

Bulgaria

Plamenka Markova

(Professoressa presso la Bulgarian Academy of Sciences, in Sofia)

Indice

- 1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno
- 1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi
- 1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro
- 1.4 Regolamentazione del contratto collettivo
- 1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval
- 1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo
- 1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero
- 2. La regolamentazione dello sciopero
 - 2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale
 - 2.2 Le fonti
 - 2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)
 - 2.4 Procedure e proclamazione
 - 2.5 Limiti al diritto di sciopero
 - 2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori
- 3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali
 - 3.1 Le motivazioni dello sciopero
 - 3.2 Le modalità dello sciopero
 - 3.3 Scioperi illegittimi
 - 3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo
- 4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero
 - 4.1 Modalità di adesione
 - 4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro
 - 4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo
 - 4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente
- 5. I datori di lavoro durante lo sciopero
 - 5.1 La condotta antisindacale
 - 5.2 La serrata
 - 5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti
- 6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero
 - 6.1 Fattori esterni di ostacolo allo sciopero
 - 6.2 Fattori esterni di sostegno allo sciopero
 - 6.3 Forme di sostegno internazionale all'attività sindacale
- 7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

1. Quadro generale

1.1 Modalità di attuazione della normativa internazionale nel diritto interno

Nel suo sviluppo storico, dopo aver ottenuto l'indipendenza nel 1878, la

Bulgaria ha modellato il proprio sistema giuridico basandosi sui sistemi dei paesi dell'Europa continentale. Il diritto civile (diritto del lavoro incluso) è regolato da una gerarchia di atti normativi, adottati dallo Stato attraverso i suoi vari organismi. La Costituzione (CRB), il Codice del lavoro (LC) e vari atti adottati dal Parlamento sono le fonti principali del diritto del lavoro. Su espressa delega parlamentare il Governo ha inoltre il diritto di adottare regolamenti normativi di vario rango.

Le fonti non adottate dallo Stato – i regolamenti interni del lavoro (art. 181 LC) e le decisioni dell'Assemblea Generale dei Lavoratori (art. 6 LC) – costituiscono una delle novità più significative nello sviluppo del diritto del lavoro contemporaneo bulgaro sui contratti collettivi. Lo sviluppo di queste fonti limita il «monopolio» dello Stato, sancisce l'autoregolamentazione e integra la disciplina dei rapporti di lavoro.

Nella teoria del diritto bulgaro è controverso se la giurisprudenza sia una fonte del diritto. Le opinioni si dividono sul fatto che le decisioni della Corte costituzionale (CC) in merito all'interpretazione del CRB siano o meno fonti del diritto ed inoltre sul fatto che la CC possa diventare un «legislatore positivo» attraverso l'emanazione delle decisioni. Si discute anche se le decisioni interpretative della Suprema Corte – inclusa la Suprema Corte amministrativa –, siano in realtà fonti di diritto. Alcuni eminenti accademici del diritto civile le ritengono tali poiché formulate in modo generale e astratto ed essendo vincolanti per la magistratura e gli organi amministrativi. La dottrina dominante nella legislazione bulgara del lavoro nega che questi atti abbiano il carattere di fonte del diritto¹.

Uno dei maggiori problemi dopo i cambiamenti politici del 1989 è stato quello di creare un quadro legislativo entro il quale i nuovi attori sociali potessero liberamente interagire tra di loro. Il LC (adottato nel 1986) è stato modificato, con specifico riferimento al ruolo delle parti nelle relazioni industriali, mediante la creazione di meccanismi di cooperazione tripartita, la conduzione e la conclusione di contratti collettivi, la creazione di nuove forme di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, la regolamentazione del diritto di sciopero e la prevenzione e la risoluzione delle vertenze di lavoro.

Diritto internazionale

Nella Costituzione bulgara (CRB), adottata nel 1991, è stata inserita una speciale clausola generale relativa al rapporto tra diritto internazionale e diritto interno. Questa disposizione introduce la regola del monismo moderato nel rapporto tra diritto internazionale e legislazione nazionale che stabilisce, in caso di collisione tra diritto interno e internazionale, quale norma abbia la precedenza nell'applicazione, ma senza intaccare la Costituzione. L'art. 5 (4) CRB sancisce il primato dei trattati internazionali. Il diritto internazionale viene incorporato automaticamente attraverso la ratifica e la pubblicazione nella Gazzetta di Stato. Tutte le convenzioni internazionali in vigore sono direttamente

vincolanti nel caso in cui siano *self-executing*. Poiché la maggior parte di loro non lo è, vengono adottati a seconda della materia atti interni di diverso rango per la loro attuazione. Nel caso degli strumenti dell'ILO, la Bulgaria segue le procedure di cui all'art. 19 comma 5 della Costituzione dell'ILO.

La Bulgaria ha ratificato le convenzioni fondamentali ILO, CEDU, la Carta sociale europea, così come i due patti delle Nazioni Unite sui diritti umani.

Legislazione comunitaria

Secondo la dottrina bulgara, le disposizioni del CRB, anche per quanto riguarda i diritti fondamentali, non possono essere applicate in violazione dei trattati e del diritto comunitario². La Bulgaria è un nuovo membro dell'Unione Europea e il diritto comunitario gode, all'interno del diritto bulgaro, di efficacia universale e diretta e, in caso di collisione, ha la precedenza sul diritto nazionale. Il CRB non prevede espressamente, in caso di collisione, il primato del diritto comunitario sul diritto costituzionale nazionale. Tuttavia, il primato esiste e deriva dalle competenze costituzionali trasferite in capo all'EU (art. 85 (1) 1), dai principi fondamentali della CRB (art. 4 e 5 (4)), e dalla legislazione vigente. Le direttive sono recepite nel diritto interno attraverso misure di attuazione appropriate. Le norme hanno efficacia diretta.

1.2 La formazione della rappresentanza sindacale ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi

Il sistema di relazioni industriali in Bulgaria non comporta condizioni o restrizioni che nella pratica rendano maggiormente difficile per un gran numero di lavoratori e datori di lavoro di alcune categorie costituire organizzazioni per promuovere e difendere i loro interessi economici e sociali. L'attuale legislazione interna si basa sugli standard internazionali del lavoro e comprende il CRB (art. 12, 44 e 49 comma 1) e il LC (artt. 4, 33, 37, 42, 45, 46 e 49). La libertà di associazione, *de facto* e *de iure*, di costituire organizzazioni è il primo fra i diritti delle organizzazioni sindacali ed è il presupposto essenziale senza il quale le altre garanzie enunciate nelle fonti internazionali rimarrebbero lettera morta.

Tuttavia, la normativa opera a tal riguardo una distinzione per alcune categorie di settori o per taluni soggetti come i pubblici funzionari di polizia e i militari, magistrati, personale esecutivo e manageriale.

La condizione giuridica delle organizzazioni sindacali si basa su tre punti:

- le organizzazioni sindacali come associazioni non profit e il riconoscimento della loro personalità giuridica: l'art 49 del LC stabilisce che le organizzazioni sindacali ottengano lo status di persona giuridica al momento della registrazione effettuata secondo la procedura stabilita per la registrazione di associazioni non profit;
- essendo le organizzazioni sindacali associazioni non profit sono impostate per rappresentare e tutelare gli interessi e i diritti dei loro membri. Ciò è in linea con l'art. 49.1 della Costituzione e l'art. 4 del LC e ciò garantisce la loro autonomia³. Nelle versioni precedenti del LC, dato il monopolio esistente in passato, le organizzazioni sindacali rappresentavano gli interessi di tutti i lavoratori;

– i diritti delle organizzazioni sindacali.

I membri delle organizzazioni sindacali all'interno delle imprese hanno diritto di partecipare alla stesura di tutte le norme interne e dei regolamenti riguardanti i rapporti di lavoro, avendo il datore di lavoro il dovere di invitarli a farlo.

Le organizzazioni sindacali nazionali ovvero locali, o le persone autorizzate, hanno diritto di partecipare alla discussione di temi relativi ai rapporti di lavoro e a questioni in materia previdenziale riguardanti i dipendenti dei ministeri, altre istituzioni, imprese ed enti locali.

Le organizzazioni sindacali partecipano anche alla contrattazione collettiva e alla conclusione dei contratti collettivi. Secondo il LC la rappresentanza sindacale nella contrattazione collettiva dipende dal livello di contrattazione. Nell'articolo 51a del LC si afferma che all'interno di un'azienda il contratto collettivo (CC) è concluso tra il datore di lavoro e l'organizzazione sindacale.

Se più organizzazioni sindacali sono presenti all'interno dell'azienda, queste devono presentare un progetto comune. Ove ciò non sia possibile, il datore di lavoro conclude l'accordo collettivo con l'organizzazione sindacale il cui progetto è stato approvato dall'assemblea generale dei dipendenti a maggioranza di oltre il 50%.

Nel caso di accordo collettivo a livello industriale e settoriale l'art. 51b e, a livello municipale, l'art. 51c, prevedono che i contatti collettivi siano conclusi tra le rispettive organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro sulla base di un accordo tra le rispettive organizzazioni nazionali, che espongono le disposizioni generali per quanto riguarda la portata e il quadro della procedura di settore e degli accordi a livello locale.

I criteri per le organizzazioni sindacali rappresentative sono regolati nell'art. 34 del LC. Sono organizzazioni rappresentative dei dipendenti a livello nazionale quelle che:

1. hanno almeno 50.000 aderenti;
2. hanno almeno 50 organizzazioni con non meno di 5 membri ciascuna in più della metà delle aziende di cui alla classificazione nazionale delle industrie;
3. hanno enti locali in oltre la metà dei municipi e un organismo di gestione nazionale;
4. hanno personalità giuridica, acquisita ai sensi dell'articolo 49 del LC.

Il Consiglio dei ministri (CM) ha stabilito la procedura per la verifica della conformità ai criteri di rappresentatività di cui agli artt. 34 e 35 LC. Le organizzazioni dei dipendenti sono riconosciute dal CM come rappresentanti a livello nazionale su loro richiesta. Il CM decide entro tre mesi dalla ricezione di una legittima

richiesta da parte dell'organizzazione interessata. La negazione del CM al riconoscimento come rappresentante di un'organizzazione dei lavoratori deve essere adeguatamente motivata e deve essere notificata all'organizzazione interessata entro 7 giorni dall'emissione di tale decisione. L'organizzazione interessata

può presentare ricorso avverso tale diniego innanzi alla Corte Suprema amministrativa.

Tutte le organizzazioni sindacali riconosciute come rappresentative a livello nazionale devono essere riconosciute dalle altre del rispettivo livello.

La rappresentanza in giudizio

Le organizzazioni sindacali e le loro divisioni, su richiesta dei dipendenti (anche non membri), hanno facoltà di rappresentarli davanti al tribunale in caso di controversie individuali di lavoro ai sensi dell'art. 357 LC, di controversie collettive ed in merito alla legittimità degli scioperi.

1.3 Rappresentanza e attività sindacale nei luoghi di lavoro

Il potere e la presenza delle organizzazioni sindacali sono determinati da diversi fattori: il livello di adesione, in termini assoluti e relativi al mondo del lavoro, l'unità e la cooperazione all'interno e all'esterno del movimento sindacale, il rapporto con i datori di lavoro, il Governo, i partiti politici e altre organizzazioni sociali, la leadership, l'organizzazione interna e la partecipazione dei membri, il risanamento della finanza, un coerente sistema di valori o ideologie, e la posizione dei sindacati e dei loro leader rispetto all'opinione pubblica. Costituiscono elementi rilevanti per comprendere le scelte politiche dei sindacati la struttura dell'organizzazione sindacale e il livello di adesione, la loro rappresentanza tra le diverse categorie definite dalle capacità, dal genere, settore, età, nazionalità e status nel mercato del lavoro. Le organizzazioni sindacali e le dinamiche delle strutture interne organizzative sono stati fattori centrali per plasmare le scelte sindacali in un momento di profonda trasformazione della società. Le priorità e il comportamento delle organizzazioni dei lavoratori durante la transizione sono dipese dall'origine e dalle identità delle confederazioni e dalle relazioni tra di loro. Il contesto in cui le organizzazioni sindacali hanno operato e l'esperienza di pressioni economiche, ideologiche e politiche hanno a loro volta intensamente influenzato la ristrutturazione interna dei sindacati e le riforme, così come le relazioni e le identità sindacali. Le precedenti organizzazioni sindacali controllate hanno fatto la scelta di orientamento e di trasformarsi da «cinghia di trasmissione» (Lenin) in organizzazioni dei lavoratori indipendenti e democratiche attraverso radicali riforme interne. In Bulgaria il Congresso Costituzionale di CITUB ha dichiarato l'indipendenza sindacale, l'adesione volontaria e il principio confederale come base per le riforme interne nel 1990. La conseguente proliferazione iniziale di federazioni succursali nel CITUB, che ha portato alla frammentazione della rappresentanza di settore e ad una redistribuzione di centri di potere, è stata seguita da un grado di consolidamento, un processo che ha contribuito a mantenere l'unità. La nuova organizzazione sindacale alternativa che nacque come movimento dissidente anticomunista doveva decidere se trasformarsi nell'attuale sindacato. Durante i primi cambiamenti politici CL Podkrepa ha combinato due ruoli, e cioè quello di organizzazione sindacale e di movimento politico riformista.

Pochi anni dopo, ha ufficialmente dichiarato il suo orientamento verso il modello classico della tutela dei diritti e gli interessi dei lavoratori e del dialogo sociale, un processo difficile che ha portato a un rapido declino dell'identità di gruppo. Differenti orientamenti politici nei primi anni '90 hanno condotto ad una proliferazione di organizzazioni sindacali ed acuito il confronto all'interno del sindacato.

In Bulgaria il supporto della confederazione tende ad essere concentrato nel settore pubblico con le federazioni forti ed attive nel campo dell'istruzione, della sanità, del servizio pubblico e settori simili di proprietà pubblica o privatizzati. La mancanza di politiche per il consolidamento delle organizzazioni di categoria nel settore dei servizi, oggi in rapida crescita, sembra essere il punto debole.

Le strutture sindacali e politiche attuali non rispecchiano adeguatamente la attuale composizione di appartenenza di alcuni gruppi sociali, in particolare donne e giovani.

Le organizzazioni sindacali in Bulgaria hanno applicato diversi approcci nei confronti dei lavoratori non protetti nell'economia «sommersa» la quale sta impedendo una possibile azione strategica collettiva. I risultati dei tentativi di organizzare i lavoratori «sommersi» sono meno tangibili comunque, in quanto vi sono limitate capacità organizzative per rispondere alle esigenze di questo diverso e disperso segmento della forza lavoro.

Il percorso che ha distinto il controllo statale dal sindacalismo indipendente segna una traiettoria di discontinuità nell'evoluzione delle organizzazioni sindacali. Esse non erano in grado di contare su esperienze passate e sulle tradizioni per il loro orientamento nell'ambiente radicalmente diverso dell'economia del libero mercato emergente. La situazione in Bulgaria si discosta nettamente dall'evoluzione delle organizzazioni sindacali in Europa occidentale avendo dovuto negli ultimi venti anni rivisitare i propri retaggi e tradizioni per riformulare i propri obiettivi.

Il 1990 ha visto una profonda riforma nel processo decisionale riguardante i principi e le pratiche delle organizzazioni sindacali.

Al momento solo KNSB⁴/CITUB (Confederazione delle Organizzazioni Sindacali indipendenti in Bulgaria) e la Confederazione del lavoro Podkrepa⁵CL hanno lo status di sindacati rappresentativi a livello nazionale, anche se altre confederazioni hanno ottenuto questo status in passato. Nel 2007, il LC è stato modificato, nella parte in cui si stabilisce la procedura per determinare il carattere rappresentativo dell'organizzazione. Vi è ora un preciso calendario per la presentazione delle richieste in merito all'ottenimento dello status di rappresentatività, compresa la necessità di ristabilire lo status ogni quattro anni, e si è precisato l'obbligo di fornire le informazioni a sostegno della richiesta. KNSB è sempre stato più vasto di Podkrepa e le cifre compilate utilizzando il più recente censimento delle organizzazioni sindacali del 2007 mostrano per il KNSB 328.000 membri e 91.000 per Podkrepa.

Sia KNSB sia Podkrepa hanno una struttura simile di federazioni sindacali

affiliate/sindacati. Ce ne sono 35 nel caso di KNSB, di cui la più grande organizzazione è l'unione degli insegnanti, con circa 75.000 membri. KNSB ha anche cinque organizzazioni associate che rappresentano i lavoratori autonomi, gli agricoltori, i lavoratori a domicilio e altri. CL Podkrepa ha in totale 24 federazioni industriali e quattro organizzazioni associate con 2.138 organizzazioni sindacali a livello aziendale. Ha anche 143 strutture comunali.

In Bulgaria sono inoltre presenti alcuni piccoli sindacati che si sono divisi da Podkrepa CL a metà degli anni '90. Ad un certo punto, sono stati riconosciuti come rappresentativi a livello nazionale e hanno partecipato a strutture di dialogo sociale tripartito (1994-1997). Anche se hanno alcune organizzazioni di categoria e locali, non soddisfano ancora i criteri di rappresentatività.

Alcune organizzazioni sindacali sono organizzate sulla base di una sorta di principio professionale e non sono affiliate ad una qualsiasi organizzazione sindacale locale o nazionale, né hanno molte organizzazioni locali affiliate. Queste includono la *Free Aviation TU* che organizza prevalentemente i lavoratori dell'aviazione a terra, la *Bank TU*, la *Academic Union*, la *National Police TU* e la *Union of Firefighters*. Le attività dell'organizzazione sindacale sul posto di lavoro sono state a grandi linee descritte nella precedente sezione 1.2. A queste si possono aggiungere la partecipazione a comitati di salute e sicurezza a livello aziendale e ai comitati di sciopero.

Le organizzazioni sindacali restano scettiche circa la rilevanza di altre forme di rappresentanza di interessi, come rimedio al divario di rappresentanza, in particolare nel nuovo settore privato. Ciò è dovuto in parte all'eredità comunista e ai primi insufficienti esperimenti volti al coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni dell'impresa. Tale attitudine è stata ulteriormente rafforzata dai tentativi dei governi liberali di introdurre comitati aziendali, superando i diritti di contrattazione collettiva, che i sindacati hanno percepito come un atto di ostilità e un passo per minare deliberatamente la loro influenza. Mentre da un lato la mancanza di rappresentanza presso aziende private e la necessità di conformarsi alle direttive UE per le organizzazioni sindacali richiedevano entrambe un'azione, si è dall'altro lato evitato il riferimento meccanico alla prassi europea.

Questo pone la Bulgaria nel gruppo dei paesi europei come Grecia, Malta e gli Stati Baltici con corpi scarsamente istituzionalizzati di rappresentanze dei lavoratori, a fianco o al posto delle organizzazioni sindacali, e con deboli diritti di gestione diretta.

1.4 Regolamentazione del contratto collettivo

Il CRB/1991 ha introdotto all'art. 49⁶ il principio della libertà di associazione, mentre il diritto alla contrattazione collettiva non è esplicitamente regolato, ma potrebbe essere derivato dalla libertà di associazione. Il LC, nel capitolo IV, articoli 50-60, fornisce la disciplina giuridica dei contratti collettivi (CC). I contratti collettivi regolano le questioni inerenti alla sicurezza sociale e del lavoro che non sono regolate da norme imperative di legge. Il contratto collettivo, per definizione, non contiene clausole maggiormente sfavorevoli per i dipendenti

rispetto alle disposizioni di legge. Un solo contratto collettivo può essere stipulato a livello di impresa, settore e industria.

Obblighi di negoziazione

Il singolo datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro, e le loro organizzazioni hanno l'obbligo di:

1) negoziare con l'organizzazione sindacale la conclusione di un contratto collettivo;

2) mettere a disposizione dell'organizzazione sindacale:

a) il contratto collettivo concluso che lega le parti sulla base dell'appartenenza settoriale, regionale o organizzativa;

b) informazioni tempestive, autentiche e comprensibili sulla loro situazione economica e finanziaria che è significativa per la conclusione del contratto collettivo; la fornitura di informazioni la cui divulgazione potrebbe causare danni al datore di lavoro può essere rifiutata o subordinata alla riservatezza.

In caso di mancato adempimento all'obbligo di fornire informazioni i datori di lavoro devono un indennizzo per i danni inflitti. Il datore di lavoro è considerato in ritardo se non adempie ai propri obblighi di negoziare entro un mese, e, nel caso di cessione di informazioni, se non adempie entro 15 giorni dall'avviso.

Le organizzazioni sindacali in azienda, su richiesta del datore di lavoro di avviare i negoziati per il contratto collettivo, devono fornire informazioni sul numero effettivo dei loro membri.

Conclusione e registrazione

I contratti collettivi sono stipulati in forma scritta in tre copie – una per ciascuna delle parti, e una per il rispettivo ispettorato del lavoro, e devono essere firmate dai rappresentanti delle parti. La forma scritta è un requisito per la validità del contratto, che deve essere iscritto in un apposito registro presso l'ispettorato del lavoro nella zona in cui si trova la sede del datore di lavoro. I contratti collettivi di rilevanza settoriale o nazionale devono essere registrati presso l'Agenzia esecutiva *General Labour Inspectorate*. Le modifiche nel LC alla fine del 2008 hanno introdotto nuove disposizioni per l'invio di una copia del contratto collettivo presso l'Istituto Nazionale per la Conciliazione e l'Arbitrato (NICA). Questo ente è responsabile della nascita e del mantenimento del sistema informatico dei contratti collettivi.

Entrata in vigore e durata

Il contratto collettivo entra in vigore a partire dalla data della sua stipulazione, ove non diversamente disposto. Si ritiene concluso per un periodo di un anno, ove non diversamente previsto, ma non per più di due anni. Le parti possono concordare un più breve termine di validità delle singole clausole del contratto. I negoziati per la stipulazione di nuovi contratti collettivi devono iniziare al più tardi tre mesi prima della scadenza del termine del contratto vigente.

Il contratto collettivo è applicabile ai dipendenti che sono membri delle organizzazioni sindacali firmatarie. I dipendenti che non sono membri di un'organizzazione sindacale che è parte del contratto collettivo possono aderire al contratto stipulato dal datore di lavoro mediante richiesta scritta presentata a lui o all'organizzazione sindacale che ha concluso l'accordo a condizione che le disposizioni stabilite dalle parti del contratto non siano contrarie alla legge o vogliano eluderla o siano tali da risultare offensive del buon costume. Qualora il contratto collettivo di settore o locale sia stato concluso tra tutte le organizzazioni rappresentative dei dipendenti e dei datori di lavoro nell'industria o nel settore, il ministro della LSP può, su loro richiesta congiunta, estendere l'applicazione del contratto o di singole clausole conformi a tutte le imprese di quell'industria o settore. La legge speciale sul Servizio Civile non disciplina il diritto alla contrattazione collettiva, nel senso stretto del termine, comunque sotto la sua sezione 44 (3), le organizzazioni sindacali sono in grado di rappresentare e difendere i diritti dei dipendenti pubblici e le tutele di sicurezza sociale, attraverso proposte, richieste e la partecipazione alla stesura dei relativi regolamenti interni e delle ordinanze, come pure nella discussione di temi di interesse economico e sociale. Le organizzazioni sindacali hanno rinviato il problema al meccanismo di controllo dell'ILO.

1.5 Riflessioni sulle sentenze Viking e Laval

Fino ad ora non ci sono state in Bulgaria discussioni sul possibile impatto dei casi Laval e Viking. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che la Bulgaria è il paese con i salari più bassi in Europa e in pratica è difficile avere la situazione che ha portato ai casi citati. Il salario minimo è stabilito in Bulgaria dal Governo dopo consultazioni con le parti sociali ai sensi dell'art. 244 del LC. Dopo il 2003 le parti sociali negoziano anche le «soglie minime di sicurezza sociale», che in realtà determinano il salario minimo del ramo o settore e che non possono essere inferiori al salario minimo nazionale. Nel caso in cui i partner non riescano a raggiungere un accordo il CM stabilisce la soglia minima di sicurezza sociale con atto amministrativo. Questo significa che i datori di lavoro stranieri che operano in Bulgaria devono corrispondere i salari minimi fissati dalle norme di legge. La maggior parte della direttiva 96/71/CE è stata recepita in un atto normativo separato e speciale, l'ordinanza del CM sulle condizioni e sulla procedura per lo spostamento dei lavoratori da uno Stato membro o da paesi terzi alla Repubblica di Bulgaria. Il presente regolamento recepito è accompagnato da – e integra – le disposizioni della legge sulla promozione dell'occupazione, il LC e l'ordinanza sulle condizioni e sulla procedura per il rifiuto di rilascio e la revoca dei permessi di lavoro degli stranieri in Bulgaria. Secondo i dati presentati dall'Agenzia dell'occupazione, il numero di lavoratori distaccati dagli Stati membri della UE e da paesi terzi in Bulgaria è di circa 120 lavoratori per il periodo 2007-2009.

1.6 Gli strumenti di tutela in caso di violazione del contratto collettivo

In caso di violazione degli accordi collettivi le parti, così come qualsiasi dipendente che è soggetto all'applicazione del contratto, possono cercare un accordo in tribunale. La domanda può essere presentata dall'organizzazione sindacale parte dell'accordo quando la violazione riguarda i diritti dell'organizzazione sindacale stessa o di un folto gruppo di dipendenti (membri o non membri che hanno aderito all'accordo).

La disputa in caso di violazione dell'accordo collettivo può essere risolta con il SCLDA attraverso i negoziati, l'arbitrato volontario e lo sciopero.

1.7 La consultazione dei lavoratori ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo o della proclamazione dello sciopero

Nessun referendum è necessario per la firma del contratto collettivo. Come accennato in precedenza nel caso in cui ci siano due piattaforme del contratto collettivo presentate da diverse organizzazioni sindacali, i lavoratori votano al fine di decidere quale progetto sarà negoziato. Uno sciopero può essere proclamato dopo il voto dei lavoratori nel caso in cui il 50% di tutti i lavoratori in azienda o unità interessata votino a favore, ai sensi dell'art. 11.2 SCLDA. Il voto a maggioranza è calcolato sulla base di tutti i lavoratori e impiegati d'azienda coinvolti, compresi coloro che sono assenti per motivi oggettivi, in aspettativa, in congedo per malattia o viaggi d'affari, ecc. Questa regola è stata criticata dal CEACR ILO, nelle relazioni del 2005-2009, in quanto limita il diritto di sciopero.

2. La regolamentazione dello sciopero

2.1 Lo sciopero come diritto fondamentale

Il CRB adottato nel 1991 contiene disposizioni che costituzionalizzano il diritto del lavoro, vale a dire che permeano i suoi contenuti e determinano il suo sviluppo. Questo «blocco costituzionale» si esprime nei seguenti punti: a) la creazione dello Stato sociale (punto 5 del preambolo della CRB); b) la tutela del lavoro (articolo 16); c) l'incorporazione dei diritti più importanti del lavoro nella Costituzione – il diritto al lavoro e il suo libero esercizio, il diritto alla equa retribuzione del lavoro, la libertà di associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, il diritto di sciopero, ecc. (articoli 48, 49, 50, ecc.); d) l'attività della Corte costituzionale e la sua giurisprudenza nell'interpretazione del CRB e la vigilanza sulla costituzionalità delle leggi e la loro conformità ai trattati internazionali ratificati (articolo 149, paragrafo 1, punti 1, 2 e 4).

Il riconoscimento del diritto allo sciopero dei dipendenti è regolato ai sensi dell'articolo 50 della CRB, anche se in questo caso la Costituzione è venuta più tardi dell'Act on Settling Collective Labour Disputes, che è stato adottato il 6 maggio 1990 ed ha introdotto i tre punti fondamentali nella sua regolamentazione. In primo luogo, ha sollevato il rango giuridico di tale diritto, trasformandolo

da un diritto scaturente dalla legislazione primaria in un diritto ai sensi della Costituzione, con tutte le conseguenze favorevoli per la sua protezione giuridica che ne derivano: irrevocabilità per mezzo di una legge, obblighi di conformità della legge ad esso, ecc. (articolo 57 CRB). In secondo luogo, ciò ha determinato la funzione sociale di diritto per la tutela dei diritti collettivi economici e sociali e degli interessi dei dipendenti. Così è stata colmata una lacuna nella regolamentazione legale del diritto di sciopero e, in considerazione della sua natura, è stato corretto che tale lacuna sia stata colmata proprio dalla Costituzione. In terzo luogo, la disposizione costituzionale ha stabilito che le condizioni e la procedura per l'esercizio del diritto di sciopero siano determinate in una legge separata, l'Act on Settling Collective Labour Disputes del 1990 e successive modifiche ed integrazioni. Nella sua decisione n. 14 del 24 settembre 1996, nel caso costituzionale n. 15 del 1995 (GU n. 84 del 1996), la Corte costituzionale ha dato un'interpretazione vincolante dell'art. 50 CRB per quanto riguarda il diritto di sciopero. In questa decisione, la Suprema Corte ha ragionevolmente esteso lo scopo sociale del diritto di sciopero, sottolineando il suo ruolo di: «garanzia costituzionale che la Bulgaria si svilupperà come uno Stato democratico e sociale». Insieme a questo, la Corte ha ammesso «in deroga» una restrizione del diritto di sciopero in due casi:

- a) per alcuni dipendenti pubblici che esercitano poteri autoritativi per conto dello Stato e garantiscono il suo funzionamento;
- b) per i lavoratori in alcuni settori e attività, come la produzione, distribuzione e fornitura di energia elettrica, comunicazioni e sanità.

Secondo la Corte: «la sospensione delle prestazioni da parte degli impiegati in questi ambiti attraverso uno sciopero efficace metterebbe in pericolo la vita e la salute di gran parte della popolazione, che è inammissibile in vista della protezione statale della vita e della salute dei cittadini», articolo 4, comma 2, articolo 28, articolo 52, comma 3 e articolo 57, comma 2 della Costituzione. Quanto esposto sopra fornisce motivi per concludere che la costituzionalizzazione del diritto del lavoro bulgaro sta subendo un processo di ampliamento ed approfondimento. Essa contribuisce all'affermazione della funzione di protezione del diritto del lavoro, essendo questa la sua immanente funzione principale.

2.2 Le fonti

Le fonti giuridiche sono: la Costituzione del 1991, il Settlement of Collective Labour Disputes Act del 1990, la legge sul trasporto ferroviario del 2000, all'art. 51, sui servizi minimi, la legge sul pubblico impiego, all'art. 47, che vieta il diritto di sciopero.

2.3 I soggetti autorizzati a proclamare lo sciopero (titolarità)

I lavoratori hanno diritto allo sciopero, che è considerato come diritto soggettivo ma esercitato collettivamente. Ciò significa che appartiene a ciascun lavoratore/dipendente che partecipa personalmente allo sciopero. Allo stesso tempo è caratterizzato come diritto collettivo in quanto si svolge insieme ad altri

lavoratori e dipendenti. Si manifesta come collettivo nella fase di decisione di scioperare. Un singolo dipendente lavoratore/lavoratrice non può andare in sciopero se la sua azione non è approvata da almeno il 50% dei dipendenti in azienda. Il singolo dipendente non può proclamare uno sciopero per difendere i suoi diritti acquisiti.

2.4 Procedure e proclamazione

Dal punto di vista della risoluzione del conflitto, lo sciopero è destinato ad essere l'ultima risorsa. Dunque, prima che possa proclamarsi uno sciopero, devono essere esauriti tutti gli altri mezzi di negoziazione. Lo sciopero non è un singolo atto, ma piuttosto un processo con distinte fasi di proclamazione, costituzione e conclusione.

La legge richiede che l'organizzazione sindacale segua la procedura di risoluzione delle controversie collettive prima di iniziare uno sciopero. Per prima cosa i lavoratori possono, con lo sciopero, interrompere temporaneamente l'esercizio delle loro funzioni quando non sia stato raggiunto un accordo tramite la contrattazione collettiva ai sensi degli artt. 3 o 4⁷, del SCLDA, ovvero quando siano state richieste la mediazione e l'arbitrato volontario ai sensi dell'art. 5⁸, ovvero quando il datore di lavoro non rispetti gli obblighi assunti. La legge non specifica quando, dove e in quale occasione tali adempimenti non siano soddisfatti. L'interpretazione dottrinale ritiene che questi doveri siano legati alla vertenza sindacale già esistente nelle precedenti fasi, durante le trattative dirette o durante la mediazione. Queste due condizioni sono alternative, ciascuna delle due è sufficiente per proclamare uno sciopero. Esse sono necessarie anche per la proclamazione di uno sciopero di avvertimento.

Lo sciopero di solidarietà non rientra nella prima serie di condizioni, in quanto con esso i lavoratori non rivendicano i propri interessi ma il supporto degli altri lavoratori/impiegati nelle loro richieste.

In secondo luogo, la proclamazione dello sciopero, oltre a definire la lunghezza e l'inizio dell'azione sindacale, deve essere il risultato di un voto di maggioranza dei lavoratori/dipendenti. Questo vale per tutti i tipi di sciopero.

La maggioranza è calcolata sulla base di tutti i lavoratori e gli impiegati dell'azienda coinvolti, compresi coloro che sono assenti per motivi oggettivi, in aspettativa, in congedo per malattia o viaggio d'affari, ecc. Questa regola è stata criticata dai CEACR OIL, ad esempio, nel rapporto dal 2005 al 2009, in quanto limita il diritto di sciopero. La partecipazione al voto non è vincolante per il lavoratore/dipendente a partecipare effettivamente allo sciopero. Questo potrebbe ridurre efficacemente il numero di scioperi e viceversa, un lavoratore/dipendente che non partecipi alla votazione può partecipare allo sciopero stesso. In terzo luogo, al datore di lavoro deve essere comunicata almeno sette giorni prima dello sciopero la durata dello sciopero stesso e il gruppo che lo porterà avanti. Il periodo è calcolato in giorni di calendario, non in giorni lavorativi, secondo i principi generali del diritto civile bulgaro. Il periodo è lo standard minimo, il che significa che la notifica potrebbe essere fatta benissimo

in precedenza. Lo scopo della notifica è quello di dare al datore di lavoro la possibilità di prepararsi allo sciopero, di svolgere negoziati al fine di concordare i servizi minimi da mantenere, come definito nell'art. 14, comma 1^o, SCLDA. Lo sciopero di solidarietà può essere proclamato a sostegno di uno sciopero legittimo. I dipendenti possono impegnarsi in un'ora di sciopero senza preavviso al datore di lavoro.

2.5 Limiti al diritto di sciopero

L'art. 57 del CRB stabilisce che i diritti civili fondamentali sono irrevocabili. Tali diritti non devono essere violati, né possono essere esercitati, a discapito dei diritti o degli interessi legittimi altrui. In questo senso le limitazioni al diritto di sciopero sono regolate nel SCLDA. Ad alcuni funzionari pubblici è fatto divieto di esercitare il diritto di sciopero così come sono negati loro la libertà di associazione e il diritto di organizzazione e contrattazione collettiva. Si tratta di dipendenti del Ministero della Difesa nazionale e del Ministero degli Affari Interni, del corpo dell'Ingegneria della Difesa e di altri corpi delle forze armate e dipendenti dei tribunali, compresi gli organi giudiziari e investigativi¹⁰. I funzionari pubblici sono un altro gruppo con limitazione al diritto di sciopero. Ai sensi dell'art. 47 della legge sul pubblico impiego, quando le esigenze connesse con le relazioni e le assicurazioni ufficiali non sono soddisfatte, i dipendenti pubblici possono proclamare uno «sciopero». L'attuazione dello sciopero si compie in tali casi mediante la realizzazione e il montaggio di appositi cartelli e simboli, manifesti di protesta, nastri ecc. senza interrompere l'adempimento del servizio civile. Durante lo sciopero i rappresentanti dei dipendenti pubblici e il gruppo in carica si adoperano per risolvere le questioni controverse. Questa norma è stata considerata come una negazione del diritto di sciopero e le organizzazioni sindacali hanno presentato un reclamo collettivo al Consiglio d'Europa. Nei casi in cui il datore di lavoro non sia l'unico colpito dalla sospensione del lavoro, ad esempio negli scioperi nei servizi essenziali, a determinate categorie di lavoratori/dipendenti sono imposti limiti o vi è un controllo dell'obbligo di continuare a fornire le prestazioni lavorative minime.

Secondo l'articolo 16 comma 4 del SCLDA, agli impiegati nelle seguenti categorie di lavoro è negato il diritto di sciopero: la distribuzione o la fornitura di energia elettrica, i servizi di comunicazione e sanitari; il SCLDA è stato modificato nel 2006 con la rimozione del divieto di sciopero nella distribuzione o fornitura di energia elettrica e nelle comunicazioni e servizi sanitari, dopo un efficace reclamo collettivo delle organizzazioni sindacali ai sensi della Carta sociale europea e la raccomandazione del Consiglio d'Europa.

Ai sensi dell'articolo 14 del SCLDA, in alcune aree di attività, i lavoratori e il datore di lavoro devono raggiungere un accordo scritto sui provvedimenti che garantiscono il funzionamento dei servizi ad un livello soddisfacente durante lo sciopero. Questo vale per il corretto funzionamento dei servizi pubblici, trasporti pubblici e trasmissioni radiofoniche e televisive. Le misure devono garantire di evitare danni irreparabili a proprietà pubbliche o private o all'ambiente,

e non comportare una violazione del diritto o dell'ordine pubblico. Le parti devono raggiungere un accordo almeno tre giorni prima dell'inizio dello sciopero. Se le parti non sono in grado di raggiungere un accordo, la questione è sottoposta ad un arbitrato vincolante.

Un esempio di tale restrizione è la sezione 51 della legge sul trasporto ferroviario del 2000, che prevede che, qualora l'azione sindacale sia intrapresa in base alla legge, i lavoratori e datori di lavoro devono fornire alla popolazione un servizio di trasporto soddisfacente corrispondente a non meno del 50% del volume di trasporto che è stato fornito prima dello sciopero. Nella sua osservazione¹¹, il CEACR ILO ha chiesto al Governo di modificare la sezione 51 della legge sul trasporto ferroviario. Il CEACR ha stimato che il requisito del 50% del servizio minimo sia un requisito eccessivo.

L'ultimo limite è il divieto temporaneo di sciopero in caso di calamità naturali/ terremoti, inondazioni ecc. o salvataggi urgenti e indispensabili o operazioni di restauro. Il fondamento di questa limitazione risiede nell'art. 57.2 della Costituzione.

2.6 L'esercizio del diritto di sciopero nei diversi settori e categorie di lavoratori

Il diritto del lavoro bulgaro non fa differenza tra impiego nel settore privato e pubblico. Come accennato in precedenza vi sono leggi particolari sul servizio pubblico *strictu sensu*: militari, personale di polizia e magistratura, che forniscono una regolamentazione specifica in alcuni settori, anche se il LC serve come fonte controllata giuridica. I lavoratori autonomi non hanno diritto di sciopero in quanto non rientrano nello schema tipico di rapporto di lavoro. Una caratteristica centrale del rapporto di lavoro tradizionale nel diritto del lavoro bulgaro è il potere gerarchico del datore di lavoro sui dipendenti. Esso combina tre elementi relativi: il potere di assegnare compiti e di dare ordini e direttive ai dipendenti (potere direzionale); il potere di monitorare sia le prestazioni di tali compiti che la conformità con gli ordini e direttive (potere di controllo) e il potere di sanzionare sia le prestazioni improprie o negligenti dei compiti assegnati che impartire ordini e direttive (potere disciplinare). La presenza del potere gerarchico in un rapporto di lavoro è l'elemento che distingue l'occupazione dal lavoro autonomo, e di conseguenza la chiave di accesso alla vasta gamma di manovre per tutelare i dipendenti nelle diverse giurisdizioni. I lavoratori/dipendenti possono essere impiegati nel settore pubblico o nel settore privato, il regolamento è identico. I lavoratori autonomi e i lavoratori a contratto non sono coperti dal LC.

3. Lo sciopero e le organizzazioni sindacali

3.1 Le motivazioni dello sciopero

Secondo l'art. 16 SCLDA i motivi illegittimi in relazione agli obiettivi per gli scioperi sono:

1. richieste dei lavoratori/dipendenti che violino la Costituzione;

2. esigenze puramente politiche;
3. soluzione delle controversie individuali di lavoro;

Gli scioperi non sono ammissibili:

1. quando le esigenze di cui all'art. 3.11, comma 2 e 3 e art. 14 SCLDA non sono soddisfatte, come pure su questioni sulle quali vi è un accordo o un lodo arbitrale;
2. durante una calamità naturale o salvataggi relativamente urgenti e indispensabili e operazioni di restauro.

3.1.1 Sciopero politico

Sarebbero considerati tali gli scioperi che reclamassero cambiamenti dell'autorità statale, o della forma di governo, per le attività dei partiti politici, ecc.

Queste richieste potrebbero essere sollevate in esecuzione di altri diritti costituzionali, ad esempio, l'art. 43 CRB che regola il diritto di associazione e manifestazioni, e il diritto di associarsi in partiti politici, art. 11, 12 e 44 CRB. Tuttavia le richieste di cambiamenti nelle politiche economiche e sociali del Governo non sono considerate puramente politiche, in quanto proteggono l'interesse economico e sociale dei lavoratori/dipendenti.

3.1.2 Sciopero di solidarietà

Secondo l'art. 11.4 SCLDA i lavoratori possono dichiarare lo sciopero di solidarietà a sostegno di uno sciopero legittimo di altri lavoratori. Ciò allo scopo di fare pressione in maniera più intensa sui datori di lavoro che già si trovano ad affrontare lo sciopero al fine di migliorare le possibilità di buon esito dello sciopero di base. Le norme procedurali per la dichiarazione di uno sciopero di solidarietà sono le stesse di uno sciopero normale. Gli scioperi di solidarietà non possono durare più a lungo dello sciopero base.

3.2 Le modalità dello sciopero

3.2.1 Forme anomale di sciopero

Nessuna.

3.2.2 Forme di azione collettiva diverse dallo sciopero

Ai sensi dell'articolo 9 del SCLDA, per soddisfare le proprie esigenze ogni parte della controversia collettiva può agire sulle altre, senza interrompere il loro lavoro, organizzando incontri pubblici, manifestazioni dopo l'orario di lavoro, informazioni al pubblico attraverso i mass media o con altre vie legali.

3.2.3 Lo sciopero virtuale

Il sistema giuridico nazionale e la prassi in Bulgaria non conoscono gli scioperi virtuali. Non esiste una definizione giuridica di sciopero, ma in generale l'interpretazione dell'articolo 50 del CRB e l'art. 11.1 e 2 del SCLDA portano

alla seguente definizione: lo sciopero è l'organizzazione della sospensione temporanea del dovere di lavoro per l'attuazione del lavoro assegnato ai lavoratori/dipendenti in difesa dei loro interessi economici collettivi e sociali. Data questa definizione, lo «sciopero virtuale» non potrebbe essere previsto dalla Costituzione o dal SCLDA.

3.3 Scioperi illegittimi

Gli scioperi sono considerati illegittimi solo se il giudice competente così ha statuito. Secondo l'art. 17 SCLDA sia il datore di lavoro sia i lavoratori che non sono in sciopero possono promuovere un ricorso per l'accertamento del carattere illegittimo di un sciopero dichiarato, in corso o già concluso.

Il reclamo deve essere indirizzato alla corte distrettuale della residenza abituale o della sede del datore di lavoro. Il caso deve essere discusso in una sessione aperta, entro sette giorni, secondo quanto prescritto dal codice di procedura civile, con la partecipazione del pubblico ministero. La corte deve emanare la sua decisione entro tre giorni dall'adizione. La decisione della corte è definitiva e deve essere comunicata alle parti immediatamente.

3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo

La legge non contempla esplicite sanzioni per le organizzazioni sindacali. Secondo le disposizioni del LC e delle altre leggi, la partecipazione a uno sciopero illegittimo dei lavoratori potrebbe comportare responsabilità disciplinari e pecuniarie dei partecipanti.

4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero

4.1 Modalità di adesione

Il conflitto sindacale o sociale è parte integrante delle relazioni industriali. Il diritto alla contrattazione delle condizioni migliori implica il diritto di sciopero come mezzo per esercitare pressioni. L'esercizio di questo diritto costituisce un aspetto di alto profilo del diritto sindacale in termini di impatto pubblico e copertura mediatica. Come già sottolineato il diritto di sciopero appartiene al lavoratore, ma può essere esercitato solo collettivamente.

4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro

Durante lo sciopero il rapporto individuale di lavoro è temporaneamente sospeso dal momento che l'attività lavorativa e le mansioni ad essa collegate non vengono eseguite. Tuttavia sono disposti per gli scioperanti nuovi compiti legati allo sciopero. Per tutta la durata dello sciopero i lavoratori hanno l'obbligo di recarsi presso la sede dell'impresa durante l'orario di lavoro stabilito per loro. Gli scioperanti non possono intraprendere attività che ostacolano o creino ulteriori difficoltà al normale processo di attività al di là delle loro funzioni. È vietata la creazione di ostacoli o difficoltà per i lavoratori che non partecipano allo

sciopero, e che continuino il loro lavoro durante lo sciopero. La partecipazione ad uno sciopero legittimo non costituisce un motivo di licenziamento legittimo. I lavoratori non ricevono remunerazione per il periodo di partecipazione allo sciopero. Per questo periodo possono essere compensati attraverso un fondo appositamente creato per lo sciopero. Il fondo è istituito per volontà dei lavoratori, con fondi propri o con i fondi delle organizzazioni sindacali. Il blocco dei fondi durante uno sciopero è vietato. Durante la partecipazione ad uno sciopero legittimo i lavoratori hanno diritto alla normale corresponsione dei fondi assicurativi pubblici, e nel caso di sciopero illegittimo solo se sono volontariamente assicurati. Deve essere assicurato il servizio per il periodo di partecipazione dei lavoratori ad uno sciopero legittimo (art. 18 SCLDA).

4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo

La partecipazione ad uno sciopero illegittimo comporta conseguenze per i lavoratori:

- i lavoratori possono rischiare sanzioni e azioni di risarcimento secondo le disposizioni del LC ¹²e delle altre leggi. Per altro è da notare che è importante provare la colpa nella partecipazione allo sciopero illegittimo;
- il periodo di partecipazione dei lavoratori/dipendenti ad uno sciopero illegittimo non deve essere considerato come durata assicurata di servizio *per argumentum a contrario* dall'art. 18, comma 4;
- durante la partecipazione ad uno sciopero illegittimo gli operai/dipendenti non hanno diritto all'indennità di malattia generale proveniente dal fondo assicurativo pubblico del sistema PAYG. Potrebbero ricevere benefici dal regime di assicurazione volontaria soltanto se fossero volontariamente assicurati. Le conseguenze sociali sono legate alla perdita di fiducia per gli organizzatori dello sciopero.

4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente

Gli scioperi spontanei non sono esplicitamente regolamentati. Nei primi anni della transizione si sono verificate proteste spontanee, ma in seguito, a causa della mancanza di freni per le conseguenze negative della privatizzazione e lo spostamento del potere a favore dei datori di lavoro, sono diminuiti dando luogo a scioperi regolari.

5. I datori di lavoro durante lo sciopero

5.1 La condotta antisindacale

La legislazione bulgara ha proibito la serrata, sia offensiva che difensiva. L'art. 20 SCLDA prevede che dopo aver dichiarato lo sciopero e per tutta la durata di uno sciopero legittimo, il datore di lavoro non possa interrompere l'attività di impresa o di una parte di essa, e licenziare i lavoratori con lo scopo di prevenire o fermare lo sciopero, frustrando il soddisfacimento delle esigenze. Il divieto è generale ed è rilevante per tutti i motivi di sciopero, enumerati all'art.

328 e 330 LC (risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro con e senza preavviso). Il SCLDA consente che vengano intraprese azioni disciplinari per i partecipanti a uno sciopero illegittimo, ma al fine di imporre una sanzione disciplinare

devono essere soddisfatte le condizioni e le procedure previste nel LC (articoli da 186 a 198). Deve essere considerato il previo consenso dell'ispettorato del lavoro per le persone specificamente protette ai sensi dell'articolo 333 del LC. La dottrina ritiene, tuttavia, analizzando l'art. 120 LC, che il datore di lavoro possa variare il luogo e la natura del lavoro dei dipendenti in caso di necessità della produzione. Questa è una misura temporanea che modifica i rapporti di lavoro già esistenti e risolve parzialmente la questione.

5.2 La serrata

Durante uno sciopero legittimo il datore di lavoro non ha alcun diritto di impiegare nuovi lavoratori in luogo degli scioperanti, ai fini di prevenire o fermare lo sciopero o per frustrare la soddisfazione delle richieste, a meno che ciò sia necessario trattandosi di servizi minimi ai sensi dell'art. 14.1. Lo sciopero è considerato legittimo fino a quando la corte non dichiara il suo carattere illegittimo *ex art. 17*. A seguito della pronuncia del tribunale che ne dichiara l'illegittimità, sia il licenziamento dei lavoratori che l'assunzione di lavoratori non sono considerate attività in violazione degli artt. 20 e 21 del SCLDA.

5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti

Quei lavoratori che non prendono parte allo sciopero beneficiano di taluni diritti: il diritto di continuare a lavorare, se possibile, i diritti finanziari, costituiti dalla retribuzione, nel caso in cui sia consentito loro di continuare a lavorare, ed il pagamento assicurato se l'attività non può più continuare.

Secondo l'articolo 18 (5) SCLDA il lavoratore che non ha partecipato a uno sciopero, ma a causa dello sciopero di altri lavoratori non è stato in grado di svolgere le sue funzioni, può ricevere una remunerazione, essendo l'astensione dal lavoro indipendente dalla sua volontà¹³.

6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero

6.1 Fattori esterni di ostacolo allo sciopero

I sindacati non hanno fondi sufficienti per lo sciopero. In alcuni casi vi è una chiara mancanza di sostegno pubblico per gli scioperi, a seconda del settore interessato.

L'atteggiamento passivo o la mancanza di solidarietà delle altre organizzazioni sindacali riducono anche la rilevanza degli scioperi. Le statistiche ufficiali sugli scioperi sono scarse e solitamente non sono utilizzate nei dibattiti o negoziati.

6.2 Fattori esterni di sostegno allo sciopero

I media sono solitamente interessati agli scioperi, ma data la loro dipendenza

dal Governo o da alcuni interessi corporativi raramente sono neutrali. La regolamentazione dei media si sta ancora sviluppando e l'autoregolamentazione è stata avviata, ma in pratica l'obiettività e l'imparzialità non sono elementi comunemente sussistenti.

6.3 Forme di sostegno internazionale all'attività sindacale

La solidarietà e la cooperazione internazionale sono tradizionalmente state le dimensioni principali dell'azione dell'organizzazione sindacale e in nessun punto della storia dell'organizzazione sindacale tale cooperazione è così centrale per la sopravvivenza e la forza dell'organizzazione sindacale stessa. L'affiliazione alla CES ed alla CSI ha aiutato i sindacati a dirigere e accelerare le riforme interne. L'affiliazione internazionale ha conferito un grado di legittimità nei confronti delle altre parti sociali nazionali e ha rafforzato la credibilità delle organizzazioni sindacali. Esse hanno approfittato del supporto e della competenza delle organizzazioni sindacali internazionali per presentare rivendicazioni collettive al Consiglio d'Europa in virtù della Carta sociale europea e agli organi di controllo dell'ILO.

I sindacati bulgari hanno condiviso esperienze e conoscenze con i loro omologhi dei Balcani occidentali attraverso la partecipazione ad alcuni progetti subregionali ed ai programmi dell'ILO.

7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

Ai sensi dell'articolo 4.1 del SCLDA, in caso di disaccordo tra dipendenti e datori di lavoro o i loro rappresentanti, ciascuna delle parti può fare richiesta di mediazione e/o di arbitrato sotto l'egida delle organizzazioni dei datori di lavoro e/o dell'Istituto nazionale di conciliazione e arbitrato. Nel 2001 il SCLDA è stato modificato al fine di istituire l'Istituto nazionale per la conciliazione e l'arbitrato - NICA, che mira a promuovere la composizione volontaria delle vertenze di lavoro collettive tra datori di lavoro e lavoratori. Il NICA svolge la propria attività secondo il SCLDA ed il proprio regolamento. Le controversie arbitrali sono esaminate sulla base di una richiesta scritta delle parti in una sessione aperta con le parti convocate. Le controversie devono essere esaminate in due sessioni al massimo, in quanto la chiusura non può avvenire per più di 7 giorni, a meno che le parti abbiano concordato un periodo diverso. Il lodo arbitrale deve essere dichiarato in corrispondenza con la normativa in vigore per iscritto, entro tre giorni dalla data dell'ultima sessione. La commissione d'arbitrato deve prendere le decisioni a maggioranza semplice.

Note

¹ Prof. Vassil Mratchkov, *Labour Law*, 7th ed. 2010, Sibi, pp. 99-100.

² E. Drumeva, *The Primacy of EU Law over National Law*, in *Juridical World*, 1/2009, pp. 11-24.

³ LC article 33 (1) Trade union organizations and employers' organizations are entitled, within the bounds of the law, to autonomously draw up and adopt their statutes and rules, to freely elect their bodies and representatives, to organize

their leadership, as well as to adopt programmes of action. (2) Trade union organizations and employers' organizations shall define their functions

freely, and shall perform them pursuant to their statutes and the law.

⁴ KNSB/ КНСБ is the abbreviation of the Bulgarian name - Конфедерация на независимите синдикати в България. It is also used in trade union documents published by ETUC, ITUC or ILO.

⁵ Конфедерация на труда «Подкрепа».

many affiliated local organisations. These include the *Free Aviation TU*, which mainly organises land aviation workers, *the Bank TU*, *the Academic Union*, *the National Police TU* and *the Union of Firefighters*.

⁶ Workers and employees shall be free to form trade union organizations and alliances in defense of their interests related to work and social security.

⁷ Art 4. (1) (Amended - SG, vol. 25 - 16 03 2001). When no agreement has been reached or some of the parties refuse to negotiate, each one of the might try to settle the agreement through mediation and/or voluntary arbitration with the cooperation of the trade unions, employers organizations and/or the national Institute for conciliation and arbitration. (2) Negotiations under the previous paragraph may last up to 14 days or longer in case the parties have agreed to a longer period.

⁸ Art. 5 (1) Besides the order under the preceding article, the dispute can be referred for settlement by a single arbitrator or an arbitration commission, under a written agreement between the parties.

⁹ SCLDA art. 14. (1) The workers and the employers are obliged to provide, by a written agreement, conditions for the performance of the activities during the strike, whose failure to fulfill or discontinuation can create a danger for:

- life and health of citizens who are in need of emergent or urgent medical care or of those citizens who are treated in a hospital;
- production, supply distribution, transmission and delivery of gas, electricity and central heating; the satisfactory communal and transport servicing of the population and for stopping the TV and radio broadcasts as well as voicemail telephone services;
- inflicting irreparable damages to the public or personal property or the environment;
- the public order.

¹⁰ See the DECISION No. 14 of September 24, 1996 ON CC No. 15/96 by the Constitutional court in support of the ban.

¹¹ ILCCR: Examination of individual case concerning Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948 Bulgaria (ratification: 1959) Published: 2008.

¹² Articles 186-198; *Chapter Nine* Work discipline Section III Disciplinary Liability; art 333 LC.

¹³ The general rule in the Labour code on labour remuneration in case of stoppage and production necessity is set up in article 267: The employee shall be entitled to his gross labour remuneration for stoppage through no fault of his. An employee shall receive no labour remuneration for the duration of a work stoppage caused through a fault of his. For the time of performing other work due to production necessity the employee shall be entitled to the labour remuneration for the work performed, but not less than the gross labour remuneration for his basic work.