



# Наръчник „Доброволно решаване на спорове - преговори, медиация, помирение и арбитраж. Решаване на колективни трудови спорове.“

Ина Ахмедова, Асоциация Прозрачност без  
граница

Информационен ден: 26 ноември 2020г.

- 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.

## Понятие за колективен трудов спор

- ▶ Част от нормалното развитие на трудовите отношения
- ▶ Прицнципът на социалния диалог
- ▶ Дефиниция на понятието

Коллективният трудов спор се характеризира с два белега:

### страните по спора

- Работниците и служителите
- Работодателя

### предмета на спора

- Правните спорове (спорове за права)
- Неправни спорове (спорове за интереси)

# СПОСОБИ ЗА ДОБРОВОЛНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

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

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

# Непосредствени преговори в България

- задължителна предпоставка за преминаване към всички други способи за уреждане на колективния трудов спор;
- целят постигане на общоприемливо решение чрез отстъпки, компромиси и взаимно разбиране, т.е. решаване на спора по обща воля на двете страни;
- процедурата започва по инициатива на работниците;
- непосредствените преговори се водят пряко и присъствено между страните;
- когато колективният трудов спор се уреди чрез непосредствени преговори между страните, той приключва със споразумение.

# Национален институт за помирение и арбитраж - национална институция за уреждане на колективни трудови спорове със способите на посредничеството и доброволния трудов арбитраж в България

- ▶ 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.
- ▶ Ръководство за административно обслужване на процедурите „посредничество“ и „арбитраж“ от НИПА.

# ПОСРЕДНИЧЕСТВО И ПОМИРЕНИЕ ПО ЗУКТС

- ▶ Предпоставки за започване на посредническа процедура
- ▶ Категории посредници по колективните трудови спорове
- ▶ Критерии за подбор на посредници
- ▶ Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА
- ▶ Приключване на посредническата процедура
- ▶ Предизвикателства



# МЕДИАЦИЯ

- ▶ Понятие за медиация съгласно Закона за медиацията
- ▶ Допустимост на медиацията като способ за извънсъдебно решаване на колективни трудови спорове
- ▶ Изискване за безпристрастност на медиаторите
- ▶ Споразумение

# АРБИТРАЖ

- ▶ Допустимост на трудовия арбитраж и при двата вида колективни трудови договори - спорове за права и спорове за интереси;
- ▶ Едноличен и колегиален арбитраж;
- ▶ Доброволен и задължителен арбитраж;
- ▶ Предпоставките за образуване на доброволен трудов арбитраж;
- ▶ Арбитражно производство;
- ▶ Приключване на арбитражното производство;
- ▶ Предизвикателства.

СРАВНИТЕЛЕН ПРАВЕН АНАЛИЗ НА  
ИНСТИТУТИТЕ СЪОБРАЗНО  
ЕВРОПЕЙСКАТА ПРАВНА РАМКА С  
ПОДБРАНИ РЕЛЕВАНТНИ ПРИМЕРИ ОТ  
РЕГУЛАТОРНАТА РАМКА В ДРУГИ  
ЕВРОПЕЙСКИ СТРАНИ ЗА СРЕДСТВОТА  
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/С 83/02, 2012/С 326/02.

„ Член 28. В съответствие с правото на Съюза и с националните законо-дателства 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.“

# Европейската правна рамка за доброволно уреждане на колективните трудови спорове

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

## Член 6

Право на сключване на колективни трудови договори

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 правна рамка за доброволно уреждане на колективните трудови спорове

## Европейски стълб за социални права

### 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.

# Международни актове

## Правото на синдикално сдружаване:

- чл.23, ал.4 от Всеобщата декларация за правата на човека от 1948 г.
- чл. 8, ал.1, б. „а“ от Международния пакт за икономически, социални и културни права
- чл. 22 от Международния пакт за граждански и политически права от 1966 г. на ООН.
- редица конвенции на МОТ - Конвенция № 87 от 1948 г., Конвенция № 98 от 1949 г. и др.
- Европейските многостранни международни договори: чл. 11 от Европейската конвенция за правата на човека и чл. 5 от Европейската социална харта

**Препоръка № 92 от 1951 г. на МОТ за доброволното помирение и доброволния арбитраж**

# Правна регулация на посредничеството като способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор -България, Норвегия, Ирландия, Франция и Полша

- ▶ Посредничество в България - при наличие на колективен трудов спор и неуспешни непосредствени преговори
- ▶ Посредничество в Норвегия - при спорове за интерес. Посредническата институция- Национален посредник и постоянни посредници за отделните райони
- ▶ Посредничество във Франция - видове медиатори
- ▶ Посредничество в Ирландия - Комисия по трудови отношения  
Посредничество в Полша - медиатори и процедура



# Правна регулация на помириенето като способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор - България, Норвегия, Ирландия, Франция и Полша

- ▶ Помирение в България - Национален институт за помирение и арбитраж
- ▶ В Норвегия законът урежда посредническа, а не помирителна процедура
- ▶ Помирение във Франция - помирителна процедура
- ▶ Помирение в Ирландия - основен инструмент за уреждане на колективни трудови спорове за интереси
- ▶ В Полша помириенето не е уредено като институт, процедурата, която се прилага за решаване на КТС е медиация

# Правна регулация на арбитража като способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор - България, Франция и Полша

- ▶ Доброволнен арбитраж в България
- ▶ Доброволен арбитраж във Франция
- ▶ Доброволен арбитраж в Полша

# Трудов съд

- ▶ Трудов съд в Норвегия
- ▶ Трудов съд в Ирландия

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

# По отношение на предмета и страните

- ▶ Необходимост от легално дефиниране на понятието „колективен трудов спор“ и разграничаване на КТС на „спорове за права“ и „спорове за интереси“.
- ▶ 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.
- ▶ Действащата нормативна уредба да се допълни и прецизира като се създаде регламентацията на колективните трудови спорове на неуредените сега равнища - секторно, териториално, национално.

# По отношение начините и способите за уреждане на колективни трудови спорове

- ▶ По отношение процедурата на **непосредствените преговори** между страните при уреждането на колективния трудов спор - в закона да се предвидят минимални дейности за създаването и протичането на ефективно взаимодействие.
- ▶ Необходими са изменения и допълнения в ЗУКТС, които да допринесат за по-голямата ефективност на **посредничеството и арбитража**.
- ▶ 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.
- ▶ Разпоредбите на приетите въз основа на ЗУКТС от НС на НИПА Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж да се „пренесат“ в закона, вместо тези процедури да се разписват в подзаконовата нормативна уредба.
- ▶ **В ЗУКТС следва да се разграничи процедурата по посредничество от процедурата по помирение.**
- ▶ 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. 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.

# По отношение начините и способите за уреждане на колективни трудови спорове

- ▶ В ЗУКТС следва ясно да се регламентира правното положение на помирителя, като изрично се посочи в закона, че помирителят е служител на НИПА - това е начинът помирителите да бъдат равно отдалечени от страните по КТС, което ще създаде доверие към тяхната обективност и безпристрастност.
- ▶ Налице е необходимост да се регламентират изцяло безплатни или частично безплатни процедури по посредничество.
- ▶ В ЗУКТС да бъде уредено подробно арбитражното производство, като бъдат разписани изрично арбитражните процедури. Липсва законова регламентация, 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.
- ▶ 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.