



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

НАРЪЧНИК ПО ТРУДОВА МЕДИАЦИЯ

СДРУЖЕНИЕ „ЦЕНТЪР ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА“

Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0108, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата - надграждане“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Съдържание:

I. Увод

II. Какво е Медиацията?

1. Същност
2. Основна цел
3. Видове медиация
4. Основни характеристики
5. Какво замества медиацията?

III. Какво не е Медиацията?

IV. Предимства на Медиацията

V. Уредба на Медиацията

VI. Същност на трудовия спор

1. Какво представлява трудовия спор?
2. На кой етап говорим за трудов спор?
3. Възможности за решаване на трудовия спор преди да е стигнал до съда
4. Специфики на трудовия спор, които трябва да се съобразят

VII. Приложимост на Медиацията

VIII. Страни и участници

1. Страни в медиацията
2. Други участници в процедурата

IX. Как да се подготвим за Медиацията?

1. Разлики от всичко, което сте опитали до момента
2. Какво да очакваме и какво да не очакваме от Медиатора?
3. Взаимна изгода



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

4. Честност между страните
5. Поставяне на мястото на отсрещната страна
6. Стратегия за постигане на успех
7. Често допускани грешки
8. Какво работи по-добре?
9. Гняв и страх
10. Неща, които трябва да бъдат избягвани

X. Принципи за успешна Медиация

XI. Фази и провеждане на процедурата

XII. Заключение

XIII. Речник на използваните термини



I. Увод

Медиацията е считана за най-бързо развиващия се способ за алтернативно решаване на спорове. Със своята непреходна универсалност, практичност и неформалност тя има потенциала да бъде утвърдена като способ, който реално да разтовари от множество спорове съдебната система и да даде реална алтернатива пред обществеността за бърз и евтин и най-важното – ефективен метод за уреждане на възникнали спорове в широк спектър от обществените отношения. Освен този популярен аспект на медиацията следва да се има предвид и начина на общуване, който медиацията предлага – за да постигнат взаимноизгодно споразумение, страните следва да достигнат, въпреки противоположностите си, до чуваемост, разбиране и приемане на гледната точка на другия. Медиацията е онзи подход, който дава възможност страните да постигнат устойчиви споразумения, а и да запазят отношенията си за в бъдеще.

В България се налага медиацията да бъде широко популяризирана. Доколкото има създадена практика за медиация по граждански, семейни и търговски спорове, то медиацията по трудови спорове е неразвит сектор с неизползван потенциал.

Целта на настоящия наръчник е да служи като настолен документ за граждани, юридически лица, синдикални и работодателски организации, медиатори и адвокати, други заинтересовани лица, като:

- Служи за популяризиране на медиацията по трудови спорове;
- Посочи основните нормативни актове, които регулират медиацията;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

-
- Отговори на основните въпроси за процеса на избор на медиацията като метод за разрешаване на трудов спор, както и за процеса на провеждането ѝ и сполучливото ѝ приключване със споразумение;
 - Отговори на основните въпроси относно ролята на различните участници и какво да очакваме от процедурата, какво поведение да заемем, за да бъде максимално полезна и с шансове за успех започнатата медиация.



II. Какво е Медиацията?

1. Същност

Съгласно легалното определение, дадено в Закона за медиацията Медиацията е доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно решаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение. Предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, трудови, семейни и административни спорове.

Вероятно сте поискали или сте се съгласили с медиация, защото стратегиите, които вече сте изпробвали, не са ви помогнали да разрешите спора си.

За ефективно управление или разрешаване на проблеми дискусиата, която се провежда в медиацията, трябва да бъде различна от предишните дискусии. Но как може да е различно, когато едни и същи хора говорят за едни и същи проблеми по един и същи начин?

Медиаторът(ите) може да помогне на диалога чрез установяване на основни правила, забавяне на разговора, изясняване и задаване на въпроси за насърчаване на разбирането. Но наличието на медиатор не е гаранция, че ще постигнете положителен резултат. В крайна сметка успехът на медиацията зависи от Вас и от човека, с когото ще проведете медиация.



2. Основна цел

Посредничеството помага на хората да решават или по-добре да управляват споровете, като постигат договорености за това какво и двете страни ще правят по различен начин в бъдеще. За да постигнете съгласие с другото лице, трябва да получите неговото/нейното сътрудничество, за да намерите взаимно приемливи решения, но и вие да сътрудничите.

Когато преценявате дали да участвате и какво да е поведението ви в бъдещата медиация, имайте предвид тази цел.

3. Видове медиация

Ако процедурата се извършва от медиатор преди спорът да е отнесен към съда – говорим за *класическа медиация*.

В случай, че спорът вече е отнесен до съда или друг решаващ орган, то тогава говорим за *съдебно-свързана медиация*.

Възможно е медиация да започне на много ранен етап, преди да е възникнал спора, тогава говорим за *превантивна медиация*.

Превантивната и класическата (или извънсъдебната) медиация са най-рационални, тъй като при тях се цели да бъде избегнат спора (чрез превантивната) или завеждането на



дело (чрез класическата – при вече възникнал спор).

4. Основни характеристики

Можем да разграничим следните основни характеристики на медиацията:

- Тя е вид метод за алтернативно разрешаване на спорове (АРС);
- Тя е алтернатива на съдебното разрешаване на спорите – дори да започне, когато е стартирал съдебен процес, той следва да бъде спрял, за да могат страните да постигнат съгласие чрез медиация;
- Медиацията е доброволна процедура – според българското законодателство страните следва сами да решат дали искат да решат спора с медиация и законът не ги задължава за това;
- Медиационната процедура е поверителна – преговорите между страните по време на медиационната процедура са лични и конфиденциални;
- Като правило медиацията е неформална процедура, страните могат да договорят свободно условията по медиационното споразумение, стига те да не противоречат на закона, морала и добрите нрави. Самата процедура не е формализирана като съдебния процес;
- Ако страните постигнат споразумение, то и двете страни ще бъдат удовлетворени, няма да има „загубила“ и „спечелила“ страна, ще се запазят отношенията и общуването и за в бъдеще;
- По правило медиационната процедура е по-бърза и по-евтина от съдебната;
- По правило с медиация се постигат трайни и устойчиви решения на спорните въпроси;
- Тъй като страните доброволно са стигнали до споразумение, шансът то да бъде



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

изпълнено доброволно и точно е много по-голям, отколкото при съдебно решение.

5. Какво замества Медиацията?

Медиацията е един от видовете способности за алтернативно решаване на споровете. Тя е алтернатива на съдебния процес.

Ако сте страна в спор с насоченост предоставяне на труд и работна сила, също можете да изберете да решите спора си с медиация, вместо да бъдете страна в сложен, формален, често дълъг съдебен процес, който няма да отчете потребностите на всички страни и в крайна сметка ще има „загубила“ и „спечелила“ страна, като е вероятно вие да сте „загубилата“.



III. Какво не е Медиацията?

Медиацията НЕ е:

- Дебат. Тя не изисква от вас да докажете, че сте прави, а другият греша или да убедите другия или трето лице, че той следва да приеме или отхвърли нещо, което вие считате за важно. За разлика от дебатирането, медиацията не е предназначена да има за резултат „печалба-загуба“. Всъщност, често неуспехът на „дебатирането“ кара хората да търсят помощта на медиатора;
- Медиацията не може да промени личността или ценностите на никого;
- За разлика от съдебната система, процесът на медиация не е предназначен да открива вина, да обвинява или да наказва някого;
- И накрая, медиацията не е нещо, което хората биха могли да направят успешно, ако участват в нея против волята си. Тя трябва да бъде доброволна.



IV. Предимства на Медиацията

Медиацията разкрива редица предимства пред класическата съдебна процедура. Някои от различията в двата подхода за разрешаване на спорове са посочени в следната таблица:

ФАКТОРИ	МЕДИАЦИЯ	СЪДЕБНО ДЕЛО
Разходи	Уреждането на спора чрез медиация като цяло е по-евтино, тъй като е необходимо по-малко време, за да се разреши спора. Ще бъдат спестени такси, които биха били дължими по съдебно дело.	За започване на съдебно дело се субира държавна такса, определена нормативно. Освен такси по делото, следва да се заплатят разходи за адвокат, вещи лица и експертизи, ако такива са използвани по делото.
Време	Обикновено кратко Времето за разрешаване на спора зависи от страните. Обичайно още след втора-трета среща позициите на страните са изяснени и е ясно дали може да бъде постигнато споразумение.	Обикновено дълго Делата обичайно са дълги поради тежкия процес на събиране на факти и доказателства, натовареността на съдилищата и честите отлагания на съдебни заседания, както и насрочването им след дълъг период от време.



**Контрол върху
изхода**

Медиаторът не отсъжда, нито решава кой има вина в спора, а се фокусира върху това да подпомогне страните да открият решение, което да посрещне техните нужди и потребности.

Страните са тези, които решават дали да уредят спора си със споразумение, както и какви да бъдат детайлите му. Медиацията е по-гъвкав и неформален процес.

Контролът върху изхода на спора е изцяло в ръцете на съдията, чието решение ще бъде взето на базата на събраните данни и доказателства по делото.

Гъвкавост

Има много по-добра възможност за взаимодействие между медиатора и страните. Може да се стигне до всякакво иновативно разрешение, като страните не са ограничени от изцяло от правната норма. Стига постигнатото споразумение да не противоречи на общо основание на закона или на морала, което би го направило нищожно.

Съдебният процес е формален. Той следва ход, определен в нормативен акт. За да достигне до решение, съдията следва да е убеден, че съдебната процедура и съществуващите правни принципи и норми са спазени.

Конфиденциалност

Преговорите между страните са лични и конфиденциални. Ако се постигне споразумение, може страните да решат да запазят договореното в тайна.

Съдебните заседания по правило са публични.

Без „последствия“

Решенията и действията ви по време на медиационната процедура могат да бъдат използвани като доказателства срещу някоя от страните, ако спорът се пренесе в съда.

Всичко, казано в съда по време на съдебно заседание, е доказателство, вписва се в протокола от съдебното заседание и може да бъде използвано срещу вас.



V. Уредба на Медиацията

Медиацията в Република България се регулира посредством няколко национални и наднационални акта, а именно:

1. Национална рамка.

- Закон за медиацията (Обн. ДВ бр. 110 от 17 Декември 2004 г., изм. ДВ бр. 86 от 24 Октомври 2006 г., изм. ДВ. бр. 9 от 28 Януари 2011 г., изм. ДВ. бр. 27 от 1 Април 2011 г., изм. и доп. ДВ. бр. 77 от 18 Септември 2018 г., изм. ДВ. бр. 17 от 26 Февруари 2019 г.);
- Наредба № 2 / 15.03.2007 г. за условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; за изискванията за обучение на медиатори; за реда за вписване и отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и за процедурните и етични правила за поведение на медиатора;
- Правила за осъществяване на контрол за спазване на изискванията за обучение на медиатори и за реда за извършване на проверки на организациите по чл. 2 от Наредба № 2 / 15.03.2007 г., одобрени със Заповед № 20-04-1892 / 02.11.2012 г. на Министъра на правосъдието;
- Процедурни и етични правила за поведение на медиатора, одобрени със Заповед № ЛС-04-364 / 17.06.2005 г. на Министъра на правосъдието, издадена на осн. § 1 ПЗР на ЗМ.



2. Наднационална рамка.

- Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2008 г. относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси;
- Препоръки на Комитета на министрите на Съвета на Европа:
 - R(98)1 относно семейната медиация;
 - R(99)19 относно медиацията по наказателни въпроси;
 - R(2001)9 относно медиацията между административни власти и частни лица;
 - R(2002)10 за медиация по граждански въпроси;
- Директива 2013/11/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 г. за алтернативно решаване на потребителски спорове;
- Регламент (ЕС) № 524/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 21 май 2013 г. относно онлайн решаване на потребителски спорове;
- Европейски кодекс за поведение на медиатори.



VI. Същност на трудовия спор

1. Трудовите спорове биват два основни вида:

- Индивидуален трудов спор – спор между Работник/Служител и Работодател относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения;

- Колективен трудов спор – спор между Работници/Служители, като общност, носител на общи права и интереси, и отделния Работодател или група от работодатели или техни организации по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

2. Кога възниква трудовия спор?

Трудовия спор може да възникне преди възникване на трудовото правоотношение, след възникване на правоотношението или след прекратяването му.

В случай, че страните намерят начин да разрешат възникналия спор и противоречията си, спорът няма да се пренесе в съда.

3. Какви са начините да разрешим трудовоправния спор преди да е влязъл в съда?



Има редица начини това да се случи:

- Страните могат да сключат споразумение;
- Работодателят може едностранно да предприеме действия, да издаде акт или да отмени вече издаден такъв, с което да удовлетвори претенциите на работника;
- Работникът може да предприеме действия, с които да удовлетвори претенциите на работодателя.

4. Какви са спецификите на трудовоправния спор, които трябва да се съобразят?

Същността на трудовоправните спорове води до някои специфики, които следва да бъдат съобразени в медиационната процедура:

- Неравнопоставеност – едната страна в трудовото правоотношение /работодателят/ винаги упражнява властнически правомощия спрямо другата /работникът/, което не благоприятства договорни процеси, в които страните трябва да бъдат равнопоставени – медиаторът следва да обърне особено внимание за „изравняване на позициите“;
- Оперативна самостоятелност – необходимост работодателят при всеки отделен случай да съобразява дали разполага с власт свободно да определя правилата или следва да договаря;
- Интересите на трети лица – при всяка медиационна процедура следва да не се пренебрегват интересите на трети лица, които биха били засегнати от споразумението и същите да вземат участие в него;
- Конфиденциалност – участниците в трудовоправния спор следва да не разгласяват вътрешнофирмена информация, която може да представлява „търговска тайна“;
- Преклузивните срокове за обжалване актовете на работодателя по съдебен ред.



VII. ПРИЛОЖИМОСТ НА МЕДИАЦИЯТА

Медиацията може да се прилага както при индивидуални, така и при колективни трудови спорове.

Индивидуалните трудови спорове са най-често срещани в практиката. При тях споровете възникват между работодателя и конкретен работник/служител.

Когато говорим за индивидуални трудови спорове, медиация може да се провежда при следните типове казуси:

- Спорове относно възникването на трудовото правоотношение и съдържание на трудовия договор;
- Спорове относно изменение на трудовото правоотношение;
- Спорове относно изпълнение на трудовото правоотношение;
- Спорове относно имуществена отговорност на работниците/служителите към работодателя;
- Спорове относно законността на уволнението

Провеждането на медиация е особено подходящо при колективни трудови спорове. По правило при възникване на колективни трудови спорове се засягат интересите на значителен брой участници в трудовите правоотношения. Типовете казуси, касаещи колективни трудови спорове, които могат да бъдат уредени чрез провеждането на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

медиация, касаят преди всичко въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище. Известна трудност създава обстоятелството, че се касае за спорове между значителен брой правни субекти – работници/служители и работодател/и, което създава известни затруднения от чисто технически характер относно мястото на провеждане на медиацията и възможността за участие в нея на повече лица. Въпреки това провеждането на процедура по медиация е не само възможно, но и препоръчително.



VIII. СТРАНИ И УЧАСТНИЦИ

1. Страни в медиацията

Страните в индивидуалния трудовоправен спор са страните в трудовото правоотношение – работодател и работник/служител.

В колективния трудовоправен спор са работодател и група от работници/служители, съответно синдикална организация в предприятието. Понякога страна в колективния трудов спор може да бъде работодателска организация.

Какво трябва да направите ако сте страна по трудовоправен спор?

- Ако представлявате Работодателя в трудов спор

Можете да действате превантивно, ако очаквате да възникне спор относно правата и задълженията на работниците в трудовото правоотношение. Преди да предприемете съответните действия от Ваша страна може да проявите инициатива и да проведете консултации със засегнатия работник/ци или със синдикалната организация в предприятието. По време на консултациите ще имате възможност да се запознаете със становището на работника/те, и ще му дадете възможност да вземе участие в процеса по формиране на вашето решение. По този начин може да избегнете възникването на правния



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

спор и да предотвратите създаването на напрежение в предприятието.

Ако вече е възникнал спор между страните в трудовото правоотношение, то Вие можете да предложите същият да бъде разрешен чрез медиация и да се търси постигане на споразумение.

Трябва внимателно, при необходимост с експертно съдействие да изследвате дали по дадения спор страните могат да договорят. Ако възможностите за договаряне са ограничени от закона, трябва да се приложи съответната императивна правна норма и няма да можете валидно да преговаряте. Ако няма законови ограничения за договаряне, то може свободно да договоряте и да участвате в медиационната процедура. Всеки отделен казус следва да се преценява конкретно.

Трябва внимателно да изследвате заинтересованите лица, т. е. не само тези, между които е възникнал конкретния правен спор, но и тези, които евентуално биха били засегнати от евентуално постигнатото в процедурата споразумение. За да бъде валидно сключеното споразумение и да бъде окончателно решен правният спор, следва всички заинтересовани лица да участват в медиационната процедура.

Подгответе се предварително. Като страната, упражняваща властнически правомощия в правоотношението вашето участие в медиационната процедура е от първостепенна важност. Вие сте този който следва да предостави на медиатора основните параметри на спора, да го ориентира за участниците, техните позиции, регулацията на спорните проблеми, необходимостта от експертни познания и видовете експерти, които считате, че е необходимо да ангажирате със становища, ако от своя досегашен опит виждате целесъобразно решение



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

на спора – да го обсъдите с медиатора, да подготвите пълния набор от документи от вашата компетентност, релевантни за конкретната процедура.

Уверете се, че разполагате с правомощия да договоряте валидно, дали вашата длъжностна характеристика, служебно правоотношение Ви дава правото точно Вие да водите преговорите и валидно да сключите споразумение. Но доколкото в хода на медиацията може да се достигне до излизане извън първоначалния предмет на конкретния трудовоправен спор, например като се поемат допълнителни ангажименти от Вас или от другите страни по спора, може да се излезе извън пределите на вашите правомощия. Ако това се случи, следва да бъдете оправомощен по надлежния ред – например с изрично пълномощно от компетентния ви ръководител или в споразумението да бъде привлечен колега от друго звено в предприятието, който разполага с правомощия да поеме съответните ангажименти.

Положете усилия да се запознаете в цялост с настоящия документ, да вникнете в изискванията към общуването в процедурата по медиация, да осъзнаете, че ако се започне такава процедура, участниците в нея са напълно равнопоставени и не е валиден принципа на власт и подчинение. Вашите знания и компетентност следва да бъдат използвани за конструктивен диалог и в помощ на бъдещото решаване на спора, а не за оказване на натиск върху страните или за демонстриране на превъзходство или надмощие.

Осигурете при възможност лично участие, т. е. участие на едни и същи оправомощени служители от ръководството на предприятието. Честата смяна на участващите няма да подпомогне процеса на изграждане на доверие, а и комуникацията ще се наруши, доколкото нови лица следва да бъдат запознавани наново, а и те ще влязат в преговорите със своята



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

гледна точка, която може да варира от вече постигнати съглашения между страните.

Можете да ангажирате адвокат, юристконсулт или експерт, който да Ви подпомогне при индивидуализиране на важните за спора въпроси.

Трябва да знаете, че медиационните процедури не са безплатни. Няма държавно-регулирана тарифа за медиационните услуги, но като правило те са по-евтини и по-бързи от съдебните процедури. Тепърва ще уговоряте с другите страни в спора как ще се разпределят разходите. Но колкото по-добре се подготвите с другите страни за медиационните срещи, толкова по-бързо се очаква да стигнете до взаимно приемливо решение, а това ще доведе и до намаляване на разходите Ви. Можете да получите насоки от публикувани в онлайн пространството тарифи на отделни медиатори или медиаторски организации.

Можете да проведете предварително проучване сред близки и познати, както и онлайн за подходящи медиатори за решаване на спора. Най-общо, подходящ медиатор е този, който има опит в медиациите и на когото Вие усетите, че можете да имате доверие. Не е препоръчително да търсите свой близък или познат – това би разклатило доверието на ответната страна в него или тя въобще не би приела предложената от Вас номинация. Имайте предвид, че решението за избор на медиатор следва да се вземе консенсусно от страните по спора.

- Ако Вие сте работник/служител в трудовия спор

Преди да предприемете действия за отнасяне на спора пред съда, се обърнете към Вашия работодател и го уведовете за намерението си. Това ще даде възможност на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

работодателя да преразгледа своите действия и актове и евентуално да промени своята позиция, без да влизате в скъпи и безмислени производства.

Ако Работодателят не е съгласен с Вас, предложете провеждането на медиационна процедура и му обърнете внимание, че въпреки отношенията на власт и подчинение при евентуален съдебен спор ще бъдете равноспотавени. В масовия случай Работодателят изхожда от своята властническа позиция и не оглежда ситуацията от гледна точка на работника. Когато бъде поставен пред опасността да бъде въвлечен в дълги и скъпи процедури, той може да преосмисли действията си.

Потърсете съмишленици сред останалите работници/служители в предприятието. Когато работодателят бъде изправен пред опасността да бъде въвлечен в спорове с повече от един работник/служител, той би бил по-склонен да потърси взаимноизгодно решение чрез преговори и споразумение.

Обърнете се за съдействие към Инспекция по труда. С оглед наличието на властнически елемент в трудовото правоотношение е създаден специален орган за защита на правата и интересите на работниците и служителите – Инспекция по труда. В общия случай органите на инспекцията ще извършат проверка и в случай, че има допуснато нарушение от страна на работодателя, ще му дадат предписания за отстраняването му и/или ще го сакционират. Самата проверка има дисциплиниращо действие за работодателите и може да предотврати необходимостта от започване на каквато и да било процедура – медиационна или съдебна.

2. Други участници в процедурата



– **Ако Вие сте адвокат на страна по трудова медиация?**

Не разубеждавайте клиента си да участва в медиационната процедура. Това е зряло и разумно решение, а не демонстрация на слабост.

Добре е да знаете, че вашият труд и финансов интерес са защитени. Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения отскоро предвижда дължимите суми за консултиране на клиента или за представителство в медиационната процедура.

С действията си може да подпомогнете или да възпрепятствате медиацията – изберете първото!

Подпомогнете процеса, като извършите проучване относно:

- нормативната уредба относно спорния въпрос;
- доколко участващите в процедурата могат валидно да водят преговори;
- проучете кои са заинтересованите лица в спора – те следва да участват, за да се сключи валидно споразумение;
- погрижете се клиентът ви да разполага с всички релевантни документи, с които следва да се снабди, за да участва пълноценно в медиацията;
- погрижете се страните да стигнат до законосъобразно споразумение, отговарящо на нормите на материалното и процесуалното право;
- само ако считате, че клиентът Ви е на път да поеме очевидно неизгодни ангажменти по споразумението, се намесете и му го обяснете (най-добре в личен разговор), но имайте предвид, че той най-добре знае от кои блага е склонен да се



откаже и кои интереси иска да защити.

Ако не сте участвали или не сте запознати в детайли с медиацията, отделете време да се запознаете с настоящия документ и наличната информация за този вид способ за разрешаване на споровете.

Абстрахирайте се от процесуалното си поведение или от поведението си по време на други преговори, в които фокус е да осигурите на всяка цена надмощие на клиента си. В тази процедура клиентът Ви няма да е напълно печеливш, но няма и да е напълно губещ.

- Експерти

В медиационната процедура могат да вземат участие и експерти, когато сложността на казуса и на предлаганите решения изисква специфични познания.

- Медиаторът/ите

За да е медиатор едно лице следва да отговаря на задължителни изисквания, регламентирани в Закон за медиацията, а именно:

- да е дееспособно лице, т. е. да е пълнолетен и да не е поставен под запрещение;
- да е завършил курс за медиатори;
- да е вписан в Единния регистър на медиаторите към Министерство на правосъдието;
- да не е лишаван от правото да упражнява професия или дейност;
- да не е осъждан за престъпление от общ характер;



- ако е чужд гражданин – да има разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България.

- Как да изберем подходящ медиатор?

Вие търсите някой, който знае как да улесни диалога, за да е продуктивен, който Ви помага да преговаряте ефективно, който е безпристрастен и който разбира съответната тематична област, която се отнася до вашата медиация?

- Като начало влезте в електронния регистър на медиаторите към Министерство на правосъдието. Всички медиатори, преминали специално обучение и оправомощени да водят медиации, са тук;

- Информацията в Регистъра ще ви даде базови данни за специализацията на медиаторите и медиаторските организации и данни за контакт с тях;

- Ако информацията не е достатъчна, за да ви ориентира, потърсете допълнителна информация за тяхната репутация, квалификация и опит, направете списък с контакти и се свържете с медиаторите, за да им зададете въпроси за тяхната квалификация и опит и евентуално – възможност да поемат вашия случай;

- Препоръчително, но не и задължително е да потърсите медиатор от вашия район, това ще улесни уреждането на отделните медиационни срещи;

- Преценете бюджета си и поискайте информация за цените на предлаганите медиационни услуги;

- Свържете се с медиаторите, които сте набелязали и следете техните комуникационни умения, начин на изразяване и на усет към проблема, както и дали този първи вербален контакт е удовлетворителен за вас;

- Записвайте информацията, която получавате на зададените от вас въпроси, за да



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

можете по-лесно след това да извършите подбор;

- Оценете медиаторите според събраната информация и вашите очаквания. Трябва да се чувствате комфортно с медиатора и да се уверите, че той или тя са подходящи. Ако има двама посредници, които обмисляте или изглеждат еднакво квалифицирани, изберете този, с когото сте постигнали по-добра връзка. Съвместимостта и доверието в медиатора са важни компоненти за осигуряване на ефективна медиация;

- Предложете посредници на другата страна. Не забравяйте, че другата страна също трябва да е съгласна с избора. Добър подход е да предложите двама или трима медиатори, от които другата страна може да избере.



IX. Как да се подготвим за медиацията?

1. Разлики от всичко, което сте опитали до момента

Вероятно сте поискали или сте се съгласили с медиация, защото стратегиите, които вече сте изпробвали, не са ви помогнали да разрешите спора си. Основното в медиацията е, че вие и насрещната страна в спора сами ще вземете решение за неговия изход, а не съдия, адвокати, арбитри, експерти или други трети лица.

Медиаторът, който ще ви посредничи, умее да предразположи страните към взаимно изслушване на позициите, към осъзнаване на действителните интереси и потребности на всяка страна и отделянето им от предполагаемите такива.

В края на една успешна медиационна процедура:

- вие следва да имате убеждението, че отстъпките от първоначалната ви позиция, които ще направите, не накърняват вашите интереси;
- ще сте постигнали отговори на въпросите какво и защо искате вие, както и какво и защо иска насрещната страна по спора;
- ще сте разбрали от какво и защо можете да се откажете, за да постигнете това, което искате;
- ще знаете доколко искате и е важно за вас всичко, което сте поставили като



изисквания в началото на медиацията.

Всичко това ще ви даде възможност да разберете гледната точка на насрещната страна и с голяма степен на вероятност ще доведе до решение, което ще удовлетвори и двете страни.

2. Какво да очакваме и какво да не очакваме от Медиатора?

- НЕ очаквайте Медиаторът да е „на ваша страна“. Медиаторите ще играят неутрална роля, тъй като се опитват да ви помогнат да решите или да управлявате по-добре вашия спор. Те не „вземат страна“. Тяхната работа е да ви помагат в разбирането и взаимното договаряне. За да направят това, те установяват основни правила и задават въпроси (обикновено на един човек в даден момент). Те ще ви помогнат да идентифицират проблемите и интересите, които се нуждаят от решаване. След като бъдат идентифицирани проблемите и интересите, те ще ви насърчат да обмисляте решения. След медиацията те ще изготвят проекти на споразумения и след получаване на одобрението ви, ще ви го представят за подпис;

- НЕ очаквайте медиаторът да взема решения за това как спорът ви ще бъде разрешен;

- НЕ се опитвайте да убедите медиатора във вашата правота или в това колко греша ответната страна, медиаторът не е нито съдия, нито арбитър;

- В медиацията разговорът се случва, поне първоначално, между медиатора и един от спорещите. Докато медиаторът говори с един човек, очаква се другият да го изслуша. Това първоначално може да е трудно, но прекъсва негативния комуникационен модел, в който сте ангажирани до момента с насрещната страна – дайте шанс на нов модел на комуникация, защото само така може да се стигне до различен резултат.

- Насрещната страна също така следва да позволява на медиатора да задава въпроси,



които ще помогнат да се разбере перспективата на всеки от спорещите;

- Това позволява на лицето, което не говори, да чуе перспективата на другия човек. За да сте сигурни, че разбирането се случва, медиаторът може да поиска от всеки от вас да повтори същността на това, което сте чули;

- НЕ очаквайте медиаторът да ви предоставя правни съвети

3. Взаимна изгода

Представете си как бихте се чувствали, ако решенията, до които се достига, са приемливи единствено за насрещната страна в спора. Вие не бихте се съгласили с тях. По същия начин, ако решенията са приемливи само за вас, другото лице е малко вероятно да ги приеме. За много хора в спор (особено след като отношенията са ескалирали) не е естествено да се съсредоточат върху намирането на решения, приемливи за другия участник. Въпреки това причината, поради която участвате в спор с другото лице, е, че той/тя не е съгласен с вас.

4. Честност между страните

Безспорно честността е много важна в отношенията, при медиацията обаче особено важен е тактът. Не е нужно да избирате между „да бъдете честен“ или „да бъдете тактичен“. Тактичният подход е по-вероятно да ви помогне да получите сътрудничеството на другия човек, отколкото грубата откровеност.

5. Поставяне на мястото на отсрещната страна



Вероятно знаете как се чувствате по отношение на спора и какви проблеми смятате, че трябва да бъдат разрешени. Вероятно бихте описали как е действал другият човек и как неговото поведение ви е повлияло. И вероятно бихте могли да посочите най-важните въпроси за вас в спора. Всичко това е добре, защото трябва да обсъдите това в медиацията. Но може да знаете много по-малко за това как другият човек е бил засегнат от спора и как го вижда и усеща. Повечето хора стигат до конфликти, защото имат различни интереси, очаквания, информация или ценности.

Трябва да отговорите на следните въпроси:

- Как се чувства другата страна относно спора?
- Как ще определите проблема/проблемите, които трябва да бъдат разрешени?
- Как бихте описали поведението си в този спор?
- Как поведението ви в спора е засегнало насрещната страна?
- Кой са най-важните въпроси за насрещната страна“

Ако не можете уверено да отговорите на горните въпроси, вероятно в това се корени причината за спора. Опитайте се да разберете проблемите, изразени от другата страна. Това не означава, че трябва да се съгласите с това, което друг човек казва или да се откажете от собствената си позиция. Това означава само, че трябва да разберете неговите / нейните притеснения. За да постигнете това по време на медиацията, това означава, че трябва да слушате внимателно какво казва другият човек. Ако / когато медиаторът поиска от вас да го направите, повторете това, което сте чули от другия, колкото може по-точно, без да отхвърляте или тълкувате. Ако виждате нещата по различен начин, ще имате възможност да обясните това. Но несъгласието, преди другият да знае, че разбирате точно това, което той казва, вероятно ще обезкуражи сътрудничеството. Медиаторът/ите ще ръководи дискусиата,



така че всички спорещи ще имат възможност да чуят опасенията на другия човек. Макар да е трудно да се изслуша гледна точка, с която не сте съгласни, това, което се казва, може да разкрие важна и полезна информация за вас и за изхода от спора ви.

6. Стратегия за постигане на успех

Използвайте медиацията, за да разберете какво би желала другата страна да направи по различен начин в бъдеще. Защо? Това, което сте съгласни да направите, е всичко, което е във вашия контрол. Шансовете за компромис са по-големи, ако се съгласите да направите промени, вероятно другата страна също ще направи отстъпки.

7. Често допускани грешки

- Осъществяване на обидни коментари – това няма как да доведе до сътрудничество;
- Оценъчни изявления – отново – това не е пътят към сътрудничество;
- Отрицателни етикети за поведението на отсрещната страна – може да постигнете отбранителна реакция, но не и сътрудничество и продуктивна комуникация;
- Импулсивни коментари – някои от нещата, които може да бъдете най-изкушени да кажете или направите, няма да бъдат полезни. Ако такъв критичен момент се случи, можете да помолите за кратко прекъсване на сесията. Мълчанието може да е неудобно, но е далеч по-малко вредно за сътрудничеството, отколкото да се подчините на желанието да реагирате грубо;
- Четене на мисли – това се случва, когато хората наблюдават действията на друг човек и им приписват мотиви;



- Изявленията „винаги“ или „никога“ често водят до непродуктивна дискусия. Например, ако кажете „ВИНАГИ пропускате тези срещи“, другият може да се чувства принуден да посочи ситуацията, на които е присъствал на срещите. По подобен начин, ако кажете „НИКОГА не стигате до нашите срещи навреме“, може да се окажете в разговор, който няма нищо общо със същината на спора и ви отдалечава от решаването му.

Ако направите някоя от горните грешки, опитайте се да спрете и ако е необходимо, да се извините. Преструвайки се, че нищо не се е случило, когато знаете, че сте действали неуважително към другия човек, няма да насърчи уважение, доверие или сътрудничество.

8. Какво работи по-добре?

- Говоренето в първо лице, единствено число „аз“ и задаването на отворени въпроси работят много по-добре, отколкото изказванията за „вие“;
- Използвайте неутрален език, който описва какво е направил другият човек по неутрален начин – без да го оценява;
- Съсредоточете се върху това как са ви засегнали събитията;
- Следвайте основните правила, установени от медиатора, те са предназначени да ви помогнат да проведете продуктивен разговор. Разрушаването им ще намали шансовете ви за това. Типичните основни правила за посредничество включват:
 - Не прекъсвайте, докато друг човек говори;
 - Без лични атаки или обиди;
 - Приемане на конфиденциалността – отказът ви може да накара другата страна да реши да не сътрудничи изобщо. Или, ако тя продължава да сътрудничи, тя може да



ограничи онова, което желае да обсъжда. Така че, ако изобщо е възможно, се съгласявате да запазите конфиденциалността на обсъжданото в медиацията.

9. Гняв и страх

Хората, участващи в спорове, често се ядосват. За да може разговорът да отговори на реални въпроси, ако сте ядосани, вероятно причината трябва да се обсъди в медиацията. Въпреки това, предложението да се правят „аз“ изявления и задаването на отворени въпроси е много важно.

Няма съмнение, че предпочитате да не се наричате с обидни имена или да задавате оскърбителни въпроси. Вашият гняв е реален и може да се наложи да бъде изразен. Отново, по най-донрия начин, направете това тактично. Няма да помогне на медиацията да успее, ако го изразите по начин, който оставя другия да се чувства обиден, заплашен или гневен.

Ако другото лице изразява гнева си в медиацията, слушайте. Опитайте се да разберете какво поражда този гняв. Преди всичко не го прекъсвайте, тогава вероятността да „излезе“ от това състояние е много по-голяма.

Когато хората участват в конфликт, е възможно да изпитат страх. Някои хора се страхуват, когато други изразяват гняв към тях. Други са се научили да прикриват страха си, като изпращат гняв или заплашват. Ако чувствате страх по време на медиацията, може да се изкушите да се включите в този тип поведение. Или може да се изкушите да признаете неща, които не сте направили, или да се съгласите с неща, за които не искате да се съгласявате, само за да се уталожите страхът. Не правете нищо от тези неща! Имате други възможности за избор. Едната е да се използва „аз“-изявление – да обясните каква емоция предизвиква у вас изявлението или поведението на другата страна. Друг подход е да задавате въпроси. Ако не



можете да се сетите за нещо друго, поискайте прекъсване или седнете спокойно, докато не се почувствате достатъчно спокоен, за да говорите.

10. Неща, които трябва да бъдат избягвани

- Опитайте се да не подценявате чувствата на другия човек;
- Не правете отрицателна преценка за това, което е казал другият човек, дори ако вярвате, че е заслужена;
- Не изопачавайте или пропускайте важни факти. Това може да повреди неизмеримо доверието, ако другата страна долови или дори заподозре вашата неискреност;
- Не говорете снизходително или саркастично за другата страна в спора;
- Не изисквайте от другата страна да се извинява или да признае, че греша. Изискванията обикновено предизвикват допълнителна съпротива;
- Не използвайте обидни или враждебни невербални изрази (например обръщане на очите, силни въздишки, смях, груби жестове, когато другата страна говори);
- Не си позволявайте заплахи към другата страна. Дори ако наистина възнамерявате да предприемете нещо, тези заплахи няма да способстват за сътрудничество в медиацията.



Х. Принципи за успешна медиация

Има много определения на процеса на медиация. Може би едно от най-точните, че той е „подпомагани преговори“. Признавайки че това определение не предоставя на новите участници много насоки за това какво да очакват и как да се подготвят за медиация, може да спазвате следните основни принципи:

- Уверете се, че присъстват всички заинтересовани страни, че те са надлежно представлявани, напълно информирани са и имат право да разрешат спора. Ако има проблем страните да се съберат на уречено място и време, със съгласието на другата страна можете да използвате видео-конферендна връзка или телеконференция, въпреки че те не са толкова ефективни, колкото личното присъствие;

- Очаквайте неочакваното. Бъдете готови да приемете, че може да получите нова информация и/или развитие. Вижте тези възможности като възможности за намаляване или премахване на проблеми;

- Слушайте, слушайте, слушайте! Съсредоточете се върху проблема, а не върху хората, свързани с него;

- Преценете правилно поведението си, съобразете, че това не е съдебно дело, в което търсите надмощие. Помислете как би реагирала другата страна на това, което планирате да направите. Дали е потенциално обидно? Необходимо ли е? Във ваш истински интерес ли е?

- Бъдете готови за медиация. Вложете време в предварително обмисляне и обсъждане на вашия подход. Обмислете опции, алтернативи и възможности предварително;



- Насърчете въображението си. Решенията при медиация често са по-богати и по-разнообразни отколкото тези, които един съдия може да предостави. Мислете извън клишето и превърнете ограниченията във възможности. Опитайте се да погледнете проблемите през очите на срещуположната страна;

- Внимавайте! Бъдете наясно с начина, по който се държите и как представянето на дадена позиция насърчава или пречи на продуктивен диалог. Направете това предварително като подготовка за медиацията;

- Необходимите документи и материали за медиацията трябва да бъдат пълни, убедителни и да се предоставят достатъчно време преди медиацията, за да се позволи на всички заинтересовани страни да имат възможност да се запознаят с тях. Добре се запознайте с информацията, която вие представяте. Бъдете готови да изясните и обясните;

- Не подценявайте способностите на другата страна. Успешната медиация най-често се случва, ако се постигне екипна работа, а не при пасивно наблюдаващи;

- Помислете и преосмислете стратегическите си избори в преговорите, преценете какъв е вашият „оптимален краен резултат“, който целите и как определяте дали сте постигнали добър резултат или не. Основното е да стигнете до категорично становище за себе си какво точно искате, а не само какво не искате, както и от какво можете да се откажете, за да постигнете това, което искате и от какво не бихте могли да се откажете при никакви обстоятелства. Използвайте разумни критерии за сравнение и оценка, основани на професионални съвети и експертна помощ, ако сложността на казуса го изисква;

- Отделете време да се запознаете със същността на медиацията (от настоящия документ и от препоръчана тук литература или такава, препоръчана от други лица). Разберете елементите на процеса, който ще предприемете. Например, даването на показания под клетва в съдебно дело е далеч от това да бъдеш преговарящ / участник в медиацията. Участниците в медиацията трябва да се ангажират в много по-голяма степен със



слушането и взаимодействието с другата(ите) страна(и), като евентуално могат да преговарят за решаване на въпроси. При съдебно дело някой друг (съдия, арбитър) ще реши резултата от вашия случай и този резултат може да не ви хареса. При посредничеството медиаторът няма да ви наложи решение, но може да се наложи да вземете относително бързо решение, за да разрешите спора. Може да не получите всичко, което искате;

- Фокусирана комуникация. Важно е да осъзнаете, че трябва да споделяте и разбирате информация. Добрата комуникация е наложителна. Комуникацията не свършва с вашите умения за слушане. Тя включва и мисленето, и чувствата, и интуицията. Не забравяйте, че получаването на информация, с която не сте съгласни, не е капитулация на позицията ви. Всъщност, да бъдеш възприемчив слушател ти дава добра основа да очакваш същото в замяна. Тази форма на кооперативно поведение подобрява качеството на цялостния диалог, като същевременно се зачита, че съществуват реални различия в гледната точка;

- Подгответе се, че решението може да изглежда много по-различно от това, което сте си представяли, бъдете отворени за нови варианти и гъвкави. Всъщност решението, което намерите в хода на медиацията, може да се окаже много по-добро от това, което първоначално сте си представяли като изход от спора;

- Пътят към задоволителен резултат е предварително да се определи какъв диапазон от резултати ще бъде приемлив за вас. Това дава на преговорите гъвкавост, която често е необходима за постигането на успешно разрешаване. Ако приемете, медиацията предлага ново общуване, в което фразата „победителят взима всичко“ е неприложима, ще оцените, че структуриран форум за преговори като медиацията ви предлага повече от всеки друг начин за разрешаване на вашия спор.

Успешната трудова медиация разкрива още някои особености, допълващи споменатите по-горе:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

-
- Трудовата медиация работи само ако страните са мотивирани да дойдат на масата за преговори. Добре е да имат различни мотивации (лоша най-добра алтернатива, възможността да се създаде стойност, възможността за подобряване на дълготрайните отношения, натиск от органи на властта);
 - Полезно е медиаторите да се включат в разнообразни дейности „извън масата за преговори“;
 - Трудовата медиация работи най-добре, когато има възможности за съвместно проучване на фактите, полезно е то да бъде силно интерактивно, включващо всички представители на заинтересованите страни в посочването на въпросите, на които трябва да се отговори;
 - Често трудовите спорове са сложни, важно е да се ангажира мнение на различни експерти, за да се чувстват спокойни страните, че разбират както проблема, така и вариантите за решаването му.



XI. Фази и провеждане на процедурата

Визуално можем да си представим Медиацията като път, който ангажираните страни в процеса следва да извървят, за да достигнат взаимно приемливо задоволително разрешаване на възникнал или потенциален спор.

Подробно с процедурата по трудова медиация можете да се запознаете в нашата Пътна карта по трудова медиация, изготвена в рамките на настоящия проект.

Можем да различим следните основни етапи при трудовата медиация:

1. Възникнал спор

На първо място ако говорим за класическия случай на медиация, следва да има възникнал спор, т. е. спор по възникването, изменението, прекратяването или изпълнението на трудовото правоотношение.

2. Съгласие за провеждане на медиационна процедура

Когато говорим за провеждане на медиация, независимо в кой правен отрасъл ще бъде приложена тя, следва да се ръководим от основните принципи и процедури, предвидени в специалния закон, който я урежда, а именно Закон за медиацията. Основен принцип на медиацията е, че страните следва доброволно да подхождат към такава процедура за уреждане на спора си. Прилагането на принципа на доброволност обаче



следва да отчете някои особености на трудовото правоотношение.

3. Провеждане на медиацията

Медиационната процедура по трудови спорове ще следва регулацията на Закон за медиацията (чл. 11 – 15), като се вземат предвид спецификите при прилагане на принципите на медиацията в трудовото право.

4. Постигане на споразумение и неговото изпълнение

При възникнал трудовоправен спор страните могат да подхождат към уреждането му посредством медиация, а постигнат ли съгласие следва да сключат споразумение.

Споразумението, когато е утвърдено от съда, има сила на съдебно решение. Това споразумение ще има така наречената изпълнителна сила и ако някоя страна него изпълни, ще може да бъде изпълнено принудително по реда, предвиден в Гражданско-процесуалния кодекс.

5. Основни характеристики на споразумението

- Основно изискване е споразумението да не противоречи на закона. Това означава, че споразумението следва да е сключено от надлежни страни, които разполагат с необходимата компетентност за сключването му и следва да не нарушава материалните и процесуалните норми, приложими за спорния предмет и да съответства на целите на закона. Следва да се съобрази дали по даден казус страните имат право да договарят условия по споразумение. Често въпросът е уреден с императивни правни норми и страните нямам възможност да избират между различни правни възможности. В случай, че не съобразят това и излязат извън допустимото от закона, страните ще подпишат незаконосъобразно споразумение, което ще бъде недействително;



- Закона за медиацията не регламентира началния момент за сключване на споразумение, но е логично, за да е наложително сключването на такова, да е възникнал спор, а за да има такъв между страните следва да е възникнало или поне да предстои да възникне трудово правоотношение. Крайният момент, до който може да бъде сключено споразумението е постановяването на съдебно решение по спора;

- Съгласно Закона за медиацията формата на споразумението се определя от страните и може да бъде: устна, писмена и писмена с нотариална заверка на подписите на страните. Писменото споразумение трябва да съдържа мястото и датата, на която е било постигнато, имената на страните и техните адреси, за какво се съгласяват те, името на медиатора, датата на която е започнала процедурата и подписите на страните;

- В споразумението страните могат да предвидят отговорност за неизпълнение на предвидените в него задължения.

б. Споразумение пред съда по реда на чл. 234 от ГПК

Следващият вид споразумение, което страните по даден трудовоправен спор имат възможност да сключат, е предвиденото в чл. 234 от ГПК, наречено съдебна спогодба. Основните характеристики на това споразумение са следните:

- За да е налице право на страните да сключат съдебна спогодба, следва трудовият спор да е отнесен пред съда и да е образувано дело;

- Според закона споразумението може да се сключи при всяко положение на делото. Това означава, че до постановяване на решение, което е влязло в сила, споразумение може да бъде сключено;

- Докато в трудовото правоотношение страните не са напълно равнопоставени – работодателят упражнява властнически правомощия спрямо работника, то в съдебната фаза на спора страните са напълно равнопоставени;



- Основно изискване за валидност на споразумението е участието на всички страни в конкретния правен спор. В конкретния случай страните ще получат още по-висока гаранция за защита на интереса си, доколкото съдът, за да даде ход на делото, следва да се е убедил, че са призовани всички засегнати страни по спора. В случай, че в споразумението не участва някоя от страните по спора, тя има възможност да обжалва постигнатото споразумение;

- Отказът на съда да потвърди споразумението може да се обжалва с частна жалба, подадена от страните по него;

- С определението, с което потвърждава споразумението, съдът прекратява делото. Това означава, че потвърденото споразумение замества съдебното решение. Нещо повече – то има силата на влязло в сила съдебно решение. Това е от голяма важност, тъй като ще даде възможност, ако не бъде доброволно изпълнено от страните, да бъде принудително изпълнено по реда на ГПК;

- Когато споразумението/спогодбата се отнася само за част от спора, съдът продължава разглеждането на делото за неспогодената част.

7. Принудително изпълнение на споразуменията

При липсата на доброволно изпълнение ГПК предвижда средства за принудителното осъществяване на договорените права. Чл. 417, ал. 1, т. 3 включва споразуменията с нотариална заверка на подписите сред основанията за издаване на Заповед за незабавно изпълнение и Изпълнителен лист.

Тази законова възможност е изключително важна за страните, които подхождат към доброволната алтернатива за решаване на трудовоправния спор. Така те имат законова гаранция, че правата им, в случай, че не могат да бъдат упражнени доброволно, са скрепени със силата на държавната принуда.



XII. Заключение

Медиацията е един от методите за алтернативно решаване на споровете, който доказва своята ефективност и универсалност за широк спектър от обществени отношения. Тепърва предстои да се доразвива нейното приложение по трудовоправни спорове, като смисълът и ползата от прилагането ѝ са недвусмислено доказани от множество анализи и проучвания в държавите-членки на ЕС.

Сложността на уредбата на трудовоправните отношения, увеличаващото се значение на улесняване на бюрократичните процедури, нарастването на броя на производства пред съдилищата, необходимостта като цяло гражданското общество да има по-близък поглед и възможност за въздействие и контрол върху решенията на съдилищата, особено когато засягат правото им на справедливи условия за предоставяне на труд и работна сила, са все основания за увеличаващата се необходимост от по-детайлно и непротиворечиво законодателно уреждане на медиацията в България.

Пътят към успешно имплементиране на медиацията по трудовоправни спорове минава през създаване на нова култура на общуване между заинтересованите лица – работници, работодатели, синдикати и работодателски организации. Тази нова култура лседва да прокламира както взаимно уважение и зачитане на законните права и интереси на страните, така и към спазване на задълженията им, но и към етика в общуването и проактивност на страните при търсене на решения в полза и интерес на гражданите и обществото.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Медиацията дава възможност обществото да осъзнае не само своето право, но и отговорност да вложи усилия в разбиране на отношенията, които водят до трудови спорове, да заеме своето място в тяхното осъзнато решаване. Така скоро ще се стигне и до създаване на системи за решаване на спорове с трудовоправна насоченост и нормативно прецизиране, което ще благоприятства както защитата правата на работниците, ще пести време и средства на участниците в трудовите правоотношения, но и ще запази отношенията между страните. Ще се постигне и много повече, ще се стигне до нов модел на общуване, в който няма да се търси надмощие, а ще се зачитат правата и интересите на всички заинтересовани страни, при което всеки ще осъзнае, че неговите права и интереси свършват там, където започват правата и интересите на другия.



XIII. Речник на използваните термини

Алтернативно решаване на спорове

Алтернативното решаване на спорове включва процеси и техники за решаване на спорове и постигане на споразумение от страните извън съда. То е събирателен термин за начините (различни от съдебния), чрез които страните могат да уреждат спорове, с (или без) помощта на трета страна.

Медиация

Медиацията може да бъде определена като доброволна, структурирана процедура, посредством която „медиатор“ улеснява общуването между страните по даден спор, като им дава възможност да поемат отговорност за намирането на решение на спора.

Медиатор

Безпристрастна трета страна, която осъществява медиацията. Ако не е посочено друго, понятието се използва, без да се засягат професионалният опит на медиатора и специфичните изисквания, на които едно лице трябва да отговаря, за да може да се нарече „медиатор“ в рамките на дадена правна система.

Преклузивни срокове

Срокове, с изтичането на които даденото право се погасява и не може да бъде



упражнено.

Извънсъдебна медиация

Понятието извънсъдебна медиация се използва за указване на медиация, осъществявана от орган, който не е пряко свързан със съда. В нея могат да се включват управлявани или одобрени от държавата органи за медиация и услуги по медиация, които се предоставят от частни лица, както и частни организации по медиация.

Съдебно-свързана медиация

Ако спорът първо е отнесен пред съд и след това (по време на висящ съдебен процес) се извършва медиация, доктрината говори за съдебно-свързана медиация.

Споразумение, постигнато чрез медиация

Резултатът от медиацията, т. е. взаимноприемливото решение, постигнато от страните посредством медиация. Следва да се отбележи, че в някои правни системи се предпочита терминът меморандум за разбирателство за означаване на непосредствения резултат от медиацията, така че да не се правят погрешни предположения за правния характер на постигнатия чрез медиация резултат.

Споразумение за медиация

Споразумение между медиатора и страните по спора, сключено преди провеждането на медиация, в което могат да се определят правилата за процеса на медиация, както и разноските и други въпроси.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Изработил: Петя Костадинова

Одобрил: Атанас Костадинов

Ръководител на проекта: Ганчо Колакъзов

Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0108, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата - надграждане“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд