

**ЗА СЪОТНОШЕНИЕТО МЕЖДУ ИЗВЪНСЪДЕБНИТЕ
СПОСОБИ ЗА РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ
СПОРОВЕ СПОРЕД ЗАКОНА ЗА УРЕЖДАНЕ НА
КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ И МЕДИАЦИЯТА**

*Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките,
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

**ON THE CORRELATION BETWEEN THE OUT-OF-COURT
MECHANISMS FOR RESOLVING COLLECTIVE LABOR
DISPUTES UNDER THE SETTLEMENT OF COLLECTIVE
LABOR DISPUTES ACT AND THE MEDIATION**

*Assoc. Prof. Andrey Alexandrov, PhD
Institute for the State and the Law –
Bulgarian Academy of Sciences,
Southwestern University “Neofit Rilski”*

Резюме: Изследването прави паралел между извънсъдебните способности за решаване на колективни трудови спорове, уредени в ЗУКТС, и медиацията. На базата на очертаните сходства между тях се аргументира тезата, че са налице два паралелни и припокриващи се механизма за уреждане на споровете. Ето защо е очевидна нуждата специалният Закон за уреждане на колективните трудови спорове да дефинира кои спорове могат да се решават посредством предвидените в него способности, и по-конкретно трудовия арбитраж, както и нормативно да се определи съотношението между процедурите по ЗУКТС и ЗМ. Логично е недоверието на правните субекти към използването на алтернативни механизми за решаване на спорове, ако те не им дават сигурност, че ще постигнат резултат, аналогичен на съдебния.

Ключови думи: *колективни трудови спорове, извънсъдебни способности за решаване, преговори, посредничество, помирение, арбитраж, медиация*

Summary: The study draws a parallel between out-of-court mechanisms for resolving collective labor disputes regulated by the Settlement of Collective Labor Disputes Act and the mediation. Based on the outlined similarities between them, the thesis is argued that there are two parallel and overlapping mechanisms

for settling these disputes. Therefore, there is an obvious need for the special Settlement of Collective Labor Disputes Act to clearly define which disputes can be resolved through the methods provided for in it, in particular labor arbitration, as well as to normatively determine the correlation between the procedures under the Settlement of Collective Labor Disputes Act and the Mediation Act. It is logical for legal entities and individuals to distrust the use of alternative dispute resolution mechanisms if they do not give them certainty that they will achieve a result like the judicial one.

Key words: *collective labor disputes, out-of-court mechanisms for resolving disputes, negotiations, conciliation, arbitration, mediation*

DOI: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.11>

1. Въведение

Настоящото изследване си поставя за цел да очертае съществуващите извънсъдебни способности за уреждане на колективните трудови спорове, като ги съпостави с медиацията по смисъла на Закона за медиацията.

А) Колективните трудови спорове все още се приемат за сравнително нов проблем на българското трудово право, получил за първи път уредба със Закона за уреждане на колективните трудови спорове през 1990 г. (Мръчков 1992: 62-82; Мръчков 2018: 861-890; Мингов 2011: 205-218; Средкова 2019: 105-169). От самото му приемане законът регламентира редица извънсъдебни способности за уреждане на колективния трудов спор. Въпреки не особено убедителната практика по прилагането на тези способности, не може да не се отчете историческото значение на заложената в закона концепция: спорът да бъде по-скоро „уреден“, а не „разрешен“. Под „уреждане“ се разбира постигането на споразумение между спорещите страни, а „решаването“ е даване на задължителен отговор по спорните въпроси от съдебен или друг орган.

Законът за уреждане на колективните трудови спорове установява система от различни механизми за *уреждане* на колективните трудови спорове (споразумения в хода на непосредствените преговори; споразумения, подпомагани от посредник), наред със способите за тяхното *решаване*, които от своя страна могат да са извънсъдебни (трудов арбитраж) и съдебни (решаване на спора по съдебен ред по реда на гл. XVIII КТ (във вр. с §1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС); специална прав-

на уредба на решаването на колективен трудов спор по съдебен ред е въведена с разпоредбата на чл. 17 ЗУКТС само за един вид трудови спорове – за установяване на незаконността на обявена, започнала или завършила стачка (Мръчков 2010: 245-262).

Съгласно чл. 3, ал. 1 ЗМ предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, **трудо**ви, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични. При това положение логично се поставя въпросът: може ли по пътя на медиацията да се уреждат колективни трудови спорове и ако отговорът на този въпрос е положителен – какво е съотношението между уредбата в двата закона.

2. Извънсъдебни способности за решаване на колективни трудови спорове според ЗУКТС

Съгласно чл. 1, ал. 1 ЗУКТС колективните трудови спорове са спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище (Средкова 2012а: 25). Те могат да бъдат както правни, така и неправни (или икономически) спорове/спорове на интереси. За уреждането им ЗУКТС съдържа разнообразни процедури – непосредствени преговори, посредничество, арбитраж и т.н., с които се цели приключването на конфликтното състояние на трудовите отношения. Наличието на множество последователни правни действия във всяка от посочените процедури позволява те да се разглеждат като специфично производство за уреждането на колективните трудови спорове (Мръчков 2018: 870).

Подробното разглеждане на механизмите за извънсъдебно решаване на колективните трудови спорове, предвидени в ЗУКТС, тук е невъзможно поради големия обем на материята. Най-общо може да се посочи, че способите за уреждане на тези спорове биват доброволни (непосредствени преговори между страните, посредничество и помирение, трудов арбитраж) и включващи използването на натиск и сила (напр. стачката). Това деление отразява и градацията на конфликта и така „степенува“ разглежданите способности по тяхната интензивност.

• **Непосредствените преговори** са предвидени в чл. 3 ЗУКТС и се изразяват в излагане и дискутиране на спорни въпроси между

страните. Тяхната цел е постигането на споразумение и преодоляване на спора. В началото на преговорите работниците предявяват писмено своите искания и уведомяват работодателя за имената на представителите си в преговорите. Така се създава яснота и определеност относно предмета на спора и лицата, които ще участват в преговорите. Обикновено непосредствените преговори се провеждат в относително кратък период, особено когато позициите на спорещите страни са ясно формулирани. Няма пречка обаче да се постигне и споразумение и за продължаването им, ако участниците в тях преценят, че могат да постигнат желанния резултат. Изобщо уредбата на непосредствените преговори не съдържа особени формалности: тя трябва да даде на страните достатъчно свобода, за да проведат срещите и разговорите си, както намерят за уместно и целесъобразно. Ако те действително положат необходимите усилия (включително с помощта на синдикалните, работодателските организации и пр.) и подхождат добросъвестно към преговорите, вероятността да постигнат взаимноприемливо решение и да сложат край на конфликта още на този етап е голяма.

• В случай че непосредствените преговори не постигнат целения резултат и не доведат до сключването на споразумение, законът предвижда следващ способ за доброволно уреждане на спора – **посредничеството**. То се осъществява основно от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) към министъра на труда и социалната политика. Според чл. 4, ал. 1 ЗУКТС и синдикалните, и работодателските организации, наред с НИПА, могат да осъществяват посредничество и арбитраж. Тази идея влиза в противоречие с основния принцип за безпристрастност на посредника, което обяснява защо в тази си част разпоредбата никога не е имала практическа приложимост (така: Мингов 2011: 211). *„При посредничество за уреждане на колективен трудов спор посредникът не решава спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да стигнат до общоприемливо и ефективно решение чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.“* (Писмо №9105/10/29.10.04 г. на НИПА. // ИБТ, 2005, №1, с. 13-14.)

Посредничеството трябва да се различава от **помирението**. *„Помирителят е по-дейна фигура от посредника. Той предлага идеи, прави предложения и дава варианти за решение, предоставя ги на спорещите страни и ги обсъжда поотделно с тях или събрани заедно, склонява всяка от спорещите страни към отстъпки и компро-*

миси, упражнява дискретен натиск върху тях за постигане на споразумение и изобщо движи цялата процедура за намиране на изход в доброволното уреждане на спора.“ (Мръчков 2018: 878). Поради това е трудно да се отговори на въпроса защо органът, създаден за осъществяване на *посредничество*, е наречен Институт за *помирение* и арбитраж. Изглежда законодателят е схващал двата термина по-скоро като синоними.

Целта на посредничеството (или помирението) е същата като на непосредствените преговори – да се постигне общоприемливо решение и да се сложи край на спора. Ако страните достигнат до споразумение, колективният трудов спор е приключил успешно.

• На следващо място ЗУКТС урежда **трудовия арбитраж**. Арбитражът е процедура, в която трето лице (арбитър, арбитражна комисия или арбитражен съд) е овластено да вземе решение, с което се урежда колективният трудов спор. Ако решението е по правен спор и се отнася до права и задължения на страните, то е подобно на съдебното решение, т.е. има същите правни последици: страните са длъжни да съобразят поведението си с постановеното от арбитража, да преустановят спора, като повторното му предявяване, включително пред съд, се явява недопустимо. Ако се отнася до неправни спорове, арбитражното производство замества несъстоялите се преговори и завършва с решение, което третото лице смята за подходящо. Затова арбитражът често се определя като „частен съд“, а арбитражното производство – като „квазисъдебно производство“. То се отличава от другите средства за доброволно уреждане на колективните трудови спорове по това, че чрез него спорът се решава от трето спрямо спорещите страни лице, докато в решаването на спора чрез другите способности в една или друга форма винаги присъства волята на спорещите страни (Средкова 2004: 163; Средкова 2019: 124).

Законът за уреждане на колективните трудови спорове урежда два вида арбитраж: доброволен и задължителен. При първия вид спорът се отнася за решаване към арбитражния орган по общата воля на страните, а при втория – независимо от волята им или по волята само на едната от тях. Доброволният трудов арбитраж е основният вид арбитраж по смисъла на закона, а задължителният е предвиден само в една хипотеза: при непостигане на споразумение за осъществяване на минималните дейности по време на стачка (чл. 14, ал. 3 ЗУКТС). Трудовият арбитраж се осъществява от арбитри, включени в поимен-

нен списък, утвърден от Надзорния съвет на НИПА.

Действащата в момента уредба на трудовия арбитраж повдига някои съмнения относно приложното поле на този способ за решаване на колективни трудови спорове – по-конкретно дали той е предвиден за уреждането само на неправни, или както за правни, така и за неправни колективни трудови спорове. Този въпрос ще бъде засегнат и по-долу. Тук е достатъчно да се посочи, че общата приложимост на уредения в ЗУКТС арбитраж към всички колективни трудови спорове би съответствала на принципите на процесуална икономия и бързина при решаването на споровете. Друг е въпросът, че така или иначе този механизъм не успя да се наложи в практиката и до днес продължава да не се познава и използва достатъчно ефективно. Спорещите страни рядко отнасят колективния трудов спор към доброволен арбитраж, а при това положение практическото значение на въпроса какви спорове по принцип би могъл да разрешава той значително намалява.

- За пълнота тук следва да се посочат и способите за уреждане на колективни трудови спорове чрез използване на сила и натиск, тъй като и те са предназначени да доведат до извънсъдебното решаване на спора. Към допустимите такива се отнася стачката (включително и задължителният трудов арбитраж за определяне на минималните дейности), а към забранените – локаутът (Мръчков 2018: 891-941; Александров 2021: 4). Общото между тях е, че с използването им едната страна по спора се опитва да принуди другата да възприеме позицията ѝ.

Все пак законът не изоставя идеята за доброволно уреждане на спора и по време на стачка (чл. 15 ЗУКТС). И при тази напрегната обстановка законодателят настоява страните да не прекъсват непосредствените преговори помежду си, а да ги продължават, като полагат усилия за окончателното уреждане на колективния трудов спор, включително и чрез посредничество или по друг подходящ начин (Мръчков 2010: 259). Причината е, че дори едната страна по спора да постигне целите си само чрез средствата на принуда и натиск, това не е същинско „уреждане“ на отношенията и разрешаване на конфликта, защото не отстранява първопричината за него. Обикновено той остава в латентно състояние в отношенията между страните и рано или късно се проявява отново.

3. Арбитражност на колективните трудови спорове

В трудовоправната литература са изразявани съмнения по въпроса дали всички колективни трудови спорове или само неправните от тях са арбитражни. Като че ли преобладаващото мнение в теорията признава приложимостта на арбитража и към двата вида спорове, като разграничава ролята на арбитражния орган и правните последици на арбитражното решение в двата случая. Когато се разглеждат неправни колективни трудови спорове, арбитражният орган действа като посредник, а решението замества (части от) колективния трудов договор между страните. В този случай с него се установяват нови права и задължения. Когато разрешава правни колективни трудови спорове, трудовият арбитраж действа като правораздавателен орган. Решенията му са правораздавателни и се ползват със силата на пресъдено нещо (Мръчков 2018: 887; Стайков 2009: 86; Средкова 2012b: 23).

„Посоченият извод се прави обаче, ако разпоредбата на чл. 1, ал. 1 не се тълкува във връзката и с § 1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС. Систематичното тълкуване на двете разпоредби води до друг извод. Съгласно § 1, ал. 2 ДЗР ЗУКТС споровете във връзка с изпълнението на споразуменията и арбитражните решения се разглеждат по реда за разглеждане на спорове относно изпълнението на колективни трудови договори. А на основание чл. 59 и чл. 357 in fine КТ споровете относно изпълнението на колективните трудови договори (без съмнение правни спорове) се уреждат по съдебен ред. А когато за определена категория правни спорове е предвиден съдебен ред, той може да бъде derogиран само ако това е изрично предвидено в закон. Не е така в случая. (...) Излиза, че арбитражната процедура е недопустима по правни спорове.“ (Средкова 2004: 165-166; Средкова 2019: 125). Авторката оценява като разумно и съответно на практиката на по-развити чужди държави (напр. Германия, Швейцария и др.) специалният ред по ЗУКТС, вкл. арбитражно производство, да се прилага само по неправни спорове. Според нея правните спорове следва да се решават от създадените за това органи – органите на съдебната система (арг. чл. 117 Конст.).

Към темата за арбитражност на колективните трудови спорове трябва да се добави и още една бележка: дори редът на ЗУКТС да е приложим към правни колективни трудови спорове, произтичащи

от неизпълнение на колективен трудов договор, тези спорове трябва да засягат всички или голяма група служители. Неизпълнението на колективния трудов договор спрямо отделни работници и служители поражда индивидуален трудов спор. Затова например стачка, обявена във връзка с такъв спор, би била незаконна на основание чл. 16, т. 5 ЗУКТС. Към казаното може да се добави, че и отнасянето на такъв спор към предвидения в ЗУКТС трудов арбитраж би представлявало нарушение на чл. 19, ал. 1 ГПК и чл. 360, ал. 1 КТ. Изобщо във всички случаи, когато може да възникне съмнение дали спорът отговаря на определението за колективен трудов спор по ЗУКТС, *de lege lata* арбитражът ще е недопустим. Проблемът е обаче, че законът не съдържа указание колко работници и служители трябва да са засегнати, за да възникне колективен трудов спор. *„Този въпрос продължава да стои и налага законодателно уреждане, за да не се стигне до парадоксалната възможност да се приеме, че е налице колективен трудов спор, стига повече от един работник или служител да не е съгласен с условията си на труд.“* (Мингов 2011: 206-207). С други думи, винаги, когато спорът засяга част, а не всички работници и служители, може да възникне въпросът дали всъщност не се касае за индивидуален трудов спор.

4. Медиация по колективни трудови спорове

За разлика от трудовия арбитраж, приложимостта на друг алтернативен способ за извънсъдебно решаване на трудови спорове е във всяко съмнение, защото е изрично предвидена в закона. Разпоредбата на чл. 3, ал. 1 ЗМ включва трудовите спорове в предмета на **медиацията**. Законът не ограничава приложното си поле до определен вид трудови спорове.

По същността си медиацията представлява доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ). Медиаторът играе ролята на посредник с цел улесняване на преговорите и подпомагане на откриването на задоволително и за двете страни решение. *„Това е необвързваща процедура в два смисъла: първият – страните не са задължени да остават обвързани с процеса на медиация, а могат да го прекратят и да напуснат по всяко време; вторият – медиаторът, като*

спомагателна фигура и неутрален субект, няма власт за вземане на решения и следователно не може да наложи решение на страните.“ (Стайков 2009: 18).

Като „процедура на подпомагани преговори“ медиацията се основава на сътрудничество между страните с цел преодоляване на спора и постигане на споразумение. Предимствата ѝ са в нейната бързина (обикновено се провеждат една или няколко общи срещи със страните, като е възможно да бъдат проведени и индивидуални срещи между страна по спора и медиатора за по-ясното разкриване и формулиране на интересите, претенциите и склонността към отстъпки в търсене на компромисни решения); минимизиране на разходите (възнаграждението за медиатора и таксите за процедурата са по-ниски в сравнение със съдебните и арбитражните производства); удобство за страните (те сами определят времето и мястото на провеждане на срещите); неформалност (страните не са обвързани от сложни процесуални правила, срокове и пр.); поверителност (по правило съдебните производства са публични, докато преговорите в хода на медиацията са изцяло поверителни, а участниците в процедурата са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, факти и документи, станали им известни в тази връзка). Медиаторът е длъжен да е безпристрастен и да не налага решение по спора. Той няма право да дава и правни съвети. Ролята му се ограничава единствено до това да подпомага страните в опитите им да преодолеят спора помежду си сами.

При успешно приключване на процедурата по медиация страните постигат споразумение, което може да бъде както в устна, така и в писмена форма. Писменото споразумение съдържа мястото и датата, на която е било постигнато, имената на страните и техните адреси, за какво се съгласяват те, името на медиатора, датата на започване на процедурата по медиация и подписите на страните (чл. 16, ал. 1 ЗМ). Споразумението задължава страните само за това, за което са се договорили и не може да се противопостави на лица, които не са участвали в процедурата. Ако процедурата е протекла при висящ съдебен спор и е приключила със споразумение, то може да бъде оформено като съдебна спогодба. Когато няма висящо съдебно производство по спора, разрешен чрез медиация, на спогодбата отново може да бъде придадена силата на съдебна спогодба, след като тя бъде одобрена от съд. Друга възможност е спогодбата да се сключи в писмена форма с нотариална заверка на подписите на страните, ако се предвижда

задължение за плащане на суми или за предаване на вещи. В такъв случай от съда може да бъде поискано да постанови незабавно изпълнение и да издаде изпълнителен лист.

Законът за медиацията съдържа и определени изисквания по отношение на **медиаторите**. Лица, които отговарят на тези изисквания и са преминали специален курс на обучение, могат да подадат заявление за вписване в Единния публичен регистър, воден от Министерството на правосъдието. Ако при възникнал спор страните пожелаят да търсят решение по пътя на медиацията, те следва да се обърнат към лице, вписано в този регистър.

Въпреки че Законът за медиацията сам определя приложимостта си към трудовите спорове изобщо, възникват сериозни съмнения относно допустимостта на процедурата по **медиация при колективните трудови спорове**. Те се отбелязват и от авторите, които считат тази процедура за универсално приложима (Стайков 2009: 84-85). Колебанията се пораждат от разпоредбата на чл. 3, ал. 3 ЗМ, според която медиация не се провежда, ако закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение. А ЗУКТС предвижда специален ред за сключване на споразумение, когато се използват някои от способите за доброволно уреждане на колективния трудов спор.

В монографичното си изследване „*Медиация по трудови спорове*“ доц. Ивайло Стайков отбелязва, че по своята същност посредничеството и помириенето като способи за доброволно уреждане на колективния трудов спор са медиация. При приемането на ЗУТСП през 1990 г. терминът *медиация* е бил непознат на българския законодател, но негов синоним и досега е посредничеството или помириенето. Поради това приема, че провеждането на медиация по колективния трудов спор не противоречи на идеята на ЗУКТС за доброволно уреждане на спора чрез посредничество. На следващо място авторът приема, че процедура по медиация може да тече паралелно и с доброволен трудов арбитраж, тъй като липсват правно-логически съображения двете процедури да бъдат окачествени като несъвместими. Според него медиацията е изключена единствено в хипотезата на задължителен трудов арбитраж по чл. 14, ал. 3 ЗУТСП, което следва именно от задължителния характер на последния и неговото правно и социално предназначение.

Принципно разбирането за близостта между посредничество-

то по смисъла на ЗУКТС и медиацията заслужава подкрепа. Думата „медиатор“ (от лат.) означава посредник. Функциите на посредника и на медиатора практически съвпадат. Открит остава обаче въпросът доколко има смисъл от два паралелни и припокриващи се механизма за уреждане на спора. И какво по-различно ще извършва посредникът в процедурата по ЗУКТС от медиатора в процедурата по ЗМ? Поради изложеното решаването на колективни трудови спорове по реда на ЗМ при наличието на специални правила в ЗУКТС (дори да се приеме за допустимо) ще се окаже по-скоро ненужно. Дори нещо повече – ако страните използват паралелно две твърде сходни процедури по ЗУКТС и по ЗМ, в определени хипотези това може да е индикация за опит за злоупотреба с право на поне една от тях. Не е изключено преследваната с подобни действия цел да е единствено протакане на преговорите в подготовка за упражняване на натиск над другата страна, а не стремеж за доброволно разрешаване на възникналия конфликт.

5. Заключение

Алтернативните способности за разрешаване на спорове не са отричане на съдебната система, а нейно полезно и необходимо допълнение. Освен споменатите по-горе плюсове, като бързина и намаляване на разходите, не бива да се пренебрегва и позитивният ефект от доброволното уреждане на спора върху бъдещите отношения между страните. Когато балансът в отношенията е постигнат в резултат на общи усилия, чисто психологически той се схваща като по-голяма ценност и от двете страни по спора и може да се окаже добра основа и за бъдещо сътрудничество.

Същевременно със съжаление трябва да се отбележи, че правната уредба на съществуващите извънсъдебни способности за разрешаване на трудови спорове в българското законодателство разкрива сериозни несъвършенства. Тя съдържа неясноти по концептуални въпроси, като например приложимостта на трудовия арбитраж по ЗУКТС към правните колективни трудови спорове или възможността (и най-вече смисъла) от паралелно протичане на процедури по ЗУКТС и ЗМ за разрешаване на колективен трудов спор. Оказва се, че (макар на пръв поглед общото правило да е: решаване на индивидуалните трудови спорове от съдилищата и доброволно уреждане на колективните тру-

дови спорове) практически съществуващите механизми за извънсъдебно решаване на спорове по ред причини са значително по-неефективни при колективните трудови спорове.

Необходимо е специалният Закон за уреждане на колективните трудови спорове да дефинира кои спорове могат да се решават посредством предвидените в него способности, и по-конкретно – трудовия арбитраж, както и нормативно да се определи съотношението между процедурите по ЗУКТС и ЗМ. Логично е недоверието на правните субекти към използването на алтернативни механизми за решаване на спорове, ако те не им дават сигурност, че ще постигнат резултат, аналогичен на съдебния. Когато законодателят съумее да преодолее това недоверие чрез създаването на ясна и безпротиворечива уредба, това ще е и стъпка към подобряване и на качеството на правораздаването.

Използвана литература

1. Александров, А. (2021). Колективни трудови спорове. // Труд и осигуряване, 2021, №11 (202), с. 2-5.

Aleksandrov, A. (2021). Kolektivni trudovi sporove. // Trud i osiguryavane, № 11 (202), s. 2-5.

2. Мингов, Е. (2011). Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове. // Актуални въпроси на трудовото и осигурителното право. Т. V. София: Св. Кл. Охридски, с. 205-218.

Mingov, E. (2011). Vaprosi na pravната uredba na kolektivните trudovi sporove. // Aktualni vaprosi na trudovoto i osiguritelnoto право. Т. V. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski, s. 205-218.

3. Мръчков, В. (1992). Колективни трудови спорове и правото на стачка. София: Св. Кл. Охридски.

Mrachkov, V. (1992) Kolektivni trudovi sporove i pravoto na stachka. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski.

4. Мръчков, В. (2010). Договорът в трудовото право. София: Сиби.

Mrachkov, V. (2010). Dogovoriat v trudovoto право. Sofiya: Sibi.

5. Мръчков, В. (2018). Трудово право. София: Сиби.

Mrachkov, V. (2018). Trudovo право. Sofiya: Sibi.

6. Средкова, Кр. (2004). Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. // Юридически свят, №1, с. 157-176.

Sredkova, Kr. (2004). Urezhdane na kolektivni trudovi sporove

chrez arbitrazh. // Yuridicheski svyat, №1, s. 157-176.

7. Средкова, Кр. (2012a). Посредничество за уреждане на колективни трудови спорове. // Информационен бюлетин по труда, №11, с. 21-28.

Sredkova, Kr. (2012a). Posrednichestvo za urezhdane na kolektivni trudovi sporove. // Informatsionen byuletin po truda, №11, s. 21-28.

8. Средкова, Кр. (2012b). Арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове. // Информационен бюлетин по труда, №12, с. 18-24.

Sredkova, Kr. (2012b). Arbitrazh za urezhdane na kolektivni trudovi sporove. // Informatsionen byuletin po truda, 2012, № 12, 18–24.

9. Средкова, Кр. (2019). Трудово право. Специална част, Дял II. Колективно трудово право. София: Св. Климент Охридски.

Sredkova, Kr. (2019). Trudovo pravo. Spetsialna chast, Dyal II. Kolektivno trudovo pravo. Sofiya: Sv. Kliment Ohridski.

10. Стайков, И. (2009). Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.

Staykov, I. (2009). Mediatsia po trudovi sporove. Sofiya: Avangard Prima, 2009.

За контакти:

Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките
Email: a.alexandrov@kambourov.biz