



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА ТИПОВИ СПОРАЗУМЕНИЯ ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ

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:

I. Увод

II. Предназначение на методологията

III. Понятия

IV. Предпоставки за стартиране на медиация

V. Етапи на медиацията по трудови спорове

1. Потенциален или възникнал спор

2. Инициране на процедура за сключване на споразумение

3. Избор на медиатор, споразумение за медиация

4. Стартиране на медиацията

5. Приключване на медиацията. Споразумение

VI. Постигане на споразумение пред съда по чл. 234 от ГПК

VII. Заключение

VIII. Източници



I. УВОД

Медиацията е един от алтернативните способности за извънсъдебно решаване на споровете, доказал своята универсална приложимост по различни видове спорове – граждански, търговски, семейни, трудови и административни. В рамките на настоящия проект подробно е изследвана възможността да бъде използвана медиацията при възникнали спорове с трудовоправна насоченост. Дава се положителен отговор за приложимостта на този способ за ефективно предотвратяване на потенциални или разрешаване на възникнали трудови спорове. В същото време се отчита, че медиацията по трудови спорове е нововъведение в българската действителност. Следва да бъде извървян път и да бъдат извършени множество действия, както на законодателно ниво за максимално прецизиране на нормативната уредба, така и от институциите, които да информират обществеността за тази законова възможност за разрешаване на спорове.

В същото време всяко забавяне медиацията да бъде прилагана и търсене на слабости в нормативната уредба като оправдание за това, би било в ущърб на гражданите, работодателите и съдебната система, тъй като този доказано ефективен метод е в състояние не само да облекчи съдебната система от дела, но и да даде нов тон в общуването между гражданите, институциите и бизнеса, да подтикне към конструктивен диалог и чуваемост между различните правни субекти, а от там да доведе до обосновани и добри решения, в полза на обществото.

Една от основните стъпки в процеса на популяризиране на медиацията по



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

трудоваправни спорове е създаването на методическо ръководство, което да даде детайлно описание на отделните етапи в процедурата, както и да създаде набор от базови бланки и формуляри, които да улеснят администрацията, инвеститорите и обществеността при започване на медиационна процедура. Въпреки, че по дефиниция медиацията не е формален процес, отчитайки спецификите на трудовите правоотношения, следва да бъдат налични и да се създадат в хода на процедурата редица документи, някои от които се изискват от приложимото законодателство. Настоящият документ си поставя за цел да отговори именно на тази потребност и да служи като методическо ръководство в процедурите по медиация по екологични спорове, без да има претенции за изчерпателност и всеобхватност, поради липса на солидна практическа база до момента.



II. ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ НА МЕТОДОЛОГИЯТА

Целта на настоящата Методология е да се създаде документ, който да подпомогне работниците и работодателите да подходят и изпълнят процедурите по медиация при потенциален или възникнал трудовоправен спор. Методологията се стреми да създаде унифициран подход, описан в ясни стъпки и последователност на отделните необходими дейности за постигне на законосъобразно и устойчиво споразумение между спорещите страни.

Методологията предлага базов набор от информация и бланки на документи, които в максимална степен да улеснят и съкратят процеса при избор на медиация за разрешаване на конфликт в областта на трудовите правоотношения.

Методологията съдържа логическа последователност на етапите, предпоставките, отделните дейности, целените резултати и начините за постигането им при стартиране на процедура по медиация по възникнал или потенциален трудовоправен спор.

Чрез детайлно описание на стъпките, които следва да предприемат страните по спора се цели създаване на структурирана рамка, която да предотврати евентуални пропуски, които биха довели или до постигане на незаконосъобразно споразумение или до забавяне и поради това провал на медиационния процес, поради липса на продуктивност.

Методологията представлява инструмент, който да бъде използван за структуриране на процеса, като се обхванат следните фази:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- събиране на необходимите изходящи данни, относно приложимата процедура, заинтересованите лица, компетентните медиатори и експерти и др.;
- уточняване на спецификите на казуса и автоматизация на процесите, които са общи при всяка процедура;
- изготвяне и поддържане на актуални вътрешните правила и процедури при работодателите, съответстващи на приложимата правна норма;
- изходни документи за подготовка на правила за обучение на служителите на работодателите за задължителните стъпки при инициране или провеждане на медиационна процедура и сключване на споразумение по Закона за медиацията;
- Идентифициране на конкретните отговорни лица в процеса, възможностите за намаляване на бюрократичните стъпки и документооборота;
- Правилата за съхранение на изготвената документация, както и за изготвяне на изходни данни от проведените медиации, които да послужат за информационна основа за анализ на резултатите и подобрения на процеса.



III. ПОНЯТИЯ

1. **Медиация** – доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване 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.

2. **Медиатор** – безпристрастно трето, която ръководи медиацията, вписано в Единния регистър на медиаторите към Министерство на правосъдието.

3. **Работодатели** – физически или юридически лица, които наемат работници да извършват за определен период или безсрочно дадена работа срещу възнаграждение.

4. **Работници** – физически лица, които са поели задължение да извършват за определен период или безсрочно дадена работа, възложена им от работодател, при определени в трудов договор условия срещу възнаграждение.

5. **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.

6. **Извънсъдебна медиация** – медиация, осъществявана преди спорът да е стигнал до съдебна фаза.

7. **Споразумение, постигнато чрез медиация** – резултатът от медиацията, т.е. взаимно приемливото решение, постигнато от страните посредством медиация.

8. **Споразумение, постигнато пред съда** – споразумение, предвидено в чл. 234 от ГПК,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

което замества съдебното решение по съдебен спор.



IV. ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СТАРТИРАНЕ НА МЕДИАЦИЯ

Първостепенно за стимулиране на обществеността, работодателите и работниците да използват медиация при потенциални или възникнали трудовоправни спорове е всички те да бъдат информирани за възможността да използват този способ за алтернативно решаване на споровете. Поради това, а и с цел популяризиране на медиацията, следва да бъде предоставен на широката общественост лесен достъп до информация за нея.

Медиацията е сравнително нов за българската действителност институт, но по света е признат за универсален, практичен и реално работещ способ за разрешаване на споровете като алтернатива на съдебния спор, предлагащ нов подход на общуване, основан на съгласие, емпатия и зачитане потребностите на насрещната страна.

1. Първата предпоставка за използване на медиацията по екологични спорове е информиране на работниците и работодателите за възможността да я използват и за спецификите ѝ.

Как да се предостави информацията?

- Брошури – може да се размножи при синдикалните и работодателските организации изготвената Пътна карта по Трудова медиация;

- Да се размножат и предоставят за ползване от обществеността (например на гишета за приемане на документи в административни органи, регистратури и др.) Наръчник по Трудова медиация и настоящата Методология по Трудова медиация;



- Да се предостави достъп до посочените по-горе информационни документи на онлайн страниците на работодателите;

- Да се извърши обучение на работодателите и работниците;

- Заинтересованите лица да се запознаят с информационните материали в сайта на Проекта: www.mediatoronline.eu;

- Съдиите в гражданските съдилища да разясняват възможността и ползите от медиация и да препращат към такава страните по спора в съдебната му фаза и др.;

- Органите на Главна инспекция по труда да бъдат задължени да напътстват страните към медиация преди предприемането на каквито и да било мерки по отношение на работодателите.

2. На второ място следва да се създаде подходяща организация в работодателските и синдикалните организации, които да имат освен познания за възможностите да бъде ползвана медиация и нужния инструментариум, за да я прилагат възможно най-бързо, организирано и адекватно при потенциален или възникнал спор.

Затова добър подход, за да се създаде нужната адекватна организация и готовност на работодателските и синдикалните организации да ползват медиация е отделните работодатели да изготвят "Процес по прилагане на медиация при трудови спорове". Това би допринесло за:

- Създаване на нужната готовност на администрацията;

- Лесен достъп до есенциална информация за необходимите стъпки при съответния работодател;

- Създаване на необходимата субординация;

- Намаляване на ненужната бюрокрация и погрешно прилагане на приложимите норми;



- Избягване на пропуски в процедурата, които биха довели до незаконосъобразен акт или споразумение;

- Съкращаване на времето за провеждане на процедурата;

- Допълнителна информираност на обществеността;

- Усещане за устойчивост, знание и увереност на работодателите, компетентност, адекватност и желание с минимум действия и ресурс да се постигне максимална добра и адекватна организация за разрешаване на възникнал проблем при предоставянето на труд и работна сила.

3. Определяне при съответния работодател на служители, които да са отговорни в процедури по медиация. Под отговорни лица следва да се разбира, лица, които са запознати в детайл с процедурата, както и с конкретните процедури при съответния работодател.

В процедурата по медиация решаващо значение имат личните качества на договарящите, като:

- диалогичност;
- проактивност;
- способност да изслушва;
- способност да вниква в различни гледни точки и тези;
- познания в съответната сфера и др.

4. Юридическа обезпеченост – тъй като сключването на споразумението по Глава пета от Закона за медиацията е сравнително нов правен институт, от първостепенна важност за създаване на положителна практика и достигане до законосъобразни споразумения е подкрепата от юристите на съответния работодател. Решаващ за законосъобразното развитие на процедурата е техния анализ относно:



- Законосъобразно ли е искането за медиация?
- Проверка дали съответния акт на работодателя не е влязъл в законна сила, което ще възпрепятства сключването на споразумение;
- Кои са засегнатите лица в спора?
- Как да се оправомощят служителите да действат валидно от името и за сметка на работодателя?
- Необходимо ли е съгласуване и/или участие на административен орган?
- Как да се оформи законосъобразно споразумение?



V. ЕТАПИ НА МЕДИАЦИЯТА ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ

1. Първи етап – Потенциален или възникнал спор.

Превантивна медиация.

Един от основните принципи за провеждане на успешна медиация е тя да започне възможно най-рано.

Работодателят или работникът трябва във възможно най-ранен етап да идентифицират риска от възникване на спор относно предоставянето на труд и работна сила. Практиката и натрупаният опит на работодателя, на работодателските и синдикалните организации до момента, може да бъде добра основа за идентифициране на такива рискове.

В тези случаи, когато все още няма издаден акт от работодателя, но се очаква с голяма степен на вероятност да възникне спор, говорим за превантивна медиация. Тази процедура има голям потенциал да предотврати напрежение между работодателя и засегнатите работници и служители, както и да доведе до градивен диалог на базата на факти и експертни предложения.

Възникнал спор между работодателя и работниците/служителите.

Предпоставки за стартиране на процедурата

За да е налице спор, по повод на който страните могат да започнат процедура по



сключване на споразумение, то следва:

- Работодателят да е предприел действия, които пряко засягат правата на работниците по повод предоставянето на труд и работна сила;
- Засегнатите работници и служители да не са съгласни с последиците на тези действия на работодателя;
- Действията на работодателя да не са атакувани от работниците/служителите пред съответната инспекция по труда или пред съда.

2. Втори етап – Инициране на процедура за сключване на споразумение

Инициатор на процедурата може да бъде:

- Работодателят;
- Работникът или служителят;
- Съответната синдикална или работодателска организация.

Предварителна подготовка

От работодателя:

- Сформиране на екип от ръководителя на Работодателя при по-сложен казус или номиниране на служители от ръководния състав, които да участват в процедурата, препоръчително е участието и на юрист. Препоръчително е органът да оправомощи екипа, както и да разпише пределите на представителната им власт в нарочна заповед (Приложение № 2 към настоящата Методология).
- Преценка дали работодателят е правосубектен и компетентен – оправомощен ли е да вземе решение по проблема и да участва в бъдеща медиационна процедура и споразумение;
- Предложилият процедурата по медиация има ли правен интерес за решаване на



поставения въпрос (съответно за сключване на споразумение), разполага ли с необходимата представителна власт;

- Първоначален анализ дали по конкретния въпрос страните могат да договорят или следва буквално и дословно да приложат закона;

- Законосъобразен ли е предметът на поисканото споразумение;

Ако след проверката за законосъобразност работодателят е установил, че е възможно да продължи участието си в процедурата по постигане на споразумение, следва да извърши следващите подготвителни действия:

- Номиниране на Представител – това ще е лице което ще представлява работодателя в производството по медиация, ще комуникира с отсрещната страна и медиатора, ще организира подготвителните дейности;

- Събиране на информация, релевантна по конкретния казус – от източници при самия работодател, други работодатели, интервюта, огледи на място, събеседвания;

- Правен анализ чрез преглед на нормативната база и приложимия закон - идентифициране на всички изискуеми документи, които следва да бъдат представени от работодателя;

- Проучване на практиката на съдилищата по сходни казуси – с много голяма степен на вероятност може да се приеме, че при евентуално съдебно дело по аналогични казуси съдът ще подходи по същия начин;

- Задълбочено проучване за законовата необходимост от мнение или съгласието на държавен орган;

- Обсъждане на правната и бюджетната рамка за финансово обезпечаване на бъдещата медиационна процедура, има ли и какъв заделен бюджет при работодателя за извънсъдебни процедури за разрешаване на спорове;



- Проучване за компетентни медиатори, които могат да поемат изпълнението на медиационната процедура. Може да бъде използван Чек лист за подбор на медиатор;

- Да се индивидуализира нуждата от експерти, отново да се обсъди бюджета за външни експерти, както и да се проучат и да се контактува с такива за готовността им да участват в процедурата;

Като резултат от извършения подготвителен анализ, може да се обобщи документ Предварителен анализ;

От работника/служителя

- Запознаване с процедурата по медиация. Може да се получи информация от Пътна карта по Трудова медиация и Наръчник по Трудова медиация;

- В случай, че лицата ще бъдат представлявани в процедурата по медиация и сключване на споразумение, да се изготви писмено пълномощно, в което подробно и непротиворечиво да се опишат пределите на представителната власт на упълномощеното лице. Добре е да бъде избрано като представител лице, на което упълномощителите имат доверие, личност с авторитет в съответната общност. На това лице е препоръчително да се предостави по-широка представителна власт и правото му да договаря да не бъде излишно стеснявано от множество ограничения в предоставеното му пълномощно. На този етап страните няма как да предвидят какви са всички продуктивни варианти за разрешаване на спора, а ограничаване на представителната власт на упълномощеното лице/ лица може да възпрепятства цялата процедура по медиация;

- Препоръчително е работникът/служителят да подготви предварително кратък списък с основните си искания, опасения, очаквания от медиационната процедура, както и евентуални отстъпки от първоначалната си позиция, на които е готов. Този списък може да е добра отправна точка за медиатора за запознаване с изходните позиции на страните и



ориентир за евентуалните компромисни точки, по които спорещите могат да се „срещнат“. Тези насоки, може да са основа и за търсене на допълнителни експертни познания, в случай, че опасенията на страните, които са в основата на спора не са базирани на факти, а на придобита информация от недостоверен източник.

- Работникът/служителят да обмисли евентуалния бюджет, с който може да разполага за предстоящата медиационна процедура;

3. Трети етап – Избор на медиатор, Споразумение за медиация

Избор на медиатор.

Всяка от страните може да инициира среща с ответната страна или размяна на предложения за избор на медиатор.

В случай, че страните са подготвили преди провеждане на среща предложения за медиатори, препоръчително е всеки да предложи поне двама, за да има възможност за избор. При трудност за постигане на съгласие възможен подход е да се избере по един медиатор от двете страни и медиацията да се води съвместно и от двамата медиатори. Това не означава, че медиаторът ще защитава номиниралата го страна, но е добра отправна точка за преодоляване на това първоначално противоречие.

При избора на медиатор е важно да се обърне внимание на следното:

- Към Министерство на правосъдието се води Електронен регистър на медиаторите: <http://mediator.mjs.bg/>. Всички медиатори, преминали специално обучение и оправомощени да водят медиации са вписани в този регистър;

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



- Ако информацията не е достатъчна, следва да се потърси допълнителна информация за тяхната репутация, квалификация и опит;
- Изготвяне на списък с контакти на медиатори;
- Осъществяване на връзка с избраните медиатори и кратко събеседване относно същността на спора и тяхната квалификация и опит и евентуално – възможност да поемат случая;
- изборът на медиатор от района, в който се намират спорещите, може да улесни уреждането на отделните медиационни срещи;
- да се получи информация от медиаторите за цените на предлаганите медиационни услуги;
- следва да се преценяват комуникационните умения, начин на изразяване и на усет към проблема на медиатора, както и дали този първи вербален контакт е удовлетворителен за страните;
- добре е да се записва получената информация, за да можете по-лесно след това да извършите подбор;
- следва да се оцени постигнатия контакт и удовлетвореността от него. Съвместимостта и доверието в медиатора са важни компоненти за осигуряване на ефективна медиация;
- страните взаимно следва да си предложат медиатори. Отправна точка за по-нататъшно развитие на медиационния процес е да се постигне доброволно съгласие за медиатора или медиаторите, които ще водят медиацията;
- за да се записват получените данни за контактуваните медиатори, използвайте Чек лист за подбор на медиатор;
- добре е на този етап страните да се договорят за чия сметка или споделени ще са разходите по медиация и кой с каква сума ще участва.



Сключване на споразумение за медиация

- Когато страните са постигнали съгласие за медиация, избрали са медиатор/медиатори, които са дали съгласие да водят медиация по възникналия спор, страните и медиатора могат да сключат Споразумение за медиация;

- Споразумението за медиация не е задължителен реквизит от процедурата по Закон за медиацията. Имайки предвид участието в някои случаи на повече страни, множество на заинтересовани лица, продължителността на медиацията при някои сложни трудовоправни казуси, с цел избягване на противоречия по процедурата, а и по постигнатите договорености за поемане на разноските по медиация, е добре страните да договорят писмено параметрите на процедурата;

- В споразумението за медиация е препоръчително страните да се споразумеят за:

o Процедурата по провеждане - представляващи, участници, експерти и др.;

o Да се договори кога и къде ще стартира медиацията;

o Как ще се разпределят разходите по медиацията;

o Страните, ако имат нагласа или фатални срокове, които са важни за тях, може да уговорят срок, в който считат че биха желали да проведат медиацията, след изтичането на който процедурата да бъде прекратена;

o Разпределение на задължения между страните по организиране и провеждане на медиационните срещи, участниците, експертите, други организационни въпроси, които да подготвят плавното и безпроблемно провеждане на медиационните сесии.

4. Четвърти етап – Стартиране на медиацията



Предварително запознаване със спецификите на медиацията.

Да се подготвим за Медиация от Наръчник по Трудова медиация - документът ще даде отговор на въпросите:

- o Какво е медиацията и какво не е?
- o Какво да очакваме от медиатора?
- o Как да се държим по време на медиацията?

Провеждане на предварителни индивидуални срещи.

- При сложност на казуса и/или създаден се антагонизъм и лоша комуникация между страните, при засилен медиен интерес и/или външни обществени или политически влияния, медиаторът може да проведе предварителни индивидуални срещи със страните. Следва да се има предвид, че това ще оскъпи медиацията, но може да подобри комуникацията и страните да влязат на обща среща с повече познания за медиационната процедура, с реалистични очаквания и нагласа за взаимни отстъпки и изслушване и вникване в тезата на опонента;

- Предварителните срещи могат да служат да се предостави на медиатора информация за спецификите на спора и гледните точки, на страните. Могат да предоставят на медиатора:

- o Информация за спецификите на трудовоправния спор;
- o Информация за необходимостта от експертно съдействие;
- o Желаните срокове, в които се очаква медиацията да приключи;
- o Исканията на страните;
- o Очакванията от медиацията;
- o С помощта на медиатора да индивидуализират основните си притеснения,

както и основните си потребности;



о Страните могат да договорят пределите на конфиденциалност.

Медиационни срещи.

- При стартиране на медиацията участващите следва да са валидно упълномощени, ако представляват страните в медиацията, работодателят следва валидно да е оправомощил участващите служители с нарочна заповед;

- Следва да са заплатени изискуемите първоначални такси за започване на медиацията;

- Медиационните сесии се провеждат от избрания медиатор/медиатори в съответствие с изискванията на Закон за медиацията (чл. 11 – до чл.15 вкл. от ЗМ) като се взема предвид спецификите при прилагане на принципите на медиацията в гражданския процес;

- След изслушване на страните може да бъдат ангажирани в разговорите и експерти, които биха могли да посочат възможни алтернативни решения;

- Основна цел на медиационните процедури е подобряване на комуникацията между страните, чуваемост на исканията, очакванията и притесненията на другата страна, изясняване между страните кои са основните им потребности, от които не могат да отстъпят, както и сферата, в която може да се договаря и да се направи взаимно приемлив компромис;

- С оглед изясняване на въпросите посочени по-горе всяка страна следва да отговори на следните въпроси:

о Как се чувства другата страна по повод спора?

о Кои са проблемите, които трябва да бъдат решени?

о Как бихте описали поведението си в спора?

о Как този спор засяга насрещната страна?



o Кои са най-важните въпроси за насрещната страна?

o На какви отстъпки е готова насрещната страна?

- Ако Медиаторът прецени, че е необходимо, може отново да провежда индивидуални сесии;

- Медиаторът следи за напредъка в отношенията и сближаване на позициите по спора, ако е необходимо се насрочват следващи сесии по медиация;

- Междувременно се извършва подготовка от работодателя, експертите и страните ако са останали отворени въпроси и теми, за да може да са подготвени страните за следващата медиационна сесия.

- Препоръчително е участието на същите лица в отделните медиационни сесии, доколкото е важно да бъде създадена атмосфера на доверие и опознаване, което може да бъде безвъзвратно загубено и страните да се върнат в изходна позиция, ако се явят нови лица в процедурата. Ако даден служител на работодателя е възпрепятстван, то медиаторът може да предложи кратко отлагане на медиационната среща, в случай че прецени, че включването на нови лица ще влоши комуникацията;

- След медиационната сесия е възможно страните да информират Медиатора писмено или устно за своето мнение за напредъка, който ще насочи медиатора за нагласите на страните, все още неизяснените въпроси, притеснения и като цяло за напредъка в разрешаването на спорните въпроси. С оглед конфиденциалността на процедурата информационният лист може да е анонимен.

5. Пети етап – Приключване на медиацията. Споразумение

В случай, че страните са сближили позициите си и са достигнали до компромисно решение, което ги удовлетворява, то те могат да сключат Споразумение по Глава пета от



Закона за медиацията.

Съществуват две хипотези на сключване на споразумение между страните по трудовоправния спор:

- извънсъдебно споразумение, постигнато между страните преди отнасяне на спора за разглеждане от съда;
- съдебна спогодба – споразумение, постигнато между страните в рамките на започнало съдебно дело.

Основани характеристики на извънсъдебното споразумение по Глава пета от Закона за медиацията:

- да е законосъобразно – сключено от надлежни страни, които разполагат с необходимата компетентност и следва да не нарушава материалните и процесуалните норми и да съответства на целите на закона. Ако не са спазени тези изисквания, подписаното споразумение ще бъде недействително;
- урежда изчерпателно отношенията между страните по трудовото правоотношение по повод на възникналия между тях спор. В случай, че отношенията не са изчерпателно уредени, спорът не е окончателно решен и съществува възможност за повторното му повдигане;
- Законът за медиацията предвижда формата на споразумението да бъде устна, писмена или писмена с нотариална заверка на подписите. Все пак с оглед избягване на бъдещи противоречия препоръчително е споразумението да не бъде в устна форма;
- писменото споразумение трябва да съдържа задължителни реквизити – 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 по медиация и подписите на страните;



- Споразумението обвързва само страните по спора и не може да се противопостави на лица, които не са участвали в процедурата;
- Споразумението задължава страните само за това, за което са се договорили;
- Нищожно е споразумението, което противоречи на закона или го заобикаля, както и когато накърнява добрите нрави.

Придаване на изпълнителна сила на извънсъдебното споразумение.

Извънсъдебното споразумение, постигнато в процедура по медиация, има силата на съдебна спогодба и подлежи на одобрение от районните съдилища в страната. Съдът одобрява споразумението след потвърждаването му от страните, ако не противоречи на закона и добрите нрави. Съдът изслушва мнението на прокурора, ако той участва като страна по делото.

В случай, че страните не желаят да се явяват пред съда за потвърждаване на споразумението, те следва да подпишат споразумение в писмена форма с нотариална заверка на подписите, в този случай споразумението ще представлява основание за издаване на Заповед за незабавно изпълнение по чл. 417 от ГПК.

Споразумение при превантивна медиация.

Доколкото превантивната медиация ще бъде проведена с цел да не възникне екологичен спор или той да бъде овладян в зародиш и обикновено преди да бъде издаден акт на работодателя или на компетентен държавен орган в областта на предоставяне на труд и работна сила, то Споразумението по Глава пета от Закона за медиацията няма да е приложимо по тези случаи. Това обаче в никакъв случай не обезсмисля провеждането на такава медиация.

Възможно е страните да облекат постигнатите помежду си договорености в писмена



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

форма като Меморандум. Въпреки че той няма да има последиците на споразумение по Глава пета от Закона за медиацията, доколкото същото е постигнато между равнопоставени правни субекти и ако отговаря на посочените по-горе изисквания за законосъобразност, то същото ще ангажира страните като сключена помежду им гражданско-правна сделка, като при неизпълнение ще може да се търси реално изпълнение или обезщетение по съдебен ред по реда на Кодекс на труда и Гражданско-процесуалния кодекс.

Непостигане на споразумение.

В случай, че страните не успеят да се договорят и да постигнат споразумение, медиационната процедура се прекратява. Работникът/служителят ще има възможност да обжалват акта на работодателя, от който са недоволни и/или да се обърне за съдействие към органите на Главна инспекция по труда.

В случай, че страните размислят или намерят допирни точки, те ще имат възможност отново да постигнат споразумение.

Ако актът на работодателя не бъде обжалван в законовите срокове, той влиза в сила и регулира отношенията между работодателя и работника/служителя.



VI. ПОСТИГАНЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕ ПРЕД СЪДА ПО ЧЛ. 234 ОТ ГПК

Следващият вид споразумение, което страните по даден трудовоправен спор имат възможност да сключат е съдебна спогодба по реда на чл. 234 от Гражданско-процесуалния кодекс. Основните характеристики на това споразумение са следните:

- За да е налице право на страните да сключат съдебна спогодба по чл. 234 от ГПК, следва трудовоправният спор да е отнесен за решаване пред компетентния съд;
- 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 сключвано.
- Докато на етапа на развитие на трудовото правоотношение страните не са напълно равнопоставени – работникът следва да разчитат на преценката и волята на работодателя, то в съдебната фаза на спора страните са напълно равнопоставени;
- Отново изискване за валидност на споразумението е участието на всички страни по спорното правоотношение. В случай, че има заинтересована страна, която не е участвала в производството, съгласно закона постингатата съдебна спогодба не е задължителна за неучастващите в производството лица.
- Съдебната спогодба се документира в протокол, който се одобрява от съда и се подписва от него и от страните по делото. Отказът на съда да потвърди споразумението може да се обжалва с частна жалба, подадена съвместно от страните по него;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- Когато прокурорът участва като страна в делото, съдът одобрява спогодбата, след като вземе и неговото мнение;

- 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, доколкото ще даде възможност, ако не бъде доброволно изпълнено от страните да бъде принудително изпълнено по реда на ГПК;

- Към по-големите съдилища в страната са създадени Центрове за медиация, които успешно работят по спорни въпроси в областта на предоставянето на труд и работна сила. Разбира се, използването на тези центрове не е задължително и страните могат да се обърнат към Център за медиация и/или медиатор по свой избор;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тепърва процедурата по прилагане на медиация по трудови спорове ще бъде изпитвана и обогатявана. Само на база практическия опит, може да бъдат установени реални слабости, препоръки и допълнения към предложената методология. Единственият начин за утвърждаване на медиацията по трудови спорове е същата да бъде използвана и прилагана между спорещите страни. Следва да се има предвид, че медиацията е изпитан и мощен механизъм за решаване на спорове и за създаване на нов мироглед при общуването между спорещите страни. Медиацията е способ страните за момент, без да отстъпват от своите реални потребности в даден спор, да чуят и приемат потребностите на насрещната страна и в тази обстановка на чуваемост, да достигнат, ако е възможно, до взаимни отстъпки, които да формират взаимно приемливо действащо и стабилно решение.

Структурираният подход в провеждането на медиационната процедура по екологични спорове ще улесни общуването и доверието между страните, в следствие на което и достигане до конструктивни и работещи решения.



VIII. ИЗТОЧНИЦИ

1. Ръководство: Пригответе се за медиация - източник
http://www.resolutionhouse.com/preparing_for_mediation.html;
2. Медиация: Тренинг и ръководство за медиатори от Барбара А. Булен, издание 2012 г.;
3. Анализ на текущото състояние и съществуващите добри практики в областта на медиацията, извършен по проект № BG05SFOP001-3.003-0059 – „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата“ и посочени подробно в него източници;
4. European Commission For The Efficiency Of Justice Working Group on Mediation (CEPEJ-GT-MED) the impact of Cepej guidelines on civil, family, penal and administrative mediation, от 16. Май 2018 г.;
7. Информация по тема „Медиация“ от правно- информационна система „АПИС“