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.

Полската система на посредничество при уреждане на КТС наподобява българската посредническа процедура, разписана в Правилата на НИПА, но има и свои собствени характеристики.

Те са следните: 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. Процедурата по посредничество винаги е задължителна.

Полският закон предвижда, че посредникът може да бъде лице, което се ползва с доверието на страните.

Подобно на България, полското законодателство изисква посредникът да притежава определена професионална квалификация (напр. да бъде юрист, да е завършил курс или обучение в областта на посредничеството и др.).

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.



По силата на закона, на посредниците в Полша не може да бъде изплащано по-ниско възнаграждение от определеното с наредба на компетентния министър по трудовите въпроси.

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

Процедурата по посредничество (медиация) според полското законодателство:

- При непостигане на споразумение след преговорите, страните 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.
- Ако медиацията не доведе до решение, страните могат да поискат споразумение в Комисия на Социален арбитраж.

Може да се приеме, че посредническата процедура е вид помирителна процедура. Както в България така и в Полша посредникът е вид помирител, който, **отправя препоръки към спорещите страни и улеснява процеса на постигане на споразумение. За разлика от България, полският Закон за колективните трудови спорове е уредил посредническата/ помирителна процедура като задължителен етап при решаването на възникнал КТС преди обявяване на стачка.**

Арбитраж.

Доброволен арбитраж в България.

Понастоящем в България ЗУКТС 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.

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.



Съгласно действащото българско законодателство прилагането на социалния диалог в уреждането на колективни трудови спорове се изразява най-вече в доброволното им уреждане.

Отделните способи за доброволно уреждане на колективните трудови спорове са: непосредствени преговори между страните, посредничество, помирение и трудов арбитраж.

В законовата правна уредба в България обаче липсва детайлна регламентация на арбитражните процедури, като алтернативен способ за уреждане на КТС.

В ЗУКТС не са разписани подробни процедурни правила, по които те се провеждат. Също така липсва и законова регламентация относно характера на споровете – дали по права или по интереси, които могат да бъдат предмет на арбитраж, предоставян от НИПА.

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

Чл.5-чл.8 от ЗУКТС дава уредба на доброволния трудов арбитраж в България.

Той 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.

В България съществува и задължителният трудов арбитраж, който е предвиден в чл.14, ал.3 ЗУКТС като способ при определяне на минималните дейности, които трябва да се осъществяват по време на ефективни стачни действия.

Трудовият арбитраж за решаване на КТС по реда на чл.5 от ЗУКТС 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 арбитражите, 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.

Те осъществяват 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 арбитражите.

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.



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 по българския закон 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:

- да са отправили писмено искане техния колективен трудов спор да се разглежда по реда на трудовия арбитраж;
- да са избрали формата на трудовия арбитраж – едноличен арбитър или арбитражна комисия;
- 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 в България 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 заключение на вещи лица по предмета на колективния трудов спор. Може да

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.



изисква и да разглежда писмени документи и други материали, които са свързани или имат отношение към въпросите, предмет на колективния трудов спор.

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.

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.

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.

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.

Доброволен арбитраж във Франция.

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.

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

Арбитражна процедура.

Обжалванията пред Висшия арбитражен съд във Франция 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.

Жалбата се придружава от:

- копия, в два екземпляра, на искането 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.

Жалбите се регистрират в секретариата на Висшия арбитражен съд по реда на тяхното пристигане.

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.

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.

Докладчикът чете доклада си в съдебното заседание. Преди правителствения 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.



Решенията на Висшия арбитражен съд се постановяват 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.

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.“

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. 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.

Решението на Висшия арбитражен съд се постановява не по-късно от осем ясни дни след подаване на жалбата. Той влиза в сила в деня на уведомяването му.

Доброволен арбитраж в Полша

В Полша се прилага процедурата **по доброволен арбитраж** за решаване на КТС, ако задължителната медиация не доведе до решение.

В този случай, страните могат да поискат споразумение в Комисия на Социален арбитраж.

Комисия на Социален арбитраж обаче е слаба институция, тъй като нейните решения са обвързващи само ако страните се съгласяват да ги изпълнят, нещо което напомня на доброволната арбитражна процедура в България.

Поради тази причина арбитражната процедура в Полша, както и в България, е рядко използвана от спорещите страни институция.

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.

Стачката е друго решение и най-крайно решение за решаване на КТС в Полша. 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.

Трудов съд в Ирландия и Норвегия.

В Ирландия и Норвегия за разлика от България има изграден Трудов съд, който може да бъде сезиран с искане за разрешаване на възникнал КТС, ако помирителната процедура е неуспешна. **По-долу представяме законодателната уредба в двете държави на трудовия съд.**

Трудов съд в Норвегия

Норвежкия трудов съд разглежда няколко категории трудови спорове:

- спорове относно действителността, тълкуването или изпълнението на колективно споразумение или искания, произтичащи от колективно споразумение;
- спорове относно забраната на стачката, локаута и други принудителни действия за уреждане на правни спорове;
- спорове относно отговорността за нарушаване на колективни споразумения и индивидуални трудови спорове.

Трудов съд в Ирландия.

Трудовият съд в Ирландия 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. ТС се финансира публично и като цяло предоставя своите услуги безплатно на обществеността.

ТС разглежда два различни вида дела.

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.



Която и да е страна, ако е недоволна от постановеното решение на КТО може да обжалва това решение пред Трудовия съд.

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. 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.



ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РАЗРЕШАВАНЕТО НА ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА СРЕДСТВАТА ЗА ДОБРОВОЛНО РАЗРЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ

Анализът на законодателството и практиката по доброволно разрешаване на колективни трудови спорове показват, че за разрешаване на проблемите при прилагането в България на средствата за доброволно разрешаване на колективни трудови спорове преди всичко са необходими регулаторни промени в действащото законодателство с оглед усъвършенстване на законовата уредба регламентираща уреждането на колективните трудови спорове.

ЗУКТС е нормативен акт, който не намира в голяма степен своето прилагане в практиката. Той е един от първите закони, приети след падането на тоталитарния режим – още в началото на 1990 г., като от тогава е променян едва шест пъти след влизането му в сила. Неговата стабилност обаче се явява не предимство, а недостатък. Приет в началото на демократичните промени в България, ЗУКТС имаше своята съществена роля при внасянето на ред и организираност по тези спорове. Практиката по неговото прилагане, разкри редица недостатъци – празноти на уредбата, неясноти, противоречия, нецелесъобразни правни решения, които не отговарят на днешните нужди и очаквания на обществото.

Проблемите относно несъвършенството на ЗУКТС са многократно дискутирани както от специалистите в областта на трудовото законодателство, така и от социалните партньори. Безспорно е налице необходимост да бъде доразвита правната уредба на доброволното разрешаване на колективните трудови спорове.

Преди всичко проблемът се състои в твърде общата регламентация на правоотношенията, разписани в закона и липсата на достатъчно яснота, детайлизация и конкретизация в нормативните процедури. Това създава несигурност, предпазливост и дори страх у страните по спора при предприемането на действия по решаването на колективни трудови спорове.

Необходимо е да се извършат промени в правната уредба на доброволното решаване на колективните трудови спорове. Промените следва да бъдат съгласувани със социалните партньори и да бъдат приети консенсусно от тях, доколкото развитието на социалния диалог във всичките му форми е в пряка зависимост не само от обективни фактори – икономически, социални и др., но и от волята на социалните партньори. Следва да се

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.

посочи, че социалните партньори отдавна обсъждат необходимостта от основна промяна на цялата правна уредба на уреждането на КТС в България и могат да бъдат намерени множество пресечни точки в техните виждания.

Предложенията за изменение и допълнение на ЗУКТС следва да бъдат насочени най-вече към внасяне на по-голяма яснота, конкретизация и детайлизация на процедурите свързани с доброволно уреждане на колективните трудови спорове.

По отношение на предмета и страните:

Както вече беше констатирано в изложението по-горе, преди всичко е налице необходимост от легално дефиниране на понятието „колективен трудов спор“ и разграничаване на КТС на „спорове за права“ и „спорове за интереси“. Понятието „колективен трудов спор“ стои в основата на цялата правна уредба в ЗУКТС, което налага то да бъде ясно формулирано в закона, а не да се извежда по тълкувателен път, което създава възможност за редица неясноти и спорове. В ЗУКТС следва ясно да се дефинира предметът на КТС, тъй като спорният предмет по действащия ЗУКТС повдига съществени концептуални въпроси – напр. дали предмет на уреждане в ЗУКТС са всички видове КТС - правни и неправни. Необходимо е с оглед избягване на възможността за различно тълкуване да се създаде ясна и еднозначна дефиниция на понятието КТС. Закона се нуждае от легална дефиниция която да очертае от една страна общата рамка на Колективния трудов спор, а от друга да разграничи споровете за права от тези за интереси.

За прецизиране на правната уредба е необходимо навсякъде в ЗУКТС като субекти, спрямо които законът се прилага, да бъдат посочени и служителите, в съответствие с чл.50, ал.1 от КТ, съгласно който КТД урежда трудови и осигурителни отношения на работниците и служителите.

Социалната практика изисква действащата нормативна уредба да се допълни и прецизира като се създаде регламентацията на колективните трудови спорове на неуредените сега равнища - секторно, териториално, национално, на които тя фактически се осъществява. Философията на сега действащия ЗУКТС е подчинена на идеята за уреждане на КТС с отделен работодател. Необходимо е уреждане на КТС на всички равнища – отраслово, браншово, общинско и национално, като целта е нужна изрична нова уредба, отчитаща спецификата на тези видове спорове.

По отношение начините и способите за уреждане на колективни трудови спорове

Не малко въпроси предизвикват и предвидените в закона начини и способности за уреждане на КТС. Философията, на която следва да е подчинена законовата регламентация за уреждане на КТС е разглеждането на стачката като крайно средство за уреждане на

спора. Доброволните способности са и следва да са предпочитаният начин за разрешаване на един колективен трудов спор.

ЗУКТС предвижда свобода на страните в определянето на процедура на **непосредствените преговори** между страните при уреждането на колективния трудов спор. Би следвало обаче в закона да се предвидят минимални дейности за създаването и протичането на ефективно взаимодействие. Така например би могло да се определят следните задължителни дейности за страните като: определянето на ден, час и място за провеждането на преговори те, както и продължителност и начин на провеждане на преговорите.

Необходими са изменения и допълнения в ЗУКТС, които да допринесат за по-голямата ефективност на **посредничеството и арбитража**.

Прецизирането на нормативната уредба предполага ясно дефиниране на процедурата по посредничество, функциите на посредниците и засилване ролята на НИПА при този способ за уреждане на спора, чрез предоставяне на безплатна или частично безплатна процедура по посредничество. Налице е необходимост от законово регламентиране на функцията на НИПА.

Правната уредба на процедурите по посредничество и арбитраж може да се определи като непълна и несъвършена, което до голяма степен обуславя рядкото и непълноценно им използване. Именно несъвършената и лаконичната законова регламентация, ведно с липсата на традиции в областта на доброволното уреждане на КТС, се явяват сериозна пречка за доброволното им разрешаване при съвременните икономически и социални условия.

Следва да се създаде конкретен и ясен регламент за структуриране и функции на институциите на социалния диалог и на процедурите за разрешаване на КТС, за постигане на по-добри резултати за всички участници в него и за обществото като цяло.

Разпоредбите на приетите въз основа на ЗУКТС от НС на НИПА Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж, следва да се „пренесат“ в закона, вместо тези процедури да се разписват в подзаконовата нормативна уредба.

Констатирант се законови празноти и непълноти, особено по отношение на процедурата по посредничество.

В ЗУКТС следва да се разграничи процедурата по посредничество от процедурата по помирение. Важно е да се има предвид, че в закона няма ясни критерии, въз основа на които може безпогрешно да се различи помириенето от посредничеството. Текстът на закона не прави разграничаване на двете процедури. Посредством изменение в ЗУКТС трябва ясно да се регламентира, че посредничеството се осъществява изцяло от



синдикалните и работодателските организации по свободно договорена от тях в споразумение или в КТД процедура, а помирителните процедури да бъдат изрично възложени от закона на НИПА. Между посредничеството и помирието има същностни различия, които не позволяват употребата на тези правни институти като синоними. Тъй като терминът „помирение“ фигурира в самото наименование на НИПА, логично е то да се осъществява именно от него.

Посредниците към НИПА не се възприемат като независими, а се асоциират с организациите, които са ги номинирали, което създава предпоставка за въздържане от използването на процедура по посредничество от НИПА. 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 социалните партньори. Анализът показва, че тази уредба е неработеща. Това се дължи на начина на подбора на посредниците, който не гарантира обективност и безпристрастност и не може да отговори на необходимостта посредникът да получи доверието и на двете страни по спора. За преодоляване на тези недостатъци в ЗУКТС трябва да се внесе изменение, като ясно се регламентира, че посредничеството се осъществява изцяло от синдикалните и работодателските организации по свободно избрана от тях процедура, а помирителните процедури да бъдат изрично възложени от закона на НИПА.

В съответствие с предходната т.4, в ЗУКТС следва ясно да се регламентира правното положение на помирителя, като изрично се посочи в закона, че помирителят е служител на НИПА, назначен от директора на института, след одобрение от Надзорния съвет. По този начин ще се отговори на желанието на социалните партньори разходите по помирителните процедури да не са за сметка на страните по спора, а да се поемат изцяло от държавата, като в случая помирителните процедури ще бъдат изцяло за сметка на утвърдения бюджет на НИПА. Това е начинът помирителите да бъдат равно отдалечени от страните по КТС, което ще създаде доверие към тяхната обективност и безпристрастност. Така ще намери решение и въпросът за статута на помирителя – възнаграждение, отпуски и т.н.

Налице е необходимост да се регламентират изцяло безплатни или частично безплатни процедури по посредничество, чрез които НИПА да оказва съдействие за уреждане на спора. Необходимостта е въвеждане на безплатни процедури по посредничество към НИПА е с оглед насърчаване на неговото използване в практиката, като се вземе предвид, че безплатни посреднически процедури са уредени в редица европейски държави.

Наложително е в ЗУКТС да бъде уредено подробно **арбитражното производство**, като бъдат разписани изрично арбитражните процедури. Липсва законова регламентация,

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.



относно характера на споровете, които могат да бъдат предмет на арбитраж пред НИПА. В ЗУКТС следва да се предвиди възможност споровете по изпълнението и тълкуването на КТД да бъдат включени в правомощията на НИПА, тъй като са пряко свързани с предмета на дейност на института.

В ЗУКТС липсва и регламентация, относно характера на споровете, които могат да бъдат предмет на арбитраж. В съответствие с обществените потребности би могло да се предвиди възможност споровете по изпълнението и тълкуването на КТД да бъдат отнесени в предмета на дейност на НИПА, като се предвиди законова възможност тези спорове да бъдат отнасяни за решаване пред арбитража на НИПА. При отсъствието на трудов съд в България, специфичната проблематика, свързана със спорове по КТД, може да бъде вменена от закона на НИПА, тъй като е пряко свързана с функциите на института.

Понастоящем не е налице подходящ механизъм за заплащане на посредниците и арбитражите за осъществяваната от тях дейност. ЗУКТС следва да съдържа разпоредба, регламентираща начина на определяне на възнагражденията на арбитражите в арбитражните производства пред НИПА.

Така очертаните по-горе празноти и проблемните моменти в законодателството определят необходимостта от неговото развитие и допълване. Предложените промени са насочени към създаването на законова основа за реализирането на практика на пълноценен и действен социален диалог, с ясно регламентирани страни и предмет и подробно разписани процедури за доброволно уреждане на колективни трудови спорове.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Сборник материали по проект „Подобряване на пормативната уредба на правото на стачка“, Национален институт за помиение и арбитраж, 2017 г.
2. Заключителен доклад „Разрешаване на спорове“, Национален институт за помиение и арбитраж, 2015 г.
3. Нормативна уредба по уреждане на колективни трудови спорове, Национален институт за помиение и арбитраж, 2015 г.
4. Мингов, Е. Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове – Във: „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ V, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2009
5. Мръчков, В. Трудово право, изд. Сиби, 2015
6. Мръчков, В. „Договорът в трудовото право“, С., изд. Сиби, 2010 г.
7. Средкова, Кр. „Посредничество за уреждане на колективни трудови спорове“, Информационен бюлетин по труда, ИК „Труд и право“, бр.11, 2012 г.
8. Средкова, Кр. „Арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове“, Информационен бюлетин по труда, ИК „Труд и право“, бр.12, 2012 г.
9. Стайков, Ив., 2009. Медиация по трудови спорове. София: Издателство „Авангард Прима“
10. Dimitrova, A, The application of mediation on collective labor disputes, Proceedings of University of Ruse - 2018, volume 57, book 7
11. Александров, К. Националният институт за помиение и арбитраж и доброволното уреждане на колективни трудови спорове – Във: „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ II, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007