



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

---

# ПЪТНА КАРТА 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*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

## **Съдържание:**

### **Част I. Общи положения**

- 1. Цел на пътната карта**
- 2. Адресати**
- 3. Приложно поле**
- 4. Граници на трудовата медиация**

### **Част II. Етапи на трудовата медиация**

- 1. Възникване на спора**
- 2. Характеристики на трудовата медиация**
- 3. Осъзнаване на необходимостта от доброволно решаване на спора**
- 4. Инициране на медиацията**
- 5. Фаза на подготовка**
- 6. Фаза на реализация**
- 7. Постигане на споразумение**

### **Част III. Етапи при съдебната медиация**

#### **Съдебна медиация**

### **Част IV. Изисквания за успех**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

## Част I.

### Общи положения

#### 1. Цел на пътната карта.

На базата на изготвения в рамките на Проект BG05SFOP001-3.003-0059 Анализ на нормативната уредба в сферата на медиацията и трудовите спорове и по-специално на съществуващите добри практики в сферата на медиацията в другите европейски държави и отчитайки спецификата на трудовите правоотношения настоящата пътна карта има за цел синтезирано и достъпно да обозначи основните стъпки, които следва да предприемат страните, за да проведат успешно медиация по трудовоправни спорове.

Пътната карта няма за цел да детайлизира способите и инструментите, използвани от медиаторите за изпълнението на медиационните сесии, а да насочи страните към същността на процеса и да ги улесни при вземане на решение за използване на медиация по трудови спорове.

#### 2. Адресати.

Трудовата медиация е доброволна, ясно структурирана процедура, при която страните



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

в едно трудово правоотношение търсят заедно устойчиво и взаимноизгодно решение, отчитайки интересите на всички. В рамките на процедурата страните се подпомагат от професионални, безпристрастни медиатори. Правомощията за вземане на окончателно решение остават в страните по спора, а когато това е невъзможно, всяка от тях може да отнесе въпроса към компетентните държавни органи и в краен вариант – към компетентния съд.

### 3. Приложно поле.

Счита се, че медиацията е особено подходяща за решаване на трудовоправни спорове – както индивидуални, така и колективни.

Трудовата медиация е приложима при спорове относно възникването на трудовото правоотношение и съдържание на трудовия договор. Когато страните желаят да сключат трудов договор, но не могат да постигнат споразумение относно някой от съществените елементи на трудовия договор – място на работа, времетраене на трудовия договор, размера на основния платен годишен отпуск и допълнителните платени годишни отпуски, наличието или липсата на срок за изпитване и неговата продължителност, размерът на основното и допълнителните трудови възнаграждения, продължителността на работния ден или седмица, допълнителни социални придобивки.

Трудовата медиация е приложима и при спорове относно изменение на трудовото правоотношение. Става въпрос за случаи, при които между страните съществува трудово правоотношение, но една от тях желае да бъде извършена промяна в някой от неговите



---

съществени елементи, без обаче да желае прекратяване на трудовия договор.

Трудовата медиация е приложима и при спорове относно изпълнение на трудовото правоотношение. При тези казуси между страните съществува трудово правоотношение. Едната от тях обаче (най-често това е работодателят) има претенции по отношение изпълнението на задълженията на другата страна по договора, но не желае или няма достатъчно основания да предприема действия за прекратяване на трудовия договор.

Много подходящо приложно поле за трудовата медиация са и спорове относно имуществена отговорност на работниците/служителите към работодателя. На всеки работник/служител може да се случи да нанесе на своя работодател вреди по причина, за която той отговаря. Понякога стойността на вредите е значителна. Независимо от размера обаче работодателят носи отговорност за вредите пред третите лица и най-често плаща вместо работника. В тези случаи обаче той има право да ангажира имуществената отговорност на работника/служителя за причинените от него вреди.

Трудова медиация може да се провежда и при спорове относно законността на уволнението. Чл. 344 от КТ изрично предвижда възможността за оспорване законността на уволнението пред работодателя. Разбира се то е възможно само докато законността на уволнението не е оспорена пред съда. Възможността уволнението да бъде оспорено пред работодателя и той да преразгледа своето решение предполага възможност за провеждане на процедура по медиация. Ако в резултат на проведената медиация работодателят прецени, че извършеното от него уволнение е незаконосъобразно, той има възможност сам да го отмени, като по този начин бъдат спестени значителни съдебни разноски и на двете страни.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Трудова медиация може да се провежда и при казуси от сферата на колективните трудови спорове. По правило при възникване на колективни трудови спорове се засягат интересите на значителен брой участници в трудовите правоотношения. Именно поради това законодателят е предпочел да уреди колективните трудови спорове в отделен закон – Закон за уреждане на колективните трудови спорове, където е въвел подробна регламентация на способите за уреждане на споровете. Това обаче не изключва провеждането на процедура по медиация, дори напротив. Неслучайно чл. 3 от ЗУКТС предвижда, че *„Колективните трудови спорове се уреждат чрез непосредствени преговори между работниците и работодателите или между техните представители по свободно определена от тях процедура“*. Именно фазата на преговорите е моментът, в който може да бъде приложена медиация.

Типовете казуси, касаещи колективни трудови спорове, които могат да бъдат уредени чрез провеждането на медиация, касаят преди всичко въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище, като например: Минимална работна заплата на ниво предприятие, регион или бранш, Допълнителни социални придобивки в предприятието, Условия на труд, Допълнително доброволно осигуряване за сметка на работодателя и др. подобни. 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.

Трудовата медиация може да обезмисли намесата в трудовото правоотношение на



административните органи и съда. Когато в резултат на проведена медиационна процедура бъде постигнато споразумение между страните, спорът приключва. Страните уреждат отношенията помежду си доброволно, въз основа на съгласуван между тях акт, който не им е наложен, а доброволно са приели неговите последици. За изпълнението му не е необходима намесата на съдебните и административните органи. Разбира се, ако постигнатото споразумение не бъде изпълнено от страните, всяка от тях може да се обърне за съдействие към съда.

Постигането на споразумение чрез трудова медиация от една страна спестява трудностите и разходите за дълги съдебни производства, а от друга запазва отношенията между страните, което позволява бъдещо сътрудничество между тях. Медиацията допринася за неутрализиране на конфронтацията и връщане към дискусиата, а това отваря пътя към добри решения в интерес на всички заинтересовани страни.

#### **4. Граници на трудовата медиация.**

- Трудовата медиация не е способ за валидиране на решение, което вече е било взето. Тя е самостоятелна процедура, насочена към намиране на приемливо и за двете страни решение на конкретен правен спор.

- Процесът на трудова медиация има минимални шансове за успех по въпроси от фундаментално значение, свързани със социални ценности, например във връзка с правото на живот.

- Ако участващите в медиационната процедура лица не са сериозно заинтересовани от постигането на консенсус и реални резултати, изразяващи се в подписване на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

---

споразумение, или ако няма достатъчно свобода за преговори, трудовата медиация няма да успее.





## Част II.

### Етапи на трудовата медиация

#### 1. Възникване на спора.

Възникнал е спор между страните в едно трудово правоотношение.

Възможно е да бъде проведена превантивна медиация, преди да е възникнал конкретният спор, когато се очаква по повод на отношение с трудова насоченост да бъдат засегнати разнопосочни интереси.

#### 2. Характеристики на трудовата медиация.

- Обикновено има две страни, участващи в конфликта, независимо от броя на участниците;
- Различни теми на конфликти (условия на труд, право на отпуск, право на почивка, трудово възнаграждение, отговорност на страните по трудовото правоотношение, законност на уволнението и т. н.);
- Неправомерно разпределение на властта (възможности за влияние) и ресурси (финансови ресурси, експертна помощ) между участниците;



- Сближаване на индивидуални и обществени интереси;
- Ниско публично и медийно участие в масовите случаи;
- Понякога с широкообхватни политически измерения (национално ниво, браншово ниво, местно ниво);
- Сложни многопластови различия на фактически и ценностни нива;
- Конфликти относно приложимото материално право.

### **3. Осъзнаване на необходимостта от доброволно решаване на спора**

Участни/участници в трудовото правоотношение осъзнават необходимостта и предимствата от доброволно решаване на спора (или потенциалния спор) чрез трудова медиация.

Основен принцип в медиацията е доброволното начало. Страните са свободни да прекратят процеса по всяко време. Същото важи и за самия медиатор. Този принцип гарантира, че страните няма да загубят възможността да се обърнат към съда, ако се откажат от медиацията или изходът ѝ не е положителен.

Страната, която иска да иницира медиация, следва да извърши следното:

- да се информира най-общо за процедурата по медиация;
- да подходи осъзнато към процедурата, приемайки, че медиацията е:
  - способ за решаване на спор чрез взаимни отстъпки;
  - с осъзнаване на потребностите на насрещната в спора страна;
  - осъзнавайки от какво може да се лиши и на какви отстъпки е готова, за да се



стигне до положителен изход и изпълнимо споразумение;

и че медиацията не е:

- метод за отлагане на съдебно решение;
- извличане на обществени дивиденди.

#### **4. Инициране на медиацията.**

Лицето, което е иницирало медиацията (работник, работодател, синдикат, работодателска организация) следва да индивидуализира заинтересованите страни. След това то следва да покани останалите участници да вземат участие в производството по медиация.

Участието на всички заинтересовани страни е особено важно за крайния изход от процедурата. В противен случай споразумението, което евентуално ще се постигне между участниците в процедурата, няма да има сила спрямо всички заинтересовани и на практика спорът няма да бъде решен изцяло.

Списъкът с участниците в медиационната процедура може да претърпи актуализиране след детайлен анализ на правоотношението по инициатива на всяко от участващите лица.

Следва да бъде решен въпросът с финансирането на медиационната процедура:

- от страната, иницирала провеждането на процедурата;
- споделено от страните – би било добър подход от гледна точка на усещането, че



страните участват споделено в процедурата, което би допринесло за убедеността в безпристрастността на медиатора;

- от трето лице, неучастващо в процедурата, в случай, че има възможност за подобно финансиране.

Страните следва да определят лице, което ще отговаря за администриране на процедурата.

#### **5. Фаза на подготовка.**

Ако заинтересованите страни са готови да участват в трудовата медиация и е решен въпросът с финансиране на процедурата, започва избор на подходящ медиатор/и. Медиаторите са безпристрастни лица, които структурират и организират процеса на медиация. Страните следва да извършат следните действия:

- Заинтересованите страни вземат колективно решение относно медиаторите – могат да изберат медиатор от Единния регистър на медиаторите в Република България, който се води в Министерство на правосъдието;

- Избраният медиатор интервюира всеки заинтересован, за да идентифицира неговите нагласи и очаквания за конфликта и да се увери, че ще вземат участие всички заинтересовани лица;

- Медиаторът определя кой ще вземе участие в медиацията, ако заинтересованите лица са много на брой е удачно да бъдат определени техни представители, които да бъдат упълномощени да участват и при необходимост да взимат решения;

- Следващата стъпка е да се съгласуват спорните точки, да се определи целта на



процеса и да се съгласуват предстоящите етапи и процедура за провеждане на медиацията. Може да бъде сключено Споразумение за медиация, с което да се формализира решението да се подходи към медиация и основните ѝ етапи. Така ще бъде приет процедурен документ, с който процедурата ще бъде по-добре организирана, структурирана и ще са ясни за всички страни последващите действия и очакваната времева рамка.

- Следва да се вземат решения за:

- за чия сметка ще са разходите за медиацията и евентуалните разходи за допълнителни експертни становища;

- да се уточни кои са заинтересованите страни в трудовото правоотношение, по повод на което е възникнал спор – всички те следва да вземат участие в медиацията с оглед необходимостта да подпишат евентуално споразумение, което ще бъде постигнато;

- да се прецени дали спорният въпрос може да бъде решен между страните или следва да бъде отнесен към административен или съдебен орган;

- да се прецени как да бъде спазен принципът на поверителност и в същото време да не се наруши принципът на публичност и прозрачност;

- Последователността, предметът, процедурните правила и информационната политика по отношение на широката общественост се закрепват в постигнатото споразумение за медиация, ако такова бъде подписано.

## **6. Фаза на реализация.**

Организиране на първа медиационна среща:

- На насрочената медиационна среща медиаторът следва да се увери, че:

- присъстват всички заинтересовани страни – лично или чрез упълномощен



представител;

- медиацията между страните протича съгласно общите предвидени правила в Закона за медиацията;

- добре е да бъде определен и модератор на срещите (тази функция може да бъде изпълнявана и от самия медиатор, ако страните не желаят да се въвежда трето за процедурата лице).

Да се анализират спецификите на трудовото правоотношение.

От позиции към интереси: в началото на преговорите участниците представят своите позиции. Основните интереси и нужди следва да се изяснят с помощта на медиаторите. Това дава възможност на участниците да развият емпатия към нуждите и интересите на останалите участници в процедурата.

Събиране на данни и факти: участниците преценяват дали е необходима допълнителна фактическа информация и/или експертни познания – може да бъдат ангажирани трети лица – експерти.

Търсене и взимане на решение: участниците (работещи заедно или в малки групи) търсят решения. Варианти на решение се приемат по взаимно съгласие. Отново при необходимост от експертна оценка на предлаганите варианти за решение могат да бъдат ангажирани външни експерти. Следва да се прецени въпросът с финансирането на възникналите разходи.

В случай на сложност на казуса, както и при множество заинтересовани страни, могат



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

да бъдат насрочени следващи медиационни срещи.

## 7. Постигане на споразумение.

Резултатите се представят под формата на обвързващо споразумение, като се договарят и механизми, с които да се следи изпълнението на взетите решения.

Ако страните постигнат съгласие по спорните въпроси, имат възможност да сключат споразумение. Споразумението трябва да бъде в писмена форма. Ако страните желаят споразумението може да бъде нотариално заверено, което ще го превърне в извънсъдебно изпълнително основание по смисъла на чл. 417 от ГПК.

Ако споразумението не бъде изпълнено, въз основа на него заинтересованата страна може да поиска издаване на Изпълнителен лист по реда на чл. 410 и чл. 417 от ГПК.

Ако страните не постигнат споразумение, спорът между страните може да бъде отнесен за решаване от компетентния съд по реда на Гражданскопроцесуалния кодекс.



### Част III.

#### Етапи при съдебната медиация

Медиацията може да бъде проведена и споразумение между страните може да бъде постигнато дори и когато спорът между страните е ескалирал и е отнесен за решаване пред компетентния съд по реда на ГПК.

Гражданскопроцесуалният кодекс дава възможност страните по делото да постигнат споразумение във всяко положение на делото. За това споразумение се прилага разпоредбата на чл. 234 от ГПК, регламентираща съдебната спогодба. За това споразумение се прилагат правилата за разгледаното по-горе споразумение по чл. 16 от Закона за медиацията, затова ще отбележим само някои специфики:

Ако страните по спора желаят, могат да уведомят съда, че искат да сключат споразумение – това може да стане с писмена молба или устно – в съдебно заседание;

Може да се иска сключване на споразумение до влизане в сила на съдебното решение;

С разглеждане на искането за сключване на споразумение съдът следва да спре делото. По този начин страните ще имат гаранция, че ако не постигнат споразумение, делото





ще продължи;

След като делото бъде спряно, ако страните поискат да решат спора чрез медиация, следва да извършат всички приложими стъпки, разгледани по-горе за извънсъдебната медиация;

Съдебната медиация разкрива някои предимства за страните:

- по-лесно ще бъдат определени страните – това са страните по съдебното дело – съдът вече ще е изследвал кои са заинтересованите лица и ще ги е привлякъл по делото;
- съдът следва да одобри споразумението, тоест ще прецени дали то е законосъобразно, което ще гарантира на страните, че ще договорят валидно отношенията си;
- ако съдът одобри постигнатото споразумение, делото се прекратява, а споразумението има сила на влязло в сила съдебно решение;
- ако някоя страна не изпълни постигнатото споразумение, то може да бъде принудително изпълнено по реда на ГПК;
- ако страните не успеят да постигнат споразумение, то производството пред съда продължава откъдето е било спряно.



## Част IV.

### Изисквания за успех

За успешното изпълнение на трудовата медиация съществуват няколко съществени изисквания:

- Включване на всички заинтересовани страни – още в началото на процеса всички заинтересовани страни са поканени да участват в процеса.

- Процес, ръководен от безпристрастни медиатори.

Медиаторите са професионално обучени, те координират и ръководят процеса на медиация. Те подпомагат участниците в търсенето на решения, но самите те не вземат решения. Те нямат личен интерес в процедурата и имат едни и същи задължения към всички заинтересовани страни.

- Участието е доброволно.

- При необходимост от експертни познания задания се възлагат на външни експерти.

- Резултатът от процеса е до голяма степен открит.

- Ясно структурирана процедура – трудовото посредничество изисква подходяща процедурна организация.

- Предразполагаща атмосфера – медиаторите се грижат за това създадената среда и тон на работа да благоприятстват взаимното уважение, поверителността и справедливостта. Като част от това трябва да се създаде приятна обстановка (настаняване, освежителни напитки) и възможности за общуване (например редовни почивки и обяд заедно).



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- Резултатите са обвързващи – резултатите се излагат в писмен вид и се включват в проекта за одобрение или процеса на постигане на политическо решение.

- Време и пари – процесите на медиация отнемат време, но след това обикновено официалната процедура за одобрение отнема по-малко време, защото е по-лесно да се приложат колективно взетите решения.

Опитът в европейските държави разкрива, в зависимост от важността на поставения въпрос и неговия обхват, че процесът по медиация отнема между 3 месеца и една година.

Тъй като въпросите се различават по своята важност и обхват, трудно е да се определи общовалиден порядък на разходите за трудова медиация. Според груба оценка разходите по медиационната процедура са не повече от 50% от разходите по евентуално съдебно дело, и то само за една инстанция.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

---

***Изработил: Петя Костадинова***

***Одобрил: Атанас Костадинов***

***Ръководител на проекта: Ганчо Колакъзов***