

FRI-2B.311-1-L-06

## THE APPLICATION OF MEDIATION ON COLLECTIVE LABOR DISPUTES\*

**Senior Assist. Prof. Antonina Dimitrova, PhD**

Private Law Department, Faculty of Law  
“Angel Kanchev” University of Ruse, Bulgaria  
E-mail: andimitrova@uni-ruse.bg

***Abstract:** The paper reviews legal and non-legal collective labor disputes and the different opinions in the Bulgarian legal theory considering the use of mediation. According to some authors mediation is applicable for the individual labor disputes only. Other authors assume that mediation is admissible for collective labor disputes, as well. The research argues that the application of mediation on collective labor disputes is not excluded either by the Settlement of Collective Labour Disputes Act or by the Mediation Act.*

***Keywords:** Mediation Settlement Agreement, Collective Labor Disputes, Disputes Settlement.*

### ВЪВЕДЕНИЕ

По отношение на колективните трудови спорове (КТС), регламентирани в Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), изрично е предвидено извънсъдебното им разрешаване. Обаче нито в Кодекса на труда (КТ), нито в ЗУКТС се споменава медиацията. Трудовите спорове общо са посочени като възможен предмет на медиация в чл.3, ал.1, предл.3 ЗМ.<sup>238</sup>

Понятието медиация е легално определено в чл.2 ЗМ, според който тя е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице - медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение. Според мен би могло да се даде и по-всеобхватно определение на медиацията, имайки предвид нейните характеристики<sup>239</sup> и нейната цел – както при помириенето, така и при медиацията тя е не само уреждане на спора чрез сключване на споразумение, но и съдействие на спорещите да възстановят или подобрят взаимоотношенията си.<sup>240</sup>

*Медиацията може да се определи като правно уредена поверителна процедура, която представлява форма на провеждане на преговори със съдействието на специално обучено неутрално и безпристрастно трето лице – медиатор, подпомагащо страните, чрез общи и/или индивидуални срещи, да преодолеят противоречията и доброволно да постигнат взаимноизгодно споразумение, като имат възможност да му придадат изпълнителна сила, когато с него се уреждат правни спорове, и/или да възстановят*

\* Докладът е представен с оригинално заглавие на български език: ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯТА ПО КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.

<sup>238</sup> Също така Препоръка № R (2002) 10 на Комитета на министрите към страните членки за медиация по граждански въпроси има значение и за трудовите спорове, които са част от приложното ѝ поле. Въпреки че те не се споменават изрично в Директива 2008/52/ЕО на ЕП и на Съвета от 21.05.2008 г. относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси (ОВ L 136, 24.05.2008 г.), тя безспорно е относима и към трудовите спорове, като вид граждански спорове в широк смисъл.

<sup>239</sup> Предвид ограничения обем на настоящия материал, те няма да бъдат подробно разглеждани.

<sup>240</sup> В медиацията страните имат възможност да разберат гледната точка на опонента си, но въпреки това и другите си многобройни предимства, тя не винаги е подходяща процедура за разрешаване на спорове – напр. в случаи на недобросъвестни действия на една от страните или когато е налице фундаментално различие между страните, също така ако едната страна на всяка цена желае да получи възмездие чрез съдебно решение и т.н.

отношенията си (както да открият друг благоприятен изход относно правен или неправилен спор/конфликт<sup>241</sup>).

За разлика от индивидуалните трудови спорове, за които се приема, че могат да бъдат разглеждани чрез тази извънсъдебна процедура, то относно колективните са изразени различни становища, за това дали е възможно да бъдат уреждани чрез нея. Предмет на настоящия материал е именно въпросът дали медиацията намира приложение при колективните трудови спорове у нас.<sup>242</sup>

## ИЗЛОЖЕНИЕ

**I.** Колективните трудови спорове са правно понятие, което не е легално определено.<sup>243</sup> Основен нормативен акт, който ги регламентира е ЗУКТС, като съгласно чл.1 от него те обхващат въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения и на жизненото равнище между работниците/служителите и работодателя.<sup>244</sup>

От чл.1 ЗУКТС могат да се изведат и белезите на тези спорове: 1. специфичното качество на страните – това са група работници/ служители или синдикална организация и отделен работодател или работодателска организация, т.е. едината страна е колективно образувание;<sup>245</sup> 2. предметът на спора – въпросите на трудовите и осигурителни отношения, и на жизненото равнище.<sup>246</sup> За КТС е достатъчно наличието на разногласия по някой от посочените въпроси, без да се определя броят или частта на работниците/служителите, които участват в спора.<sup>247</sup> Възникналите спорове са резултат от различните виждания на тази категория лица и работодателя относно условията, при които се полага труд в предприятието,<sup>248</sup> пораждат се от недоволството им от условията, при които работят, като целят тяхното подобряване.<sup>249</sup>

Според доктрината те са разделени на правни и неправни. Приема се, че правните КТС са спорове относно действащата правна уредба, която една от страните не спазва.<sup>250</sup> Те са спорове относно установени в законодателството, в колективния трудов договор, във вътрешните актове на работодателя или в индивидуално споразумение между работника или служителя и работодателя права и задължения.<sup>251</sup> Напр. по неизпълнението и тълкуването на колективен трудов договор, с който се установяват права и задължения, които стават част от съдържанието на индивидуалните трудови договори между отделните

<sup>241</sup> В някои случаи благоприятно разрешаване на спора би могло да бъде и ако едната страна се извини на другата страна.

<sup>242</sup> Медиация по КТС се провежда в много чужди държави – напр. Норвегия, Белгия, Дания, Италия, Португалия, Испания, Естония, Франция, САЩ, Австралия, Китай, Русия и др.

<sup>243</sup> **Мръчков, В., 2010.** Трудово право, седмо издание. София: Издателство „Сиби“, с.836.

<sup>244</sup> *Трудовите отношения* – това са отношения между работник/служител и работодател по предоставянето на работната сила и непосредствено свързаните с тях отношения (чл.1, ал.1 и 2 КТ); *Осигурителните отношения* – те са отношения по материалното осигуряване на работник/служител при настъпване на определените в законодателството осигурени социални рискове; *Жизнено равнище* – свързано е с отражението на трудовите и осигурителни права на работниците/служителите върху техния жизнен статус. – Вж. подробно в: **Бояджиев, Вл., Кр. Средкова, Сн. Славчева, Ч. Христов.** Изследване на норвежкия опит за решаване на колективни трудови спорове от трудов съд, <http://www.nipa.bg/sites/default/files/GAVAS%20Labour%20court%20BG.pdf> (посетено на 25.10.2018), 8-9.

<sup>245</sup> **Мръчков, В.,** Трудово право, с.697.

<sup>246</sup> **Бояджиев, Вл.** и др., Цит. съч., с.9.

<sup>247</sup> **Мръчков, В., 1992.** Колективни трудови спорове и правото на стачка. София: Издателство „УИ Кл. Охридски“, с.63.

<sup>248</sup> **Мингов, Е., 2011.** Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, том V, 205-218. София: Издателство „УИ Кл. Охридски“, с.209.

<sup>249</sup> **Мръчков, В., 2010.** Договорът в трудовото право. София: Издателство: „Сиби“, с.247.

<sup>250</sup> **Средкова, Кр.,** Трудово право на Република България – лекции. Трудови спорове, с.35.

<sup>251</sup> **Средкова, Кр., 2004.** Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. Списание „Юридически свят“, брой 1, с.164.

работници или служители и работодатели.<sup>252</sup> В този смисъл правните спорове са относно установени права в колективен трудов договор, които са накърнени или заплашени от нарушаване. Неправните възникват между страните при сключване на колективен трудов договор или при изменението му (нар. още спорове на интереси).<sup>253</sup> Те са спорове за установяване на бъдещи права в рамките на колективното преговаряне.<sup>254</sup>

Процесът на развитие на КТС е процес на търсене на споразумение за неговото уреждане, което е приложимо от тяхното възникване, през етапа на доброволното уреждане, до обявяването на стачка и по време на провеждането ѝ.<sup>255</sup> В правната теория се приема, че тези спорове могат да се уредят чрез три способа съгласно гл. II ЗУКТС: 1. непосредствени преговори; 2. посредничество; 3. доброволен арбитраж (арг. от чл. 3 и 4 ЗУКТС).<sup>256</sup> Само в определени от закона случаи те се разглеждат от задължителен арбитраж (арг. чл. 14, ал. 3 ЗУКТС).

**II.** В литературата са изразени различни мнения относно възможността КТС да се уреждат в процедура по медиация и в този смисъл дали посочените по-горе способности са изчерпателни.

Според *доц. Ив. Стайков* медиацията е допустима като способ за извънсъдебно решаване на колективни трудови спорове.<sup>257</sup> Авторът обосновава тезата си с редица аргументи. Използваното общо понятие „трудова спорове“ в чл. 3, ал. 1 ЗМ, означава че законът не прави разграничение между индивидуалните и колективните трудови спорове, следователно по пътя на логическото и граматическото тълкуване следва да се приеме, че и двата вида трудови спорове могат да бъдат предмет на медиация. Авторът изтъква, че след като медиацията е алтернатива за извънсъдебно решаване на правен спор, няма основание това да не се отнася за трудовите спорове при неизпълнение на колективен трудов договор. А съгласно чл. 15 ЗУКТС е предвидено, че по време на стачка страните полагат усилие за уреждане на спора си чрез непосредствени преговори, посредничество или по друг подходящ начин, което на практика предвижда възможността и медиацията да се използва в този случай.<sup>258</sup>

Други автори също застъпват тезата, че КТС могат да се уреждат чрез медиация, доколкото общият Закон за медиацията предвижда възможност за уреждане на правни и неправни спорове, включително и трудови. Тази възможност обаче не е популярна нито по индивидуални, нито по колективни трудови спорове.<sup>259</sup>

Според *доц. Я. Генова* медиацията се прилага само за индивидуалните трудови спорове, а относно колективните има специално уредени процедури за доброволно им уреждане и ЗУКТС се явява спрямо ЗМ специален приложим закон, изместващ действието на общия.<sup>260</sup>

Принципно е възможно всеки спор да бъде разгледан чрез този способ, който да помогне страните да разберат гледната точка на опонента си и евентуално на възстановят

<sup>252</sup> *Мръчков, В.* Колективни ..., с.15.

<sup>253</sup> Пак там

<sup>254</sup> В този смисъл вж. *Мръчков, В.* Трудово право, с.697; *Средкова, Кр.*, Уреждане на ..., с.164.

<sup>255</sup> *Мръчков, В.*, Договорът ..., с.247.

<sup>256</sup> Вж. *Мингов, Е.*, Цит. съч., 210-212; *Генова, Я.*, 2013. Извънсъдебни органи и процедури за разглеждане на трудови и осигурителни спорове. Списание „Юридически свят“, брой 2, 88-89.

*Проф. В. Мръчков* обаче приема посредничеството като втори (факултативен) етап на преговорите, в който страните могат да търсят съдействие от а) синдикални или работодателски организации; б) Национален институт за помирение и арбитраж. – Вж. *Мръчков, В.*, Договорът ..., 250-251.

Според мен следва да се приеме, че способите за доброволно уреждане на спорове са три. Преговорите могат да представляват както отделен способ – нар. се преки, директни или непосредствени преговори, така и да бъдат част (етап) от друг способ.

<sup>257</sup> *Стайков, Ив.*, 2009. Медиация по трудови спорове. София: Издателство „Авангард Прима“, 84-85.

<sup>258</sup> Пак там

<sup>259</sup> *Бояджиев, Вл. и др.* Цит. съч., с.6.

<sup>260</sup> *Генова, Я.* Цит. съч., с.91.

или подобряват взаимоотношенията си. Затова следва да бъдат споделени първите две становища. Единственото ограничение е предвидено в чл.3 ЗМ – ако друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение, медиация не се провежда. Не виждам пречка да бъде проведена медиация, дори когато законът изисква специален ред за сключване на споразумение.<sup>261</sup> В този смисъл в литературата се предлага текстът на разпоредбата на чл.3, ал.3 ЗМ да претърпи подобрене, тъй като формулировката му не е удачна.<sup>262</sup>

Специалната уредба на ЗУКТС в случая не изключва приложението на медиацията, като способ за извънсъдебно решаване на спорове, включително и по време на стачка. Напр. във връзка с преговорите за постигане на споразумение относно осигуряване на условия за осъществяване през време на стачка на някои от дейностите по чл.14, ал.1 ЗУКТС, може да се използва медиацията.<sup>263</sup> В разглежданата връзка следва да се тълкува чл.15, предл.3 ЗУКТС – по време на стачка страните да положат усилие за уреждане на спора чрез непосредствени преговори, посредничеството „... или по друг подходящ начин“.

Медиацията, като извънсъдебна процедура е сходна с посредничеството. Относно него обаче с основание се посочва в литературата, че „помирители и посредници ЗУКТС в чл.4, ал.1 ги определя посредством заинтересовани от страните субекти, каквито са синдикалните или работодателски организации или лица, определени в списъка на посредници и помирители, предложени от същите тези заинтересовани организации“, което обяснява символичната им роля в практиката, тъй като липсват и стимули, които да карат страните да ги предпочитат пред стачката.<sup>264</sup> Относно медиацията страните в по-голяма степен имат основание да се доверят на неутралността на третото лице и затова тя би могла да доведе до по-добри резултати.

От трите посочени в закона способности, задължително е провеждането само на преките преговори, но поради доброволността на самия способ, тази задължителност е само формална.<sup>265</sup> Съгласно чл.4, ал.1 ЗУКТС може да се премине към някой от другите посочени способности, които са факултативни, при условие, че не се постигне споразумение в хода на преговорите или някоя от страните откаже да преговаря.<sup>266</sup> Следователно непосредствените преговори могат да се определят като относително задължителни, доколкото поне една от страните е длъжна да направи опит спорът да се реши на първо място именно чрез тях. Очевидно е, че това се отнася до посредничеството и доброволния арбитраж, тъй като ЗУКТС изрично регламентира именно тях.

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

<sup>261</sup> В исковото производство по брачни дела съдът е длъжен да напъти страните към медиация и ако се постигне споразумение по чл.51 СК се преминава към производство за развод по взаимно съгласие, в което се утвърждава споразумението по предвидения специален ред. Но за разлика от КТС, в посочената хипотеза изрично се урежда приложението на медиацията.

<sup>262</sup> Д-р *Марев* предлага *de lege ferenda* да се уточни, че „когато друг закон или друг нормативен акт предвижда друг ред за сключване на споразумение, се провежда процедура по медиация, но се прилага специалният ред за сключване на споразумение“. – Вж. *Марев, М., 2016*. Извънсъдебни способности за разрешаване на административни спорове, С.: Сиела, с.150.

<sup>263</sup> *Стайков, Ив.* Цит. съч., с.88

<sup>264</sup> *Мингов, Е.* Цит. съч., 209-211.

<sup>265</sup> *Генова, Я.* Цит. съч., с.89.

<sup>266</sup> Пак там

Следователно за всички КТС, които могат да се разрешават по воля на страните, няма пречка освен чрез непосредствени преговори, посредничество и доброволен арбитраж, адекватно приложение да намери и медиация, както по отношение на правните, така и на неправните спорове.

В литературата закономерно се приема, че предмет на уреждане по ЗУКТС са и двата вида КТС, но този извод не е толкова безспорен за правните.<sup>267</sup> Напр. чл.59 КТ дава възможност за изпълнение на поетите ангажименти чрез предявяване на иск пред съд, а не чрез способите за разрешаване на КТС.<sup>268</sup> В този смисъл се изразяват съмнения и относно приложението на доброволния арбитраж по правни КТС.<sup>269</sup>

Посочените становища относно методите, регламентирани de lege lata в ЗУТКС, са основателни. Според мен обаче те не могат да бъдат отнесени към медиацията, след като страните имат възможност да придадат на споразумението изпълнителна сила чрез одобряването му по съдебен ред съгласно чл.18 ЗМ, при което то има значението на съдебна спогодба съгласно граматическото тълкуване на разпоредбата. Следователно не би трябвало да са налице опасения относно приложението на медиацията по правни КТС, стига споразумението да не заобикаля или накърнява императивни правни норми и добрите нрави (по арг. от чл.17, ал.3 ЗМ). Според доктрината споразумението, с което се урежда КТС, няма да е тъждествено с колективен трудов договор, а ще има характер на договор на трудовото право, с който се създават взаимни права и задължения за страните.<sup>270</sup>

По мое мнение, когато с това споразумение, сключено чрез медиация, се решават правни спорове, то ще има характер и на особен вид договор за спогодба (по-който, както се посочи, една от страните е колективно образувание), когато чрез него се правят взаимни отстъпки или на установителен договор, ако само една от страните да направи отстъпка или те установяват действителното правно положение, като внасят яснота и определеност в отношенията си. Ако със споразумението се уредят всички неправни спорове във връзка със сключване на колективен трудов договор, не виждам пречка то да има характер на такъв договор, а при постигане на съгласие само по отделни въпроси, то ще представлява договор на трудовото право, с който се създават взаимни права и задължения.

Тук следва да се постави и въпросът дали медиацията може да се развива паралелно с останалите два способа за доброволно извънсъдебно решаване на колективни трудови спорове, предвидени в ЗУКТС.

Според буквалното тълкуване на чл.4, ал.1 КТ, посредничество или доброволен арбитраж се осъществяват от определените в закона органи – синдикални или работодателски организации, или от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА). В правната теория обаче обосновано се критикува тази редакция на разпоредбата, тъй като практически е невъзможно една синдикална или работодателска организация да извършва посредничество или арбитраж.<sup>271</sup>

Когато се провежда посредничество чрез НИПА, не виждам смисъл паралелно с него да протича и процедура по медиация. Такава хипотеза обаче според правната уредба не е невъзможна. Съгласно чл.11, ал.1 от Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА (ПОПАУКТС)<sup>272</sup> посредничеството следва да се прекрати с подписване на споразумение за пълно или частично разрешаване на КТС, с подписване на споразумение за започване на арбитражна

<sup>267</sup> Вж. **Мингов, Е.** Цит. съч., 207-208.

<sup>268</sup> Пак там, с.208.

<sup>269</sup> **Средкова Кр.**, Уреждане на ..., с.165.

<sup>270</sup> Вж. относно споразумението при непосредствени преговори – **Мръчков, В.** Договорът ..., 251-252.

<sup>271</sup> Вж. **Мръчков, В.** Трудово ..., с.853, бел.1; **Средкова Кр.**, Уреждане на ..., 169-170.

<sup>272</sup> Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА са приети на заседание на НС на НИПА на 20.02.2003 г., доп. с решения на НС от заседание на 28.09.2004 г. и от заседание на 31.03.2010 г., изм. с решение на НС на заседание на 08.05.2012 г., <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/596> (посетено на 25.10.2018).

процедура, с изтичане на 14-дневен срок от началото на процедурата. Следователно съгласно този текст може да се направи извод, че постигане на съгласие за инициране на процедура по медиация не е основание само по себе си за прекратяване на посредничеството, освен ако изрично не бъде допълнена посочената разпоредба. Затова, ако се сключи споразумение за разрешаване на спора в една от процедурите, това е основание другата да бъде прекратена.

В случай че започне доброволната арбитражна процедура, няма пречка едновременно с нея да се провежда и процедура по медиация, и ако страните постигнат споразумение в писмена форма, то може да се утвърди от арбитражния орган като арбитражно споразумение (чл.22, ал.1, т.2 ПОПАУКТС). Когато доброволният трудов арбитраж приключи с решение, преди страните да са постигнали споразумение чрез медиация, последната следва да се прекрати поради отпадане на спора между страните.<sup>273</sup>

В литературата се приема, че в хипотезата на задължителен трудов арбитраж съгласно чл.14, ал.3 ЗУКТС медиацията е неприложима.<sup>274</sup> Вярно е, че когато страните не постигнат споразумение, с което да осигурят условия за осъществяване през време на стачката на дейностите по чл.14, ал.1 КТ, всяка от тях може да поиска от Националния институт за помирение и арбитраж въпросът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисия. Арбитражът се явява задължителен, тъй като не е необходимо взаимно съгласие на страните за сезирането му (т.е. арбитражно споразумение). Това обаче не означава, че страните не могат да сключат споразумение за уреждане на спора и по време на висящата арбитражна процедура. Затова според мен медиацията също е приложима по арг. от чл.26, ал.1, т.2 ПОПАУКТС, според който арбитражното производство приключва с писмено споразумение, утвърдено от арбитражния орган, т.е. подобно на доброволния арбитраж. Следователно възможно е посоченото споразумение да бъде постигнато и чрез медиация.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

КТС могат да се уреждат чрез непосредствени преговори, посредничество и доброволен арбитраж – способи изрично регламентирани в ЗУКТС. Няма пречка обаче приложение да намери и медиацията, която съчетава основните предимства на преговорите, посредничеството и помирението. *De lege ferenda* е препоръчително тя да бъде изрично добавена към доброволните способи, уредени в чл.4, ал.1 ЗУКТС.

### REFERENCES

Boyadzhiev, Vl., Sredkova, Kr., Slavcheva, Sn. & Hristov, Ch. Izsledvane na norvezhkiya opit za reshavane na kolektivni trudovi sporove ot trudov sad. URL: <http://www.nipa.bg/sites/default/files/GAVAS%20Labour%20court%20BG.pdf> (Assecced on 25.10.2018) (**Оригинално заглавие:** Бояджиев, Вл., Средкова, Кр., Славчева, Сн., Христов, Ч. Изследване на норвежкия опит за решаване на колективни трудови спорове от трудов съд.)

Genova, Ya. (2013). Izvansadebni organi i protseduri za razglezhdane na trudovi i osiguritelni sporove. Spisanie “Yuridicheski svyat”, broy 2 (**Оригинално заглавие:** Генова, Я., 2013. Извънсъдебни органи и процедури за разглеждане на трудови и осигурителни спорове. Списание „Юридически свят”, брой 2).

Marev, M. (2016). Izvansadebni sposobi za razreshavane na administrativni sporove. Sofia: Izdatelstvo “Ciela” (**Оригинално заглавие:** Марев, М., 2016. Извънсъдебни способи за разрешаване на административни спорове. София: Издателство: Сиела).

Mindov, E. (2011). Vaprosi na pravnata uredba na kolektivnite trudovi sporove IN: Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelnoto parvo, tom V. Sofia: Izdatelstvo “UI Kliment Ohridski”,

<sup>273</sup> В този смисъл вж. **Стайков, Ив.** Цит. съч., с.86.

<sup>274</sup> Пак там.

205-218 (**Оригинално заглавие:** Мингов, Е., 2011. Въпроси на правната уредба на колективните трудови спорове В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, том V, 205-218. София: Издателство „УИ Климент Охридски“).

Mrachkov, V. (2010). Trudovo pravo. Sofia: Izdatelstvo “Sibi” (**Оригинално заглавие:** Мръчков, В., 2010. Трудово право. София: Издателство „Сибѝ“).

Mrachkov, V. (2010). Dogovoriat v trudovoto pravo. Sofia: Izdatelstvo “Sibi” (**Оригинално заглавие:** Мръчков, В., 2010. Договорът в трудовото право. София: Издателство: „Сибѝ“).

Mrachkov, V. (1992). Kolektivni trudovi sporove i pravoto na stachka. Sofia: Izdatelstvo “UI Kliment Ohridski” (**Оригинално заглавие:** Мръчков, В., 1992. Колективни трудови спорове и правото на стачка. София: Издателство „УИ Св. Кл. Охридски“).

Sredkova, Kr. (1995) Trudovo parvo na Republika Bulgariya – leksii. Trudovi sporove. Sofia: Izdatelstvo “UI Kliment Ohridski” (**Оригинално заглавие:** Средкова, Кр., 1995. Трудово право на Република България – лекции. Трудови спорове. София: Издателство „УИ Св. Кл. Охридски“).

Sredkova, Kr. (2004) Urezhdane na kolektivnite trudovi sporove chrez arbitrazh. Spisanie “Yuridicheski svyat”, broj 1 (**Оригинално заглавие:** Средкова, Кр., 2004. Уреждане на колективните трудови спорове чрез арбитраж. Списание „Юридически свят”, брой 1).

Staykov, Iv. (2009). Mediatsiya po trudovi sporove. Sofia: Izdatelstvo “Avangard Prima” (**Оригинално заглавие:** Стайков, Ив., 2009. Медиация по трудови спорове. София: Издателство „Авангард Прѝма“).