



Добри практики в доброволното решаване на спорове в България, ЕС и Норвегия

*К.Славов, изпълнителен директор, Асоциация
Прозрачност без граници*

26 ноември 2020г.

Основните принципи относно добри практики за една ефективна система за управление на КТС.



Колективен трудов спор по права и по интереси

- ▶ **Колективен трудов спор по права.**
- ▶ КТС за права (правните колективни трудови спорове) произтичат от прилагането или тълкуването на съществуващи колективни трудови договори или на законодателството.
- ▶ Колективен трудов спор по интереси. Неправните КТС са икономически или трудови спорове за интереси.
- ▶ Те възникват между страните при водене на колективни преговори за сключването на нов колективен трудов договор или за изменение на действащия колективен трудов договор.
- ▶ Те се водят за установяване на бъдещи права и задължения на страните и изразяват интересите, които те имат от правата и задълженията, които ще бъдат установени в бъдещите колективни трудови договори.

ПРАКТИКА НА ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В БЪЛГАРИЯ

Процедури за решаване на КТС в България.

**Непосредствени
преговори.**

**Посредничество
(помирение).**

**Доброволен
арбитраж.**

- Първият способ за доброволно уреждане на КТС са непосредствените преговори, които са уредени в чл.3 от ЗУКТС. Той цели постигане на общоприемливо решение по общата воля на двете страни - чрез отстъпки, компромиси и взаимно разбиране.
- 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/. Тя не е задължителна
- Българското законодателство урежда две основни форми на трудовия арбитраж - доброволен и принудителен. Доброволният арбитраж за разрешаване на възникнал колективен трудов спор не е задължителен етап.

ПРАКТИКИ НА ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В НОРВЕГИЯ

Правна уредба

- 1915 г. въвежда разпоредби относно задължителното посредничество преди стачки/локаут, разграничение между правни спорове (тълкуването на колективни споразумения) и спорове за интереси (стачки/локаут) и създава специален съд за правни спорове - Трудовият съд на Норвегия. Закон за трудовите спорове (ЗТС) от 2012 г.

ПОСРЕДНИЧЕСТВО

- В Норвегия посредством посредничество се уреждат спорове за интереси между професионалните съюзи и работодател или работодателска организация. Дефиницията за спор за интереси се съдържа в закона, съгласно който спорът за интереси е спор между професионален съюз и работодател или работодателска организация относно организацията на бъдещото наемане на работа и правилата за работните заплати или други условия на труда, които не са уредени в колективен трудов договор или ще заменят предходен трудов договор. Създаден е Национален посредник

Трудов съд в Норвегия

- ▶ Норвежкият трудов съд по своя характер представлява особен вид административна юрисдикция създаден през 1915г. Решава правни спорове.
- ▶ В състава на трудовия съд са включени седем постоянни съдии и техни заместници - за всеки от седемте съдии се назначават по най-малко двама заместници.
- ▶ Това е в допълнение към четирима съдии, назначени с номинация на сдружение на работодатели и на работници или служители.
- ▶ Постоянните съдии са две категории - четирима професионални съдии и трима висши държавни служители. Професионалните съдии са правоспособни юристи, един от тях е председател и един заместник-председател на Трудовия съд. Четиримата съдии, извън висшите държавни служители, се назначават от краля с 3-годишен мандат.
- ▶ Съдиите не трябва да бъдат членове на ръководствата на работодателските или синдикалните организации, нито да работят по трудово правоотношение с такава организация.
- ▶ В закона е разписана подробно процедурата за решаване на КТС от Трудовия съд.
- ▶ По правило за делата пред трудовия съд не се дължат съдебни разноски.

ПРАКТИКИ ЗА ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ИРЛАНДИЯ



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



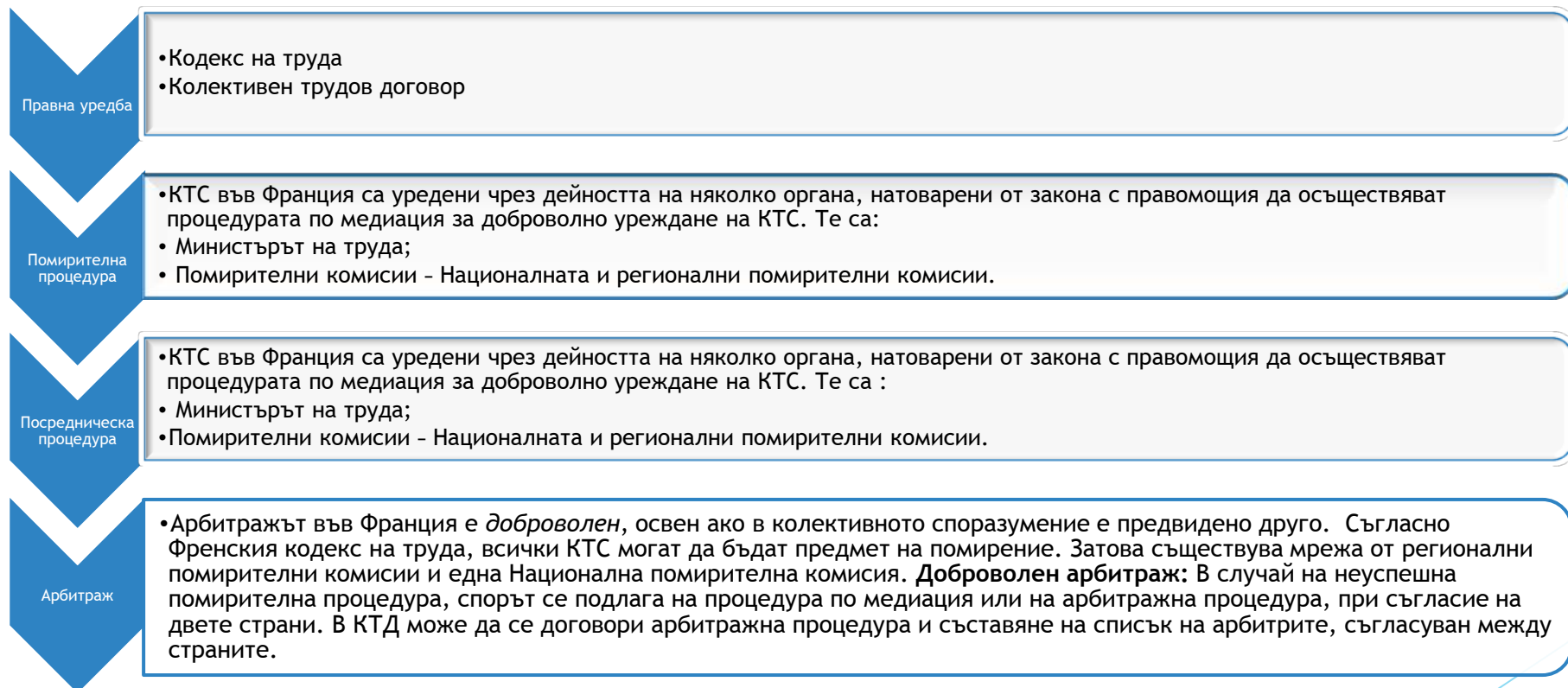
ПОСРЕДНИЧЕСКА ПРОЦЕДУРА Е ОСИГУРЕНА ОТ КОМИСИЯ ПО
ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ (КТО).

КТО има функции за информация, медиация,
осъждане/решение по КТС по спорове за интереси.



ТРУДОВ СЪД. Независим орган, който решава КТС по права и
заседава в 3-членен състав. Всеки състав е сформиран от
номиниран за работодател / номиниран за работник /
Председател [всички служители на съда].

ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ ВЪВ ФРАНЦИЯ.



ПРАКТИКИ ПРИ ДОБРОВОЛНОТО РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ В ПОЛША.

Правна уредба на доброволно решаване на КТС в Полша

Чл.59 от Конституцията на Полша

Закон за разрешаване на колективните трудови спорове (1991г)

Посредническа процедура-задължителна

Преди да се задейства посредническата процедура се прилагат непосредствени преговори за решаване на КТС.

Медиацията е задължителна като етап за решаване на възникнал КТС. Член 10 от закона изрично урежда задължителна медиация, когато страната, инициирала спора, поддържа своите искания, то страните трябва да решат спора с помощта на лице, наричано "медиатор", което гарантира, че е безпристрастно.

Социален арбитраж

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.

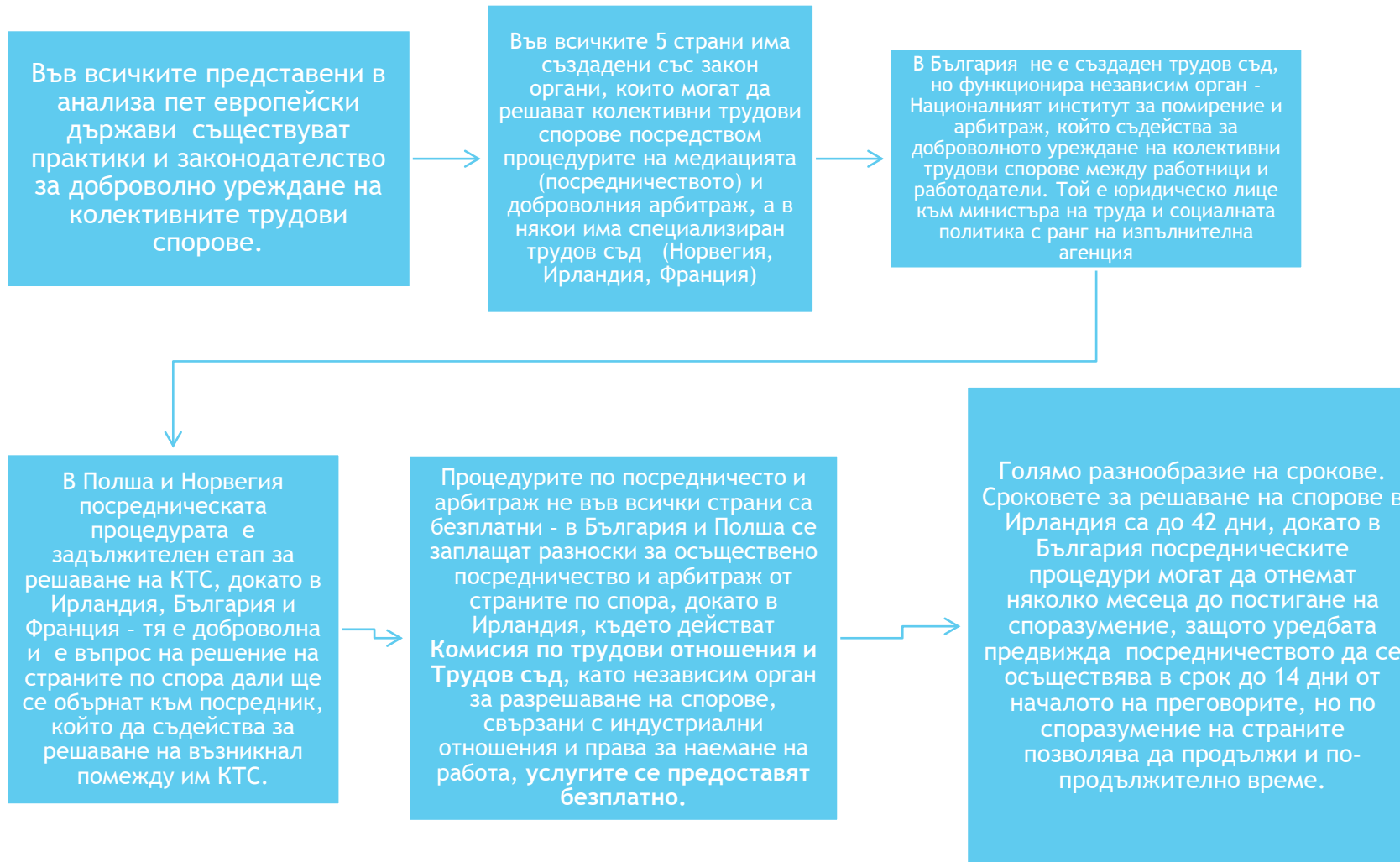
Решенията на арбитража са обвързващи само ако страните по КТС се съгласят.

КЛАСИФИКАЦИЯ „ДОБРИ” ПРАКТИКИ В ПРОЦЕСА НА РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

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

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

ИЗВОДИ



Препоръки за България.

- ▶ В България да се дефинира понятието „колективен трудов спор“ и да се разграничат колективните трудови спорове на „спорове за интереси“ и „спорове за права“.
- ▶ Да се определи от кой момент възниква КТС.
- ▶ По отношение процедурите по „посредничество“ и „помирение“ - налице е необходимост да се отграничи процедурата по посредничество от тази по помирението
- ▶ Да се дефинира в закона ясно видовете арбитраж - доброволен и задължителен, както и хипотезите, при които се прилага всеки от тях.
- ▶ Може да се предвиди възможност посредничеството изцяло да се осъществява от синдикалните и работодателски организации по свободно избрана от тях процедура, а помирителните процедури да бъдат изрично възложени от закона на НИПА.
- ▶ Да се създадат законови гаранции за обективност и независимост при определяне на посредниците и арбитражите.
- ▶ В българското законодателство е необходимо да се даде детайлна регламентация на правния статут на посредниците (напр. липса на регламентация относно правото на ползване на неплатен служебен отпуск от посредниците за времето, през което участват в уреждане на КТС; липса на регламентация относно тяхното възнаграждение и т.н.).