



СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА СИСТЕМИТЕ И СПОСОБИТЕ ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ, В СЪОТВЕТСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ ЗАКОНОДАТЕЛСТВА НА РАЗЛИЧНИ СТРАНИ

Хърватия

Със Закон за труда се регламентира задължително посредничество при КТС. Задължителното посредничество е условие, което трябва да бъде изпълнено, като изискване за законността на стачката. Посредникът, заедно с представителите на спорещите страни, подготвят предложение за начина на разрешаване на спорните въпроси. В случай, че бъде подписано споразумение, процедурата по посредничество се прекратява, като посредникът е длъжен след приключването ѝ да информира Икономическия и социален съвет. Според Закона за труда, в случай на спор, който би могъл да доведе до стачка или друга форма на индустриални действия, трябва да се проведе процедура по посредничество. В Хърватия помирението и посредничеството са синоними. Задължителното посредничество се осъществява от избран от страните по спора посредник от списъка, съставен от Икономическия и социален съвет или определен по взаимно съгласие на страните. Решението за размера на таксите за посредниците се взема от министъра, отговарящ за трудовите въпроси, с предварителното становище на Икономическия и социален съвет и съгласието на министъра на финансите. Министърът по трудовите въпроси, с предварителното становище на Икономическия и социален съвет, приема наредба, уреждаща методите за избор на посредници, провеждане на процедурата по посредничество и начина на извършване на административната работа, необходима за тази процедура. Освен ако не е уговорено друго от страните по спора, задължителното посредничество трябва да приключи в рамките на пет дни, след предаването на информация за спора на Икономическия и социален съвет или на териториалната административна служба, отговаряща за трудовите отношения.

Страните по спора могат да се споразумеят да отнесат колективния трудов спор пред арбитражен орган. Назначаването на индивидуален арбитър или арбитражна комисия и други въпроси, свързани с арбитражната процедура, могат да бъдат регламентирани с колективен трудов договор или чрез споразумение между страните, постигнато след възникването на спора. Арбитражният орган може да вземе решение само по въпросите, повдигнати пред него от страните по спора. Ако спорът се отнася до прилагането на закони и подзаконови актове или колективни договори, арбитражният орган основава решението си на съответното законодателство, друг регламент или колективен договор. Не се допуска обжалване на арбитражното решение. Ако спорът е свързан със сключването, изменението или продължаването на колективен трудов договор, арбитражното решение има силата на колективен трудов договор.

Румъния

Помирението също е задължително. При възникване на КТС, страните по спора са длъжни да информират Министерството на труда, социалната солидарност и семейството, чрез неговите териториални департаменти, с цел съдействие за

помирение. В Румъния арбитражните процедури са доброволни. В хода на помирието, страните могат да се споразумеят КТС да бъде внесен за разглеждане в арбитражна комисия. Арбитражната комисия следва да призове страните и да разгледа КТС, като се произнесе с решение, което е окончателно. Това решение може да се обжалва пред граждански съд само по отношение на неговата недействителност. Решението на арбитражната комисия е задължително за страните и се превръща в неразделна част от колективния трудов договор (КТД). Неизпълнението или нарушаването на КТД, с включеното в него арбитражно решение, релевира отговорността на неизправната страна по КТД. Възникналите спорове, отнасящи се до спазване на задълженията по КТД и арбитражните решения, станали тяхна неразделна част, се разглеждат от компетентните трудови съдилища.

В Румъния посредничеството в трудовите спорове е въведено за първи път със Закон № 168/1999, който се фокусира върху уреждането на индивидуални и колективни трудови спорове. Съществени промени в законодателството и институциите в областта на трудовите и индустриалните отношения са въведени чрез Закон за социалния диалог № 62/2011 – закон, който е силно оспорван от заинтересованите страни. С колективните трудови спорове са ангажирани служителите на Министерството на труда. Съществени промени в законодателството и институциите в областта на трудовите и индустриалните отношения са въведени чрез Закон за социалния диалог № 62/2011 – закон, който е силно оспорван от заинтересованите страни. С колективните трудови спорове са ангажирани служителите на Министерството на труда.

Според румънското законодателство, колективни трудови спорове могат да възникнат в следните случаи:

- Работодателят или работодателската организация отказва да започне преговори за споразумение или колективен трудов договор;
- Работодателят или работодателската организация не приема исканията на работниците и служителите;
- Страните не подписват колективен трудов договор до приключване на преговорите.

В Румъния има три способа за разрешаване на колективни трудови спорове. Помирението е задължителна стъпка за уреждане на споровете, преди да се премине към стачка, докато посредничеството и арбитражът не са задължителни и се осъществяват при споразумение между страните.

Колективният трудов спор се регистрира в Министерството на труда, то назначава официален представител, който да отговаря за спора. При постъпили искания за процедури по помирение, посредничество или арбитраж, те се решават от служители на Министерството на труда, които обаче имат и други отговорности, освен тези, съдържащи се в Закона за посредничеството (медиацията). Тези служители проверяват законността на пълномощниците и съставят протоколите от обсъжданията по време на заседанията.

Законът определя и други два вида индустриални действия: стачка от солидарност и предупредителна стачка. Стачката от солидарност се обявява с цел да се подкрепят исканията на служителите от други компании, принадлежащи към една и съща група или сектор. Тя не може да продължи повече от един работен ден. Предупредителната стачка може да продължи максимум два часа и трябва да бъде организирана най-малко два дни преди основната стачка. Националният статистически

институт в Румъния вече не докладва за стачки, тъй като в периода между 2010-2017 г. такива не са регистрирани.

Сърбия

Уреждането на КТС се осъществява в съответствие със Закона за мирно решаване на трудови спорове. В него са предвидени помирителни процедури с участието на безпристрастен помирител, които са доброволни. Когато КТС засягат т.н. „дейности за общото благо“, при които прекъсването на работата може да застраши живота и здравето на хората или да предизвика големи щети (електроснабдяване, водоснабдяване, трафик, метеорологични станции, пощенски служби, служби за комунални услуги, производители на основни диетични продукти, медицински и ветеринарни услуги, образование, социални грижи), страните по спора са длъжни да положат всички усилия за мирното му решаване според закона. В тези случаи страните по спора, не по-късно от три дни след възникването му, внасят съвместно искане пред Агенцията, оторизирана с уреждането на КТС. В случай, че страните не внесат искане в посочения 3-дневен срок, Директорът на Агенцията служебно инициира процедура по посредничество и назначава посредник от листата на посредниците към Агенцията.

Процедурата по посредничество се провежда от Експертна група, която се състои от един представител на всяка от страните и посредник. Представителите на страните представят своите предложения за уреждане на спора. Посредникът изслушва предложенията им, като може да ползва и събира информация и данни по казуса и от други източници. След изслушването, посредникът прекратява дебата и Експертната група дава препоръка (с консенсус на всички членове). В случай, че такъв консенсус не е налице до 5 дни след приключване на изслушването, посредникът дава препоръка за уреждане на КТС. Тази препоръка не е обвързваща за страните по спора. Страната, която не е съгласна с нея, излага доводите си до 3 дни след получаване на препоръката. Когато страните приемат препоръката, те сключват споразумение за уреждане на КТС. Когато предмет на спора е КТД, споразумението се превръща в съставна част от същия. Ако предметът на спора е друг – споразумението има силата на съдебно решение.

Арбитражът е доброволен. Арбитърът постановява решението си в 30-дневен срок след първоначалното изслушване. Решението е окончателно, не подлежи на обжалване и влиза в сила от датата на връчването му на страните.

Република Турция

Първият етап при уреждане на КТС винаги е посредничеството. При системата за уреждане на КТС в Турция е задължително преди предприемането на каквито и да е действия за стачка или локаут, да се направи опит за мирно решаване на спора. Според CLASLA № 2822 в Турция, при спор за интереси, *посредническата процедура е задължителна*. В хода на тази процедура, страните по КТС могат да се споразумеят да отнесат спора пред частен арбитраж. Клауза, отнасяща се за частния арбитраж, може да бъде предвидена в самия КТД. Решенията на този арбитраж стават част от КТД. Решението на арбитъра е подчинено на общото законодателство – то има ефекта на съдебно решение – задължително е за страните и при неизпълнението му се прилагат общите правила на закона. В Турция като частен арбитър може да се произнесе и Висшият арбитражен съд. Този съд се произнася задължително по КТС в областите, при които се изисква задължително осъществяването на минимални дейности при стачка. В случаите, при които страните не успеят да постигнат споразумение 30 дни след започване на колективното договаряне, законът предвижда доброволно

посредничество. То може да бъде поискано от компетентния орган от която и да е от страните. Посредникът следва да бъде избран от официалния списък на посредниците. Компетентният орган призовава страните в 6-дневен срок от получаване на искането за посредничество. В случай, че една от страните не се яви или двете страни по КТС не успеят да постигнат споразумение за назначаването на посредник, компетентният орган извършва това чрез изтегляне на име от официалния списък на посредниците и го определя за посредник по спора. Препоръките и предложенията на посредника не са обвързващи за страните и той не може да се произнася по спора по същество, за разлика от арбитъра.

Гърция

КТС също може да бъде отнесен до посредник или арбитраж *по взаимно съгласие на страните* на всеки етап от колективното трудово договаряне. Арбитражното решение има силата на клауза в КТД, която е задължителна за страните. Службата за медиация и арбитраж на Гърция (OMED) е създадена през 1992 г. Дейностите на Службата са важен инструмент в регулирането на индустриалните отношения. Основните дейности на OMED се съсредоточават върху посредничество и арбитраж в подкрепа на системата за колективно трудово договаряне. Посредничеството и арбитражът съдействат за регулирането на условията на труд чрез колективни трудови договори. Службата за медиация и арбитраж осъществява допълнителни дейности, насочени към засилване на ефективността на колективното договаряне. Тя осъществява обучение на представители на организациите на работодателите и тези на синдикатите, по въпроси, свързани с индустриалните отношения, колективното договаряне, управлението на човешките ресурси, икономиката на труда и др. OMED реализира проучвания и публикации по въпроси, свързани с колективните индустриални отношения и функционирането на пазара на труда. Службата вече публикува кодификацията на 140 колективни трудови договора. Тази публикация предоставя надеждна информация на страните и е уникална в Гърция. OMED разработва база данни, която предоставя информация за икономическите условия на колективните трудови договори (заплати и обезщетения) и провежда изследвания за индустриалните отношения във важни икономически сектори.

Механизмите за уреждане на колективни трудови спорове в Гърция са следните:

Помирение (Закон № 3996/2011): Механизмът се осъществява под ръководството на Министерството на труда и е отговорност на Инспекцията по труда. Помирението се осъществява при колективни трудови спорове, относно прилагането на трудовото законодателство на работното място, прилагането на КТД, както и въпроси, които не са обхванати от КТД. Помирението е доброволно и се различава от посредничеството и арбитража.

Посредничество (Законали № 1876/1990, № 3899/2010, № 4046/2012): Механизмът се осъществява под ръководството на Организацията за медиация и арбитраж (OMED) и започва след неуспешни преговори за сключване на КТД. Процедурата се осъществява от независим посредник, който помага на страните да постигнат съгласие. В края на процедурата, посредникът има право да отправи предложение за решаване на спора, ако страните не се договорят да сключат КТД.

Арбитраж (Законали № 1876/1990, № 3899/2010, № 4046/2012, № 4303/2014): Механизмът се осъществява под ръководството на Организацията за медиация и арбитраж и започва след неуспешно посредничество. Арбитражът се провежда от

независимо лице (арбитър) или от арбитражна комисия. Съгласно съществуващата законова рамка, арбитражът е доброволен и може да се осъществява само при взаимно съгласие на страните (работодатели и синдикати). Решението е задължително за страните и има обвързваща сила за тях така, както и КТД.

Кралство Белгия

Способите за уреждане на КТС в Белгия включват: *подпомагане, помирение и посредничество*. Арбитражът е почти непознат при КТС, а белгийските трудови съдилища нямат компетенции и не се произнасят по казуси, касаещи КТС.

Белгийската федерална служба по трудова заетост и социален диалог предлага посреднически процедури на страните по КТС в частния и публичния сектор. С тези въпроси се занимава по-конкретно Дирекция „Колективни трудови взаимоотношения“, която организира процедурата и осигурява административна подкрепа. Тя е неутрален орган, който посредничи в КТС на ниво организация в частния сектор чрез Помирителен съвет в рамките на съвместна комисия. Съвместната комисия е двустранен орган за колективно договаряне на секторно ниво, съставен от представители на социалните партньори и председателстван от федерален посредник по труда. Посредничеството в частния сектор има дългогодишна традиция в Белгия, като е залегнало в правната рамка от 1968 г. В публичния сектор обаче, посредничеството все още не е така широко разпространено, защото е създадено сравнително скоро (от 2013 г.) В публичния сектор посредничеството се управлява единствено от посредник между страните по спора и без намесата на Помирителен съвет.

Посредничеството е безплатно за страните.

Като превантивна мярка за гарантиране на социален мир, много от Съвместните комисии включват в своите правила клаузи за започване на посредническа процедура, преди да се предприемат индустриални действия (стачка или локаут). Условието за стачка не са изрично разписани в белгийското законодателство. Въпреки това, правото на стачка е признато чрез ратифицираната от Белгия Европейска социална харта (чл.6, ал.4). Законът от 1948 г., свързан с непрекъснатостта на обществените услуги в случай на стачка или локаут, също осигурява известна регулация. Важна роля в правната уредба има Касационният съд, който е признал прекъсването на работа, поради стачка. Локаутът се изразява във временно затваряне на дадено предприятие, като стратегия в полза на исканията на работодателя. Локаутът също не е строго регламентиран в белгийското законодателство и се среща рядко.

Когато бъде подписан КТД, страните се съгласяват да спазват условията му и да зачитат социалния мир. До стачки се стига, когато са изчерпани всички други възможности за намиране на решение по спора. Преди организирането на стачка е необходимо предизвестие, чийто срок трябва да бъде спазен. Най-разпространените видове стачки в Белгия (въпреки, че не са посочени в закона) са спонтанните стачки, които възникват след внезапно възникнал колективен спор в компанията.

Описание на процедурата по посредничество: Осъществява се от Помирителния съвет. Съветът работи по правила, приети от Съвместна комисия. Стъпките, през които преминава процедурата по посредничество са следните:

1. Една от страните по спора информира съответната синдикална или работодателска организация, участваща в Съвместната комисия, за наличието на

- спор. Организацията внася искане до Помирителния съвет, ако всички възможности за преговори са изчерпани.
2. Заседанието на Помирителния съвет започва с пленарна сесия, където всяка от страните по спора представя своите мотиви. Членовете на Помирителния съвет могат да задават въпроси за изясняване, като се въздържат от изразяване на мнения по темата.
 3. Пленарната сесия се прекратява и страните по спора изчакват в отделни зали, докато членовете на Помирителния съвет обсъждат случая и работят по проект на препоръка въз основа на консенсус помежду си.
 4. По време на обсъждането, членовете на Помирителния съвет се консултират или не със страните, относно тяхната позиция по отношение на проекта на препоръка. Като алтернатива, посредникът може също да се обърне към спорещите страни, използвайки метода „совалкова дипломация“.
 5. След края на обсъждането, заседанието на Помирителния съвет приключва в пленарна сесия. Тогава посредникът представя общата препоръка на Помирителния съвет, позовава се на постигнатото споразумение между страните или представя протокол за разногласия (несъгласие). Помирителният съвет може също да препоръча продължаване на преговорите на ниво предприятие и/или посредничество.

Франция

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

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

Доброволно посредничество/помирение: Всички КТС могат да бъдат подложени на помирителни процедури. Дори спорове, които не са станали предмет на конвенционална помирителна процедура, установена в КТД или в специално споразумение, могат да бъдат представени пред Национална или Регионална помирителна комисия. 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. Процедурата по медиация може да бъде иницирана от председателя на Помирителната комисия, който в този случай кани страните да определят медиатор, в рамките на определен срок. Тази процедура може да бъде иницирана и от административен орган, след мотивирано писмено искане на една от страните.

Институции и органи, с правомощия за осъществяване на медиация/помирение:

- Министъра на труда;
- Помирителни комисии – Националната и регионални помирителни комисии включват представители на организациите на работодателите и тези на работниците по равен брой, както и държавни служители, чийто брой не може да надвишава една трета от членовете на комисията;
- 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. Процедурата по помирение/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.

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.

Стачка: Всички работници и служители (с изключение на военните и полицията) имат право на стачка, независимо дали имат синдикат или не. Индивидуална стачка е допустима, само когато действията на отделен работник са във връзка с национална стачка. За да бъде стачката законна, тя трябва да отговаря на следните условия: да има напълно спиране на работата, да са проведени консултации, стачкуващите да са представили искания, свързани с условията на труд (заплати, условия за работа, реструктуриране и др.) В случай, че тези условия не са спазени, стачката ще се счита за незаконна. Участниците в незаконни стачки не са защитени от закона и могат да бъдат санкционирани и уволнени. Когато участват в законна стачка, стачкуващите са защитени от закона и не подлежат на санкции и уволнение. Въпреки това, при участие в законна стачка, се удържа съответната част от заплатата на стачкуващите, както и допълнителните възнаграждения за времето на участие в стачката.

В Полша, Унгария, Словения и Словакия – В тези четири държави медиацията, помирението и арбитражът могат да бъдат *както доброволни, така и в някои случаи задължителни*, основаващи се на законодателството и на колективните трудови споразумения.

Полша

В Полша КТС се уреждат чрез преговори, задължително посредничество и доброволен арбитраж. Системата за уреждане на КТС е уредена в Закона за разрешаване на колективни спорове (23 май 1991 г.) 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. Законът предвижда, че посредникът може да бъде лице, което се ползва

с доверието на страните. Той трябва да притежава определена професионална квалификация (напр. да бъде юрист, да е завършил курс или обучение в областта на посредничеството и др.) По силата на закона, на посредниците не може да бъде изплащано по-ниско възнаграждение от определеното с наредба на компетентния министър по трудовите въпроси.

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

Как протича процедурата по посредничество:

- 1) При непостигане на споразумение след преговорите, страните определят посредник. Компетентното министерство назначава посредника по искане на страните
- 2) Подготовка на процеса – посредникът определя своята стратегия и методи и събира информация по спора.
- 3) Осъществяване на посредничеството – посредникът организира срещи със страните, отправя препоръки и улеснява процеса на постигане на споразумение, организира обща среща на страните и посредника.
- 4) 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 спорът да бъде отнесен пред Колегията за социален арбитраж, която е специален орган на съда.

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

Унгария

В Унгария концепцията за КТС е въведена през 1989 г. Съгласно Кодекса на труда от 1992 г., страните по КТС могат да бъдат работодателят (или сдружението на работодателите) и синдиката. По дефиниция всеки спор между тези страни попада в правната категория „колективен трудов спор“. Унгарският Кодекс на труда прави разлика между КТС за интереси и КТС за права. В случай на спор за интереси, процесът на преговори започва, когато са предявени писмени искания.

Страните трябва да водят преговори най-малко седем дни и през този период трябва да се въздържат от всякакви действия, които биха могли да застрашат перспективите за постигане на споразумение. За да разрешат конфликта, страните могат да прибегнат и до доброволно посредничество. Посредникът трябва да бъде лице, което не участва в конфликта. При инициране на процедура по посредничество, преговорите продължават седем дни, като допълнително могат да бъдат дадени още пет дни на страните за размисъл. Посредникът изготвя становище до страните, за да ги информира за състоянието на преговорния процес и да опише съответните позиции. При непостигане на споразумение, страните имат право да се обърнат по взаимно съгласие и към арбитър. Всяко споразумение, постигнато по време на преговорните процеси и всяко арбитражно решение, се считат за задължителни за страните.

Унгарските КТД често включват клаузи за разрешаване на КТС. Около половината от всички сключени КТД съдържат регламенти, относно вътрешното уреждане на КТС.

Словения

Както в Словакия, така и в Словения понастоящем законодателството не прави разлика между спорове за права и спорове за интереси. КТС в Словения се решават посредством преговори, посредничество, арбитраж или по съдебен ред. Преобладаващо използваната форма от 2010 г. насам е посредничеството. Преди въвеждането му, преобладаващ е бил арбитражът. Всички механизми за решаване на КТС са доброволни.

Механизми за разрешаване на КТС:

КТС се уреждат мирно чрез преговори, посредничество и арбитраж, в съответствие със Закона за труда и обществените съдилища и в съответствие с определения ред за уреждането им в КТД. Основната разлика между словенската нормативна уредба и тази на другите страни е, че словенското законодателство признава наличието на спорове с участието на формална или неформална работническа организация, която може да докаже, че законно представлява общите интереси на група работници.

Правото на стачка се урежда от Закона за стачките. Този закон определя стачката като организирано спиране на работата на работниците, с цел упражняване на икономически и социални права и интереси. Работниците могат свободно да вземат решение за участието си в стачка. Законът уточнява, че стачка може да бъде организирана в предприятие или организация, в част от предприятие или организация, в отрасъл на икономиката или като обща стачка.

Правото на стачка на работници в организации, които извършват дейности от особена обществена значимост, като напр. отбрана, може да се упражнява само при следното условие: осигуряване на минимално необходимите дейности.

Словакия

В Словакия Законът за колективното договаряне определя как могат да възникнат КТС между работодатели и синдикати, регулира провеждането на индустриални действия и предвижда посредничество и арбитраж, преди предприемането на каквито и да било действия. Страните, участващи в КТС, са отраслови или фирмени профсъюзи и секторни организации на работодателите или управлението на предприятията (т.е. КТС могат да възникнат както на ниво отрасъл/сектор, така и на ниво предприятие/организация). За разлика от Унгария, в Словакия няма отделни процедури за спорове относно права и относно интереси. КТС могат да засягат сключването на КТД или изпълнението на задължения, произтичащи от колективно споразумение. Въпреки това, и в двата случая трябва да се премине през доброволно посредничество и ако не бъде постигнато споразумение, и през арбитраж. Посредникът се избира от одобрен списък на посредниците на Министерството на труда, социалната политика и семейството. При неуспешно посредничество, страните могат да пристъпят към арбитраж. Всяка от тях може да обжалва решението на арбитража пред съда в рамките на 15-дневен срок, след постановяване на решението. В противен случай, решението става задължително за страните. Ако решението на

арбитра е обявено за невалидно от съда, същият арбитра трябва да разгледа спора отново. Ако това е невъзможно, Министерството назначава друг арбитра.

Като цяло, КТД уреждат основните правила, които договарящите страни следват, когато възникне спор по време на действието на КТД. В повечето случаи спорите на ниво предприятие се решават на местно ниво. Министерството на труда, социалните въпроси и семейството може да участва в КТС, когато страните поискат назначаването на посредник или арбитра.

Естония

От 1 януари 2018 г. в Естония е в сила Закон за разрешаване на колективни трудови спорове. При наличие на спор между работодателска и синдикална организация, трябва да се правят опити за разрешаването му по пътя на преговорите. Ако спорът не може да бъде разрешен по пътя на преговорите, страните имат право да предоставят случая на Комисия по трудови спорове. Във всяка дирекция на Инспекцията по труда са създадени такива комисии.

Друг орган, отговорен за разрешаване на КТС е съдът. Единственото ограничение тук е, че не се допуска едновременното подаване на искане до Комисията по трудови спорове и до съда.

Комисията по трудови спорове трябва да разгледа искането не по-късно от един месец след представянето му. Когато решение на спора се търси по съдебен ред, срокът за постановяването му от съда е три месеца.

При възникнал КТС в Естония, може да се потърси съдействие и от Националната помирителна институция за осъществяване на посредничество/медиация. Освен националният помирител, в различните региони действат и местни помирители. Националният помирител назначава местен помирител за разрешаване на даден спор, като го съгласува предварително с местната власт. В случай на искане за съдействие при КТС (касаещи предимно условията и прилагането на КТД) националният помирител е безпристрастен експерт, който помага на страните да постигнат компромис. Дейността на националният помирител е регламентирана в специален закон.

Последният начин за уреждане на възникнал КТС е съдът. В Република Естония няма специализирани съдилища (трудова съдилища). Всички трудови спорове са от компетентността на общите съдилища.

Дания

Датската система за уреждане на КТС включва редица извънсъдебни механизми, както и съдебни такива – арбитражен и трудов съд.

Преди да се обърнат към съда, социалните партньори имат задължението да опитат да разрешат конфликта по пътя на преговорите.

В Дания има нормативно разделение на КТС на спорове за права и спорове за интереси. Спор за права възниква, когато дадено предприятие има действащ КТД. В този случай страните нямат право да прибегват до индустриални действия или локаут. Веднъж влязъл в сила, КТД задължава страните за търсене на мирно решение на възникналите спорове. Ако спорът е свързан с нарушаване на КТД, то той трябва да бъде отнесен към трудовия съд. Ако пък причина за конфликта е несъгласие, относно тълкуването на текстове от КТД, то спорът трябва да бъде решен от арбитражни

съдилища. Правното основание за разрешаване на споровете са Правила за управление на индустриалните спорове от 1910 г.

Спор за интереси се появява там, където няма и не е в сила КТД. В тези случаи могат да се предприемат действия като стачки, локаути или блокади, при условие, че има разумна степен на пропорционалност между цел и средства за нейното постигане. Това важи както за работниците, така и за работодателите. Спорове за интереси могат да възникнат и във връзка с подновяването на КТД. В този случай се прави опит за посредничество, за да се избегне задълбочаване на конфликта или стачката. Спорове за интереси могат да възникнат и по въпроси, които не са залегнали в КТД. В периода, за който е в сила КТД, спор за интереси може да възникне напр. когато на работното място са въведени нови технологии, създаващи нови работни процеси, необхванати от съществуващия КТД. В такива случаи синдикатите имат право да предприемат индустриални действия срещу работодателя, за да бъде преразгледан КТД.

Описание на процедурата по посредничество:

1. Първата стъпка в разрешаването на спорове е стремеж за постигане на споразумение чрез организиране на преговори на равнище предприятие между представителите на работниците и тези на работодателя.

2. Създава се Помирителна комисия, като обикновено всяка страна по спора определя свой представител.

3. Ако посредничеството приключи без резултат, разглеждането на спора може да бъде продължено със срещи между организациите на по-високо ниво. На тези срещи обикновено присъстват представители на спорещите страни и представители на Помирителната комисия. Преговарящите могат да разрешат спора, ако бъдат единодушни. Обикновено повечето спорове в Дания се решават чрез тези три стъпки.

4. В по-сложни случаи, когато спорът не може да бъде разрешен по пътя на горните три стъпки, случаят се отнася към индустриален арбитраж.

5. Ако спорът е свързан с конкретно нарушение на КТД, разрешаването му следва друг ред, като първата стъпка отново са преговорите на равнище предприятие. След това се организира среща между централните ръководства на страните и накрая – спорът може да бъде отнесен за решаване от трудов съд.

В датската система за разрешаване на спорове, нито една от страните няма право да откаже участие в преговори при възникнал спор, независимо дали той е за права или за интереси.

Германия

В Германия има няколко механизма за разрешаване на КТС: медиация, помирение, арбитраж и не на последно място – съдебен ред. Подобно на други страни от ЕС, арбитражът по индивидуални трудови спорове е забранен. Арбитраж може да се осъществява само при КТС. Германското право разграничава споровете между работодател и синдикат и между работодател и отделен служител. Трудовото право в Германия се урежда от федералното законодателство, колективните трудови договори и съдебната практика.

Всеки процес в германските трудови съдилища започва с предложение за помирение и преговори. Германия прилага Директива 2008/52/ЕО, съдържаща

нормативни разпоредби за медиацията и алтернативите за мирно разрешаване на спорове.

По всички спорове страните участват доброволно и се стремят да разрешат конфликтите сами. Никоя страна не може да бъде принуждавана да участва и всяка има право да напусне процедурата по всяко време, без да посочва причината за това. Медиацията е доброволна. Тя бавно се превръща в част от германската нормативна уредба, с приетия през 2012 г. Закон за медиацията. Тъй като методът е сравнително нов, медиацията се използва рядко.

Най-много от трудовите спорове в Германия се уреждат чрез съдилищата. Специализираните трудови съдилища („Arbeitsgerichte“) имат изключителна юрисдикция по въпросите на трудовата заетост и се ръководят от тричленен състав, включващ един професионален съдия и двама представители на страните. Голяма част от споровете, почти 40%, се решават от страните извън съда, следвайки помирителните заседания, предложени от съдията преди съдебната процедура.

Описание на процеса по медиация:

Спорещите страни избират медиатор. Медиаторът трябва да удостовери, че е преминал подходящо обучение и допълнителна квалификация и притежава теоретични знания и практически опит. Медиаторът насърчава диалога между страните и може да проведе отделни разговори с тях. В случай, че страните постигнат споразумение, медиаторът трябва да се убеди, че споразумението се сключва с ясно разбиране и признаване на основните принципи и съдържание на същото. Той информира страните, участващи в медиацията, за възможността споразумението да бъде разгледано от външни консултанти, ако това е необходимо. При постигнато съгласие между страните, се подписва окончателно споразумение между тях.

Чешка Република

Процедурата по уреждане на КТС е уредена от Закон № 2/1991 относно колективното договаряне. Законът предвижда, че КТС са спорове, относно сключването или изпълнението на КТД. Страните по КТС са страни по КТД. КТС, касаещи сключването на КТД или изпълнението му, се решават чрез посредник или арбитър.

Чешката република има двустепенна форма за разрешаване на КТС, като помирението и посредничеството са обединени. Тези две възможности са единствените форми за разрешаване на КТС. В Чешката република не съществуват трудови съдилища. Законодателството признава две форми на индустриални действия – стачка и локаут. Терминът „блокада“ или „окупация“ не е признат от закона.

Правото на стачка, като основно човешко право, е гарантирано в Закон № 2/1993 чрез Хартата на основните права и свободи, която е част от Конституцията на Чешката република. Член 27 от Хартата гласи, че правото на стачка е гарантирано в съответствие с предвидените от закона условия. Такова право нямат съдии, членове на въоръжените сили и на силите за сигурност.

Португалия

Главна дирекция „Заетост и трудови отношения“ към Министерството на труда, солидарността и социалната сигурност в Португалия предлага услуги по помирение и посредничество както за частния, така и за публичния сектор. Този държавен орган,

също така, предоставя услуги за превенция на КТС и определяне на минималните дейности в случай на стачка. Намесата на този орган при уреждането на КТС е съобразено с някои основни изисквания, като свободата на синдикално сдружаване и действия; възможност на страните за избор на процедури за преговори; наличието на изисквания, относно съдържанието и периодичността на преговорите; наличие на доброволни методи за разрешаване на спорове; признаване и гарантиране на правото на стачка.

Помирението може да започне по искане на една или на двете страни по спора. Процедурата обикновено се осъществява от отговорната дирекция към министерството. Страните са задължени да присъстват на помирителните заседания, като успехът на процедурата зависи изцяло от тяхната воля. Ако помирителната процедура е неуспешна, тя може да бъде трансформирана в посредничество. То може да бъде иницирано по искане на една или на двете страни по спора. Посредникът се назначава от министерството. Той търси компромис за разрешаването на конфликта. Страните са задължени да присъстват на срещите.

Доброволен арбитраж – Кодекс на труда, чл.чл.506-507: Страните, участващи в преговорите по КТД, могат да започнат процес на доброволен арбитраж при възникване на конфликт. Арбитражният орган се състои от един представител на всяка страна и трети член, който се избира от двамата представители на страните. Участващите страни са длъжни да информират Министерството на труда за началото и приключването на процедурата.

Задължителен арбитраж – Кодекс на труда чл.чл.508-509: Задължителният арбитраж се прилага, ако всички предишни стъпки на преговори, помирение и доброволен арбитраж по КТС са се провалили и ако социалните партньори са представили спора пред Икономическия и социален съвет. В случаите на риск за живота, здравето или сигурността на гражданите по време на стачка (т.н. минимални дейности по време на стачка), Министерството на труда може едностранно да иницира задължителен арбитраж (след консултация с Икономическия и социален съвет). Също така, в случаите на преговори за подписване на нов КТД, една от страните може да поиска задължителен арбитраж, ако другата страна съзнателно е довела всички предишни стъпки до неуспех. Министерството на труда решава дали да назначи задължителен арбитраж, като взема предвид броя на работниците, засегнати от конфликта, значимостта на социалната закрила на работещите, които са обхванати, Социалното и икономическо въздействие на конфликта и позицията на участващите страни. След консултация със заинтересованите страни и регулиращия/надзорен орган за съответния сектор, Министерството на труда едностранно взема решение дали да иницира задължителен арбитраж по случая.

Необходим арбитраж – Кодекс на труда чл.чл.510-511: Ако срокът на КТД изтече и не е продължен или сключен нов КТД за следващите 12 месеца, Министерството на труда може да иницира процедура по необходим арбитраж (който се регулира със специален закон). Този вид арбитраж е предназначен да бъде задействан при изтичане на КТД. В случай на стачка в сектор или институция, които осигуряват необходими услуги за населението, съответният синдикат е длъжен да представи в Министерството на труда предложение за установяване на „минимални дейности“ при условия на стачка. Ако страните не стигнат до общо решение, се провежда арбитраж в Икономическия и социален съвет.

Великобритания

Британската система за разрешаване на КТС може да се характеризира с прилагането на способите помирение, посредничество и арбитраж. Трудовото законодателство в Обединеното кралство не налага на страните задължителни процедури по помирение или посредничество, като синдикатите имат право да призоват към стачка, ако членовете им я подкрепят. Ако страните по спора решат да инициират процедура по посредничество, най-често се прибягва към Консултативната помирителна и арбитражна служба (ACAS). Тя се подкрепя от държавата и се финансира от правителството. Това е изключително безпристрастна процедура, целяща подпомагане на редица аспекти на трудовата заетост и КТС изобщо. Службата прави разграничение между помирение, посредничество и арбитраж. И в трите процедури участват представители на синдикатите и на работодателите.

Помирение: Когато има спор между работодател и група от служители (обикновено представлявани от синдикати), службата може да помогне. Тя действа като независимо трето за спора лице и подпомага страните в обсъждането, с цел постигане на споразумение. Процедурата е доброволна и поверителна. Основната цел на помирителя е да спомогне за постигане на споразумение, приемливо за двете страни. В много случаи страните се възползват от безпристрастността на третото лице, което изслушва фактите и посочва къде има силни и слаби моменти. Всяка от страните може да се свърже със Службата самостоятелно, за да обсъди въпроса поверително, без никакво задължение за по-нататъшно разглеждане на въпроса. Помирението най-често се прилага при спорове, свързани със заплащането на труда, условията на труд и преструктурирането.

Посредничество: Посредничеството може да помогне на работодателя и служителите (обикновено представлявани от синдикат) да разрешат конкретен спор, когато не са в състояние да постигнат споразумение. Службата осигурява безпристрастна и независима процедура, при която да се помогне на страните да намерят решение. Преди да започне посредничеството, страните се споразумяват за условията на процедурата, включително разглеждат внимателно препоръките на посредника. Посредничеството е напълно доброволно и поверително. Много спорове могат да бъдат уредени чрез посредник. Посредничеството е най-ефективно преди страните да са втвърдили позициите си.

Арбитраж: Арбитражът по КТС се осъществява, когато страните са изчерпали процедурите за водене на преговори по конкретен спор и не могат да постигнат споразумение. Службата може да помогне на двете страни да се споразумеят за условията по арбитража и до какво решение искат да се стигне. Страните следва да изразят съгласие за приемане на решението на арбитъра. ACAS назначава безпристрастно лице от арбитражния състав, за да изслуша аргументите на страните. След приключване на изслушването, арбитърът издава решение в рамките на 21 дни от датата на изслушването.

Стачка: Синдикатите в Обединеното кралство нямат право на стачка. Когато работниците стачкуват или предприемат други форми на индустриални действия, те нарушават трудовите си договори. Това означава, че когато синдикатите поискат да организират индустриални действия, те на практика призовават за нарушаване на сключените договори. Съгласно закона е неправомерно да се подтикват хората към

нарушаване на договорите. Синдикатите нямат никаква законова защита в тези случаи и се сблъскват с възможността за предприемане на съдебни действия срещу тях.

Италия

Някои КТД предвиждат създаването на комисии за разрешаване на спорове, управлявани двустранно от социалните партньори. КТД не предвиждат конкретни процедури за разрешаване на възникнал КТС. Като цяло, по-голямата част от КТС се решават в трудовите съдилища.

Традиционно в Италия основният инструмент за управление на КТС е стачката. Избягва се участието на трето за спора лице за неговото уреждане. Медиацията не се предоставя на институционално ниво за КТС. Италия осигурява медиация само по граждански и търговски дела. На практика предимно държавни служители, инспектори по труда и областни управители действат в ролята на посредници. Има опити от страна на законодателната власт да разшири приложното поле на медиацията, включвайки и трудовите спорове. Тази инициатива среща съпротива от страна на лобистите и синдикатите.

Медиацията е предимно доброволна в италианските трудови отношения. Задължителна е само в случаите на заплахата от стачка в основните обществени услуги: в тези случаи, за да се избегнат негативни последици за обществото, страните трябва да се опитат да намерят решение, за да се избегне стачката. При заповед на областния управител (префект), страните трябва да се отзоват за осъществяване на процедура по посредничество. За публичните сектори то се организира от местното, регионалното или националното правителство. Няма официална фигура на посредник при трудови спорове. Посредниците могат да бъдат различни, в зависимост от обстоятелствата (напр. кметовете, префектите, министрите и др.). Колективните спорове в Италия биват три типа: в основните обществени услуги, вследствие на колективни уволнения и др. Само при първия тип има задължително помирение и задължително посредничество, докато при останалите се осигурява възможност при желание на страните да се намеси трето за спора лице.

Нидерландия

В Холандия съществуват различни организации, които предлагат помощ, като трети лица за разрешаване на КТС. В публичния сектор Консултативният и Арбитражният комитет на Националната служба (ААС, 1984) съветва или се ангажира с арбитраж или посредничество за разрешаване на КТС. В общините страните могат да се обърнат за разрешаване на възникнал КТС към местна консултативна или арбитражна комисия. За конфликти между висшето ръководство и работническия съвет, страните могат да се обърнат към Съвместна секторна комисия (посредническа комисия). Има три вида комисии – за сектора на търговския пазар, нестопанския сектор и публичния сектор или правителството. САОР предлага посредничество зъ всички видове спорове. Неформално избрана група от експерти или политически и обществени лидери могат да се намесят в ролята на съветници, посредници или анализатори.

Когато профсъюзите призоват към стачка, посредничеството преди стачката е задължително. Няма задължително посредничество по спорове, свързани със Съвета на работниците. Съвместни секторни комисии – част от Социалния и икономически съвет (SER) предоставят превантивно посредничество при поискване. Членовете на комисията представляват всички социални партньори. SER се финансира от

индустрията и е независим от правителството. Той представлява интересите на синдикатите и индустрията и съветва правителството.

Служба за посредничество: Националната федерация за посредничество (MFN) регистрира и сертифицира посредниците. Федерацията улеснява процеса на посредничество и осигурява административна подкрепа.

КТС биват такива, които са свързани с КТД (между работодатели и синдикати/работнически съвети), спорове за права и спорове за интереси.

В Холандия няма законови разпоредби, регламентиращи посредничеството, помирението и арбитража в индустриалните конфликти, но някои КТД предвиждат съвместни процедури за разрешаване на КТС.

Кралство Испания

През 1996 г. между социалните партньори е сключено Споразумение за извънсъдебно разрешаване на трудови конфликти (ASEC). То е подновено през 2012 г. Това споразумение дава възможност за създаването на частна фондация, администрирана от Междуконфедералната служба по медиация и арбитраж (SIMA), финансирана изцяло от държавата и управлявана самостоятелно от социалните партньори. Тя предоставя безплатни услуги за разрешаване на трудови спорове на територията на цялата страна. В споразумението е разписано задължение на страните да известяват службата при наличие на КТС.

Медиацията (посредничеството) в Испания е децентрализирана и организирана на областно ниво. Механизмите за разрешаване на КТС са помирение, посредничество, арбитраж и по съдебен ред. Тук ще се фокусираме върху една от най-използваните системи – извънсъдебната система за разрешаване на трудовите спорове (посредничеството) в Андалусия (SERCLA). Посредничеството при КТС се провежда от екип от четирима посредници, двама от които са назначени от ръководителя на работодателската организация, а другите двама – от най-големите синдикални организации. Административната подкрепа се осигурява от офиса на Извънсъдебната система за разрешаване на трудовите спорове в Андалусия. SERCLA се прилага задължително както при спорове за права, така и при спорове за интереси, ако съществува реална опасност от стачка. Процедурата се организира от Съвета по трудови отношения на регионалното правителство на Андалусия. Посредничеството се осъществява от екип, който обикновено се състои от четирима професионални посредника. Службата по посредничество има за цел да улесни протичането на процедурата. Процедурата е безплатна за страните. Страните се представляват сами, но често и от упълномощени лица на страните и от юристи.

Арбитражът рядко се прилага при КТС. По-голяма част от споровете в Испания се разрешават по пътя на непосредствените преговори и чрез посредничество.

Кипър

В Кодекса на индустриалните отношения на Кипър е предвидено, че държавата се намесва чрез медиация от страна на Министерството на труда, когато има проблем с постигането на съгласие между страните по КТС. Кодексът на индустриалните отношения се състои основно от две части. В първата част „Основни разпоредби“ страните признават правото си да се сдружават свободно и да принадлежат към организации по техен избор, без каквато и да е намеса или прилагане на натиск. Във

втората част, озаглавена „Процедурни разпоредби“, Кодексът предвижда да се следват отделни процедури при уреждането на спорове, относно интереси и уреждане на жалби/оплаквания. По данни на Министерството на труда, предвид сложния характер на договорите, много трудови спорове произтичат от тълкуването им.

През последното десетилетие, Министерството на труда и социалното осигуряване играе важна роля за поддържането на индустриалния мир, като предоставя услуги по медиация за подновяване на КТД. В този контекст, трябва да се отбележи, че през същия период все по-малко секторни КТД бяха сключени на етапа на преките преговори, което доведе до забавяне на подновяването им.

Когато двете страни са съгласни, те могат да отнесат всички или някои от въпросите по даден спор за арбитраж по всяко време или преди, или след подаването на спора до министерството. Когато спорът е отнесен за арбитраж, страните се задължават да приемат решението на арбитража като задължително.

Правото на стачка е гарантирано от конституцията на Република Кипър. По-конкретно в чл.27, ал.1, който предвижда, че „правото на стачка се признава и упражняването му може да бъде уредено със закон само за целите на гарантиране сигурността на републиката или на обществения ред и безопасност, или на доставки и услуги, които са от съществено значение за живота на хората“. Право на стачка нямат въоръжените сили, полицията и жандармерията. Обсъжда се да бъде приет закон за разширяване на тази забрана и за държавните служители, въпреки че към момента такава забрана не съществува.

Република Ирландия

Комисията по отношенията на работното място (WRC) е създадена на 1 октомври 2015 г., съгласно Закона за отношенията на работното място. Комисията изема функциите на Националния орган по трудова заетост, Комисията по трудови отношения и на директора на Трибунала за равенство. Комисията поема, също така, и някои от функциите на Апелативния трибунал по заетостта (EAT). Апелативните функции на този трибунал са прехвърлени на Трудовия съд, който в момента е единственият апелативен орган за всички жалби, свързани с трудовите отношения.

Помирителната служба (в рамките на Комисията по отношенията на работното място) помага на работодателите и техните служители да разрешават спорове, когато не успеят да постигнат споразумение по време на преговорите. Служител по индустриални отношения от Комисията действа като председател по време на заседанията, за да се постигне споразумение. По-голямата част от случаите, преминали през помирителната процедура, са уредени. Ако не бъде постигнато съгласие, при желание на страните, спорът може да бъде отнесен до Трудовия съд.

Норвегия

Норвежката уредба на уреждането на КТС и Норвежкия трудов съд имат национални специфики, които не позволяват прякото им пренасяне в други национални правни системи. КТС в Норвегия са свързани изключително с *колективното преговаряне* – сключването, тълкуването и изпълнението на КТД. Основните равнища на колективно преговаряне в Норвегия са национално и отраслово. Законодателството регламентира два способа за уреждане на КТС – *посредничество и трудов съд*. Непосредствените преговори между спорещите страни се предпоставят, а *стачката не е предмет на уредба като процедура в Закона за трудовите спорове* от 2012 г. Заедно с

този закон в Норвегия се прилага и *Законът за споровете в сферата на публичните услуги* от 1958 г. Норвежката правна уредба на КТС е плод на почти вековно историческо развитие, а дългото съществуване на тази правна уредба свидетелства за нейната ефективност и подкрепа, както от държавата, така и от социалните партньори.

Посредническата институция се състои от един постоянен *Национален посредник* и един или повече постоянни *посредници за отделните райони*. Те се назначават от краля за срок от три години. Посредниците трябва да отговарят на изискванията за съдии в трудовия съд. Финансирането на посредническата институция е за сметка на държавата. Посредническата процедура е *задължителна* и чрез нея се уреждат *спорове за интереси между професионалните съюзи и работодател или работодателска организация*. Заседанията по посредничеството са *закрити* и всички участници в нея са длъжни да опазват в тайна разискванията, доказателствата и пр. Посредникът прави *предложение* за уреждане на спора. То се приема от страните *тайно гласуване*. Резултатът от гласуването се оформя писмено и се предава на посредника. Решенията по посредничеството са *окончателни* и не подлежат на обжалване. *Разноските* по посредничеството *се разпределят между страните*, освен ако те не решат друго.

Трудовият съд в Норвегия е създаден през 1915 г. Още в програмата, приета от конгреса на скандинавските работници в гр. Гьотеборг през 1886 г. е декларирано: „Ние се надяваме, че всички конфликти, които могат да възникнат между работници и работодатели по време на усилията за подобряване на положението на работниците в обществото, могат да бъдат разрешени мирно и затова *препоръчваме създаването на специални арбитражни съдилища, с цел намаляване на подобни конфликти.*“ Трудовият съд в Норвегия *не е съд в същинския смисъл* на това понятие. Той е по-скоро особен вид административна юрисдикция. Седалището на Трудовия съд в Норвегия е в столицата Осло. Съдът се състои от *седем постоянни съдии* и техни заместници. Постоянните съдии са две категории. Едната от тях са професионални съдии – правоспособни юристи. Един от тях е председател и един заместник-председател. Трима са висши държавни служители. За всеки от седемте съдии се назначават по най-малко двама заместници. Четиримата съдии, извън висшите държавни служители, се назначават от краля с 3-годишен мандат. Те трябва да отговарят на изискванията за съдиите във Върховния съд. Всеки съдия дава пред министъра на труда писмена клетва, че ще изпълнява добросъвестно своите задължения. Текстът на клетвата се определя от краля. 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. По правило за делата пред трудовия съд *не се дължат съдебни разноски*. Обжалване на решенията на трудовия съд се допуска само при изключителни хипотези и жалбите се разглеждат от *Апелативния комитет на Върховния съд*. Подобни органи съществуват и в другите скандинавски държави – **Дания и Швеция**.