

FRI-2B.311-1-L-05

THE AGREEMENT RESULTING FROM MEDIATION ON INDIVIDUAL LABOR DISPUTES*

Senior Assist. Prof. Antonina Dimitrova, PhD
Private Law Department, Faculty of Law
“Angel Kanchev” University of Ruse, Bulgaria
E-mail: andimitrova@uni-ruse.bg

***Abstract:** The paper reviews the concept of labor disputes, individual labor disputes and non-legal labor disputes as all of them could be subject to mediation. The analysis focuses on the conclusion, the legal force of the mediation settlement agreement and the possibilities whereby it is not legally binding in some cases, as well. Also examines the opportunities of the enforceability of a written legally binding agreement resulting from mediation according to Bulgarian Law.*

***Keywords:** Mediation Settlement Agreement, Individual Labor Disputes, Non-legal Labor Disputes, Enforcement.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Извънсъдебното уреждане на трудовите спорове не е ново явление за нашето право.²⁰² След измененията на Кодекса на труда през 1992 г. индивидуалните трудовите спорове се разглеждат изцяло от съда, като по отношение на тях не е приложим и арбитража (арг. чл.19, ал.1 in fine ГПК).²⁰³ Медиацията обаче може да бъде ефикасно средство за разрешаването както на правните²⁰⁴, така и на неправните трудови спорове,²⁰⁵ които са посочени като неин

* Докладът е представен с оригинално заглавие на български език: СПОРАЗУМЕНИЕ, ПОСТИГНАТО ЧРЕЗ МЕДИАЦИЯ, ПО ИНДИВИДУАЛНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ.

²⁰² Съгласно Кодексът на труда от 1951 г. те се разглеждат от помирителни комисии, като производството се осъществява от специални правила, установени в Правилника за помирителните комисии и инструкцията за Централния съвет на професионалните съюзи. – Вж. **Средкова, Кр., 2005**. Необходими промени в реда за разглеждане на индивидуалните трудови спорове. – сп. Съвр. право, бр.6, с. 8.

²⁰³ През 2017 г. (с ДВ, бр.8) законодателят правилно създаде новата разпоредба – ал.2 на чл.47 ЗМТА, съгласно която арбитражното решение, постановено по неарбитраруем спор, е нищожно.

До тогава практиката на ВКС приема, че е недопустимо гражданският съд инцидентно да преценява арбитражността на съдебния спор, по който има произнасяне от арбитражен съд, както и да приеме за разглеждане по ГПК същия спор, щом арбитражното решение е влязло в сила и не е отменено по предвидения за това ред. При положение, че съдът постанови съдебно решение, то ще е при наличие на процесуална пречка – формирана сила на присъдено нещо и поради това – недопустимо. Следователно, по трудови спорове, независимо дали страните са сключили арбитражно споразумение или не, арбитражен съд на територията на Република България не може да се произнася, а ако го стори, то решението му ще съществува в правния мир, с присъщите му публичноправни последици, ако не бъде отменено в срока и по реда на чл. 47, т. 3 ЗМТА. *Решение № 151 от 19.06.2012 г. по гр. д. № 553/2011 г., IV г.о., ВКС.*

²⁰⁴ Легална дефиниция на понятието индивидуални трудови спорове е дадена в разпоредбата на чл.357 КТ. Според *проф. В. Мръчков* правните трудови спорове са спорове за нарушени или за застрашени от нарушаване субективни права и неизпълнени трудови задължения. – Вж. **Мръчков, В., 2010**. Трудово право, седмо издание, С.: Сиби, с.696.

²⁰⁵ Според *проф. Ж. Сталев* неправният спор, „даже когато се отнасят до права, е спор относно бъдещи правоотношения (дали да бъдат учредени; какво е тяхното съдържание и т.н.)“ – Вж. **Сталев, Ж., 2000**. Българско гражданско процесуално право, 6 изд., С.: Сиела, с.25.

Проф. В. Мръчков разграничава индивидуалните трудови спорове по чл.357 КТ от „индивидуалните неискови (неправни) трудови спорове“. При вторите „спорът не е за съществуващо субективно право, а за бъдещо

възможен предмет в чл.3, ал.1, предл.3 ЗМ. Самото понятие медиация съдържа своята легална дефиниция в разпоредбата на чл.2 ЗМ, която я определя като доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение. Настоящото изследване има за цел да разгледа понятието споразумение, постигнато чрез медиация, сключването и предпоставките за придаване на съдържанието му изпълнителна сила.

ИЗЛОЖЕНИЕ

1. Понятие и същност. Споразумение по правни и неправни спорове.

Споразумението, постигнато чрез медиация (СПМ) в повечето случаи е най-желаният резултат от процедурата по медиация.²⁰⁶ Независимо дали медиацията започва по воля на страните или е налице елемент на задължителност (според законодателството на съответната държава), постигането на споразумение е винаги доброволен акт. То е съгласуване на воли между частноправни субекти, когато предмет на медиацията са частноправни спорове, като чрез него се слага край на юридическия конфликт, затова води до прекратяване и на самата процедура (арг. от чл.15, ал.1, т.1 ЗМ).

СПМ е резултат от процедура, водена от правоспособен медиатор. В противен случай споразумението, до което евентуално ще достигнат страните, ще представлява договор (сключен чрез обикновени преговори), който не би следвало да се одобрява в охранителното производство по чл.18 ЗМ. В този смисъл то няма да има характеристиките на споразумение по ЗМ.

Въпреки че споразумението е свързано с процедурата, евентуални нейни пороци не би следвало автоматично да доведат до неговата недействителност, тъй като за постигането му са необходими отделни волеизявления на страните. Затова според мен трябва да се изследва дали те са довели до опорочаване на фактическия състав по сключване на споразумението. В този смисъл смятам, че СПМ има относителна самостоятелност от процедурата по медиация.

Медиацията много често е продължение на директните преговори между страни в спор, в който неутрална трета страна играе ролята на посредник с цел улесняване на преговорите и подпомагане на откриването на задоволително и за двете страни решение.²⁰⁷ В съдебната практика относно преговорите правилно се приема, че „сключването на договор не обхваща в себе си воденето на преговори – макар и свързани, те изразяват различни от гледна точка на природата си форми на поведение“ (вж. *Определение № 463 от 08.06.2010 г. по т.д. № 135/2010 г. на ВКС*).²⁰⁸ Посоченото се споделя и от правната теория.²⁰⁹ В този смисъл и *проф. В. Мръчков* застъпва тезата, че воденето на преговори и сключването на трудовия договор са двата относително самостоятелни етапа, което се определя преди всичко от различното им съдържание.²¹⁰

право, за неговото бъдещо установяване. И страните спорят не какво е правото, както е при индивидуалните правни трудови спорове, а какво да бъде правото,...“ – Вж. *Мръчков, В.* Цит. съч., с.698.

Доц. Ив. Стайков изразява същото мнение относно неправните индивидуални трудови спорове, като посочва „спорът не е за съществуващо субективно право, респективно за възникнало юридическо задължение, а за бъдещо право или задължение, за тяхното бъдещо установяване“. – Вж. *Стайков, Ив., 2009*. Медиация по трудови спорове, С.: Авангард Прима, с.64.

²⁰⁶ Целта на медиацията, както и при помирението, е не само да се достигне до разрешаване на спора чрез сключване на споразумение, но и да се помогне на спорещите да възстановят или подобрят взаимоотношенията си.

²⁰⁷ *Стайков, Ив.* Цит. съч., с.18.

²⁰⁸ В този смисъл и *Определение № 189 от 23.03.2009 г. по т.д. № 117/2009 г. на ВКС*.

²⁰⁹ Вж. *Стойчев, Кр., 2007*. Преговори за сключване на договор и преддоговорна отговорност, С.: Сиби, с.11.

²¹⁰ Според *проф. Мръчков* Първият по време – воденето на преговори, се състои в обсъждането между страните на предложението за сключването на трудовия договор и в определяне на съдържанието на договора, с вторият обхваща отразяване в писмена форма на уговореното съдържание на трудовия договор и неговото подписване от страните. – Вж. *Мръчков, В., 2010*. Договорът в трудовото право, С.: Сиби, с.87.

Мненията са напълно обосновани и са относими и към медиацията. Както вече се изтъкна, за да се сключи споразумението са необходими отделни волеизявления на страните от волята им за започване на процедурата, в която страните се съгласяват за тях да възникнат, да се изменят, да се прекратят или погасят определени права и задължения и/или да приемат, че положението такова, каквото е потвърдено в споразумението.

Споразумението по ЗМ няма легална дефиниция. В правната теория преобладаващо се определя като вид договор, което по своята правна същност е договор за спогодба.²¹¹ Затова се приема и че то има материалноправен характер. Други автори обосновано поддържат, че това споразумение има самостоятелен и комплексен характер, като то може да придобие и характеристиките на други институти, регламентирани от съответния правен отрасъл.²¹² Следва да се приеме, че при някои специфични спорове, като семейните, във връзка с прекратяване на брака с развод по взаимно съгласие или по исков ред поради дълбоко и непоправимо разстройство – то може да има значението на споразумение по чл.51 или чл.49, ал.4 СК.²¹³

При медиация по частноправни спорове *СПМ представлява частноправен договор*. В повечето случаи това е *договор за спогодба*, но само когато и двете страни правят взаимни отстъпки. Възможно е и само една от страните да направи отстъпка или те да установяват действителното правно положение, като внесат яснота и определеност в отношенията си, възникнали по повод спорното правоотношение, което ще му придаде характер на *установителен договор*.

СПМ по трудови спорове ще се характеризира със специфичното качество на страните – работник/служител и работодател и предметът – свързан със съдържанието на поведението на тези лица по предоставянето на работната сила (по арг. от чл.1, ал.2 КТ).

При някои трудови спорове може да е необходим и друг релевантен юридически факт – напр. издаване на заповед от работодателя или отмяна на заповед. Напр. при споровете, свързани с оспорване законността на уволнението по чл.344, ал.1 КТ, този алтернативен способ може да бъде особено подходящ, когато уволненият работник/служител иска от работодателя освен да отмени заповедта за уволнението, но и да го възстанови на предишната му работа, както и да получи обезщетение за времето, през което е останал без работа.²¹⁴ Ако страните постигнат съгласие за провеждането ѝ, 2-месечният давностен срок, който тече за оспорване на незаконно уволнение, ще спре от този момент или най-късно от деня на първата им обща медиационна сесия.²¹⁵

²¹¹ **Марков, М., 2009.** Договор за спогодба – характеристика и отграничения, сп. ТКП, бр.6, ЕПИ on-line; **Стайков, Ив.** Цит. съч., с.221-222; **Корнезов, Л., 2010.** Гражданско съдопроизводство, том втори, С.: Софи-Р, с.107, **Голева, П., 2015.** Облигационно право, С.: Нова Звезда, с.413.

Аз също съм изразила мнение, че споразумението има значението на договор за спогодба по чл.365 ЗЗД, с което се прекратява един съществуващ спор или се избягва един възможен спор, като страните си правят взаимни отстъпки. Ако е сключено в писмена форма, без нотариална заверка на подписите, то е частен документ, който няма сила на пресъдено нещо и изпълнителна сила, но предлагам да се предвиди специална процедура в ГПК за признаване на същото за изпълнително основание. Правната уредба не изключва и споразумения, които уреждат лични отношения между страните, но те няма да имат обвързващата сила на договор. – Вж. **Димитрова, А., 2007.** Медиацията като способ за уреждане на спорове между граждани. – сп. Съвременно право, бр.1, с.62-63.

²¹² **Марев, М., 2016.** Извънсъдебни способи за разрешаване на административни спорове, С.: Сиела, с.156.

²¹³ В подобен случай, напр. споразумението по чл.51 СК ще породи правно действие от момента на влизане в сила на решението за развод по взаимно съгласие, включително и вещноправно действие, ако с него са уредени имуществени отношения на съпрузите. Когато напр. СПМ има характер на спогодба, то ще породи правните си последици от момента на сключването (освен ако не е уговорено отлагателно условие).

²¹⁴ **Стайков, Ив.** Цит. съч., с.74-75. Авторът също така посочва, че когато работникът или служителят оспорва уволнението си пред работодателя, сме изправени пред едни своеобразни преговори между тях, които преговарят за отмяна на заповедта за уволнение.

²¹⁵ *De lege ferenda* е удачно в КТ изрично да се уреди възможността споровете да бъдат разрешени чрез медиация – напр. тези по чл.344 КТ, подобно на регламентирането на медиацията в СК. Принципно е възможно да се предвиди и задължително участие в подобна процедура, което да се ограничи до първа

Съгласно чл.357, ал.3 КТ трудови спорове могат да възникнат и между работника или служителя, изпратен на временна работа, и предприятието ползвател при нарушаване на правата им. Те са свързани с функционирането на трудовото правоотношение, за което е сключен трудовият договор по чл. 107р КТ.²¹⁶ Следователно между тези лица също може да бъде проведена медиация и съответно сключено споразумение, което да има договорен характер. СПМ по правни трудови спорове, свързани с неизплатени минимални възнаграждения може да се сключи и между работник/служител и изпълнител, на когото работодателят е пряк подизпълнител (по арг. от чл.357, ал.4 КТ).

При неправните спорове, които се отнасят до *възникване на бъдещи права относно бъдещи правоотношения*, постигнатото споразумение може да представлява друг договор (напр. предварителен договор за продажба на имот и т.н.). По неправни индивидуални трудови спорове възможно е споразумението да има характер и да породи правните последици на трудов договор, ако е спазена формата и минимално необходимото му съдържание съгласно чл.66, ал.1 КТ, като следва да се съобразят и другите особени изисквания на закона (уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите съгласно чл.62, ал.3 КТ; разрешение от Инспекцията по труда, в определените от закона случаи и т.н.), както и на друг договор на трудовото право, уреден в КТ. В тези случаи правото регулира съдържанието на бъдещо трудово правоотношение,²¹⁷ но не и самите спорове във връзка с конкретните уговорки между страните. Затова такъв неправилен индивидуален трудов спор не може да бъде разглеждан по съдебен ред.²¹⁸ При тях установяването на бъдещите права е в зависимост от съгласуваната воля на страните. Ако не са спазени всички елементи от сключването на договора или например споразумението урежда несъществено (факултативно) съдържание, или само отделни елементи от минимално необходимото му съдържание, постигнатите договорки могат впоследствие да бъдат инкорпорирани в трудовия договор.

В хода на водене на преговори относно сключване на трудов договор е възможно да възникнат и правни спорове. Ако работодателят откаже да зачете права с постоянен характер, например във връзка с начисляване и заплащане на допълнителни трудови възнаграждения на работника или служителя, като това за придобит трудов стаж и професионален опит.²¹⁹ Според мен подобна хипотеза може да се приеме за

медиационна среща, след която страните могат да откажат от нея или да се предвиди задължителна информационна среща относно възможността страните да решат спора си чрез медиация. По този начин това не би накърнило един от основните принципи на медиацията – доброволността.

Напр. в Италия е уредена т.нар. „задължителна първа медиационна сесия“ по някои граждански и търговски спорове. - **D'Urso, L. (2018)**. Italy's 'Required Initial Mediation Session': Bridging the Gap between Mandatory and Voluntary Mediation, Alternatives – The Newsletter of the International Institute for Conflict Prevention & Resolution, Vol. 36 № 4, p.57.

²¹⁶ **Мръчков, В., 2017**. Коментар по трудови отношения – Трудови спорове между работника или служителя, изпратен на временна работа, и предприятието ползвател, Книга-годишник "Трудови отношения – 2017, ЕПИ онлайн.

Според *проф. Мръчков* такива спорове могат да възникнат между работниците и служителите и предприятието ползвател по начина и нивото, на което „временните работници“ извършват временната работа, на която са изпратени, постигнатата от тях индивидуална производителност на труда, тяхната професионална квалификация, умения и сръчности в реална работна среда, познаването и спазването на изискванията на здравословните и безопасни условия на труд, опазването на имуществото на предприятието ползвател, както и осъществяването на всички други права и задължения на страните по правоотношението в процеса на работа по [чл. 107т КТ](#), правата и задълженията на работниците и служителите, които произтичат от изпълнението на възложената им работа ([чл. 107ф](#), ал. 2 и [чл. 107х КТ](#)) и т. н.

²¹⁷ *Проф. Е. Мингов* определя трудовото правоотношение като „регулирано от трудовоправните норми правоотношение между работника или служителя и работодателя и техните образувания, което урежда отношения на наемния труд и съдържа произтичащите от това права и задължения.“ – Вж. **Мингов, Е., 2003**. За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. – Сп. Съвременно право, бр.2, с.67.

²¹⁸ Вж. **Стайков, Ив.** Цит. съч, с.64.

²¹⁹ Пак там, с.65.

недобросъвестно поведение, като незачитане на трудовото законодателство, проява на дискриминиращо отношение към определен работник/служител и т.н.

Освен посочените по-горе, като неправни следва да се определят спорове, касаещи *установяване на бъдещи права относно съществуващо частно правоотношение*, когато договарянето им е предоставено на страните. Обикновено те са свързани с уговаряне на промяна или допълнително съдържание. В тези случаи никоя от страните няма право спрямо другата да претендира неговото изменение, без да е налице взаимно съгласие за това.²²⁰ Чрез медиация може да се постигне допълнително споразумение към трудов договор; може да се допълни съдържанието на изборното или конкурсното трудово правоотношение като се постигне споразумение по чл.107 КТ. Възможно е да се измени трудовото правоотношение, включително и когато е възникнало от избор или конкурс. Също така чрез СМП страните могат да прекратят трудов договор по взаимно съгласие съгласно чл.325, т.1 КТ. В този случай то ще представлява „юридически факт, от който се прекратява създадената между страните трудовоправна връзка“.²²¹

В *широк смисъл* към неправните спорове спадат т.нар. *спорове на взаимоотношенията*, които не се разглеждат по съдебен ред. На тази база се гледат както хармонични отношения на разбирателство и съгласие, така възникват и противоречия, поради сблъсък на индивидуални различия и разбирания по отношение на категорията общочовешки ценности. Ако страните постигнат споразумение, то няма да породи юридически последици. Медиацията е подходящ способ страните да възстановят или подобрят взаимоотношенията, включително и когато подобни неправни спорове са единствен предмет на медиацията, независимо от това, че постигнатото споразумение няма да е правно обвързващо.²²²

Споразумението по глава пета на ЗМ може да се определи като съглашение, резултат от правно уредена поверителна процедура, водена от правоспособен медиатор, с помощта на който се постига съвпадение на волеизявленията на лица, насочено е към определени юридически или социални цели и което според наличието или липсата на юридическа обвързаност, в единия случай ще има договорен характер, а в другия – няма да е правно задължаващо. С подобно споразумение лицата разрешават спор или конфликт, като създават, изменят, прекратяват или погасяват права и задължения, част от съдържанието на едно правоотношение, или уреждат отношения, които не са регулирани от правото (и не се поражда юридическа обвързаност за страните).

В областта на трудовото право със споразумението, постигнато чрез медиация, се решават трудовоправни спорове на работници или служители и работодателя във връзка с възникнали субективни материални права (респ. неизпълнение на правни задължения), свързани с предоставянето на работна сила по спорното трудово правоотношение, включително относно неговото възникване, съдържание, съществуване, изпълнение или прекратяване (както и споровете между работника или служителя, изпратен на временна работа, и предприятието ползвател или между работник/служител и изпълнител, на когото работодателят е пряк подизпълнител). Възможно е със споразумението да се решават и неправни трудови спорове между работника/служителя и работодателя, свързани с

²²⁰ По изключение тези спорове могат да се решават от съд, когато законът определя условия за изменение или допълнение. Такива са споровете по чл.300 ТЗ относно бъдещо допълнение на договора при определени обстоятелства.

²²¹ **Мингов, Е., 2004.** Прекратяване на трудовия договор поради общи основания, С.: Сиби, с.47.

²²² Възможно е обаче неправни спорове между самите работници/служители да се превърнат в правни спорове между тях, включително и като предизвикат правен спор с работодателя. Напр. в случаите на дискриминация на работното място, когато работодателят е уведомен и не е предприел мерките съгласно съгласно чл.17 ЗЗДискр. във вр. с чл.8, ал.3 КТ. Вж. също така задълженията на работодателя съгласно чл.127, ал.2 КТ. – **Генова, Я., 2013.** Извънсъдебни органи и процедури за разглеждане на трудови и осигурителни спорове. – сп. Юридически свят, бр.2, с.85.

установяване на бъдещи права (относно бъдещо или съществуващо правоотношение, когато договарянето им е предоставено на страните).

2. Сключване.

Сключването на споразумението, като юридически факт, има за последица пораждаване, изменение, прекратяване или погасяване на едно частно правоотношение. Тъй като за СПМ не са предвидени специални правила, прилагат се общите положения по чл.13 и 14 ЗЗД относно предложението и приемането. В правната литературата се поддържа приложението им и относно сключването на трудовия договор.²²³ Също така в теорията обосновано се приема, че те имат диспозитивен характер, доколкото са установени в интерес на страните, затова са допустими отклонения от разрешенията им,²²⁴ които страните могат да уговорят в съгласието за медиацията.

2.1. Страни.

Страните в процедурата по медиация са и страни по СПМ. Това са работникът или служителът и работодателят.²²⁵ Възможно е страна да бъдат и избрани по реда на чл.7, ал.2 КТ и чл.7а КТ представители на работниците и служителите, с които са възникнали трудови спорове с работодателя, когато се нарушават техни права съгласно чл.7в КТ.²²⁶ Както се посочи по-горе, страна може да бъде и предприятие ползвател, както и изпълнител, на когото работодателят е пряк подизпълнител по смисъла на чл.357, ал.3 и 4 КТ. Когато работодателят или предприятието ползвател, или изпълнителят са юридически лица, те следва да бъдат представлявани от органите, определени в закона или в устройствения акт, които имат представителни функции. Най-често тези правомощия са предоставени на управителните и изпълнителните органи, които изпълняват решенията на върховните ръководни органи.

Работникът или служителът може да участват лично или чрез представител. Възможно е да бъде представляван и от синдикална организация или нейно поделение.²²⁷

Страните също така могат да упълномощат адвокат или друго лице,²²⁸ което да ги представлява в процедурата по агр. от чл.12, ал.2 ЗМ. Друг е въпросът, че с оглед изясняване на взаимоотношенията между спорещите и различните елементи от конфликтните въпроси,

²²³ *Мръчков, В.* Договорът в ..., с.88.

²²⁴ Вж. *Калайджиев, А., 2005.* Облигационно право – обща част, трето издание, С.: Сиби, с.71.

²²⁵ Във връзка със споровете по чл.344, ал.1 КТ, когато трудовият договор на работника или служителя е сключен при условията на чл.61, ал.2, изр.1 КТ, то работодателят следва да е и страна в процедурата по медиация и съответно да сключи СПМ, след като надлежен ответник по исковете, предявени от работника/служителя е именно работодателят, а не по-горестоящия спрямо него орган (*Тълкувателно решение № 1 от 30.03.2012 г. по тълк.д. 1/2010, ОСГК на ВКС.*)

²²⁶ Относно спорове между избраните по реда на чл.7, ал.2 КТ и чл.7а КТ представители на работниците или служителите и работодателя – Вж. *Стайков, Ив.* Цит. съч., 75-76.

²²⁷ Пак там, с.171.

²²⁸ Според мен относно процедурата по медиацията не следва да се прилага по аналогия чл.32, т.2 ГПК. На първо място в Закона за медиацията не е налице празнина, предвид изричната разпоредба на чл.12, ал.2 ЗМ. Медиацията има някои процесуални елементи, като способ за разрешаване на спорове, но една от основните ѝ цели е да се постигне споразумение. Затова, когато то се сключва по частноправни спорове, следва да се приложат общите правила на гражданското право относно формирането на волеизявленията и начинът им на обективизиране, които се съдържат в ЗЗД, в това число и общите правила, уреждащи преддоговорните отношения, а не процедуралната уредба за представителство по пълномощие.

Също така споровете, свързани с права на потребители, по които могат да се проведат помирителни производства към Комисията за защита на потребители, са сходни по своята същност с медиацията, където целта на производството е също страните да постигнат споразумение. По арг. от чл.15 от Правилника за дейността на общите и секторните помирителни комисии страните могат да бъдат представлявани или подпомагани от надлежно упълномощено трето лице на всеки етап на помирителното производство. Според мен разпоредбата е ясно формулирана, затова следва да се тълкува, че това може да бъде всяко трето лице.

е добре лицата да участват лично. Няма пречка и адвокатът да участва заедно с тях по арг. от чл.12, ал.3 ЗМ.

Относно упълномощаването законът изисква писмена форма. Според мен, за да може пълномощникът да сключи споразумение от името и за сметка на упълномощителя, необходимо е изрично да е овластен с това правомощие. В противен случай може да се приеме, че упълномощаването е само за участие в процедурата по медиация, в която се водят преговорите между страните.

В този смисъл чрез медиация би следвало да може да се сключи всеки частноправен договор, който е възможно да се сключи и чрез представител. Напр. постигнатото споразумение чрез медиация по правни спорове има характер на договор за спогодба или установителен договор (а не трудов договор), затова няма пречка да бъде сключен по този начин. Възниква въпрос обаче относно договорите *intuitu personae*. Напр. трудовият договор, от който се поражда трудовото правоотношение, се сключва с оглед личността на работника или служителя, а на работодателя – в хипотезата по чл.325, ал.1, т.10 КТ (Вж. *Тълкувателно решение 6/2013 по тълкувателно дело 6/2012 на ОСГК на ВКС*).

Тъй като СПМ има относителна самостоятелност от процедурата, мислима е теза, свързана с евентуално участие в нея чрез представител, но за сключване на споразумението ще е необходимо лично участие на лицето. Тя обаче има и недостатък, произтичащ от самата същност на медиацията, на която се обръща особено внимание на взаимоотношенията между страните, затова е препоръчително в тези случаи лицата да участват лично и в самата процедура. Няма пречка обаче да се сключи групов трудов договор, напр. чрез определено от група работници лице, което да е техен представител в процедура по медиация (по арг. от чл.61, ал.3 КТ).

В правната теория се приема, че след като трудовата дееспособност настъпва на 16 години, възможно е страна по индивидуален трудов спор да е непълнолетен, който да участва лично в процедурата по медиация²²⁹ (по изключение тази възраст може да е и по-ниска съгласно чл.301, ал.2 и 3 КТ²³⁰). Според мен относно сключването на споразумение по правните спорове следва да се прецени дали попада в приложното поле на чл.4, ал.2 *in fine* ЗЛС, т.е. дали следва да се приеме за придобито от неговия труд, особено след като предмет на спогодбата могат да бъдат не само спорните права и задължения, но и правата и задълженията, по правоотношения, които не са били предмет на спора и в които се изразяват взаимните отстъпки (вж. т.2.2).

2.2. Предмет.

Поначало предметът на СПМ е свързан с предмета на медиацията – това е уреждането на спора във връзка със спорните права и задължения. При индивидуалните трудовоправни спорове те са свързани с възникнали субективни материални права (респ. неизпълнение на правни задължения), по повод предоставянето на работна сила по спорното трудово правоотношение, включително относно неговото възникване, съдържание, съществуване, изпълнение или прекратяване. Предметът на правоотношението, което възниква от сключения договор, е това, за което се задължават страните – съдържанието на поведението на задължените лица, изразяващо се в определени действия или бездействия, чрез които или се постига определен резултат, или те се дължат, независимо от резултата.²³¹ Затова

²²⁹ Вж. *Стайков, Ив.* Цит. съч., с.170. Авторът приема, че по аналогия на закона следва да се приложи чл.28, ал.3 ГПК.

²³⁰ Относно непълнолетните, които са навършили 14-годишна възраст, но не са навършили 15-годишна възраст, се прилагат общите правила за сключване на сделки и съгласно чл.2 от Наредбата за работа на лица, ненавършили 15-годишна възраст те сключват трудов договор с писмено съгласие на родител или попечител. Затова е добре и тези лица да участват в процедурата по медиация.

²³¹ Според *проф. И. Русчев* „предмет на задължението (престацията), а оттам – и на облигационното отношение, е не друго, а съдържанието на дължимото поведение, което се описва било чрез резултата, открояващ се като самостоятелна последица от дължниковото поведение, към който резултат са насочени

предметът на СПМ по трудови спорове е свързан със съдържанието на поведението на страните по предоставянето и използването на работната сила.

Когато СПМ има характер на договор за спогодба, то е възможно освен спорните права и задължения (относно настоящ или бъдещ спор), да се въведе и втори предмет – това са правата и задълженията, по правоотношения, които не са били предмет на спора и в които се изразяват взаимните отстъпки (т.е. правата и задълженията, които възникват по тези правоотношения).²³² И този извод може да се изведе от ал.2 на чл.365, според който с взаимните отстъпки могат да се създадат, да се изменят или да се погасят и правоотношения, които не са били предмет на спора. Тъй като СПМ в много от случаите е именно договор за спогодба, посоченият аргумент, че то може да съдържа и втори предмет, според мен подкрепя тезата за относителна самостоятелност на споразумението от процедурата по медиация.

Предмет на СПМ по неправни индивидуални трудови спорове ще бъде това, за което се задължават страните във връзка с възникване на бъдещи права относно бъдещо трудово правоотношение. Работникът или служителът се задължава да предостави работната сила за ползване от работодателя, като изпълнява определена работа и се подчинява на установените от работодателя ред и условия за това, а работодателят да създаде необходимите нормални условия за използване на работната сила и да заплати на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение.²³³ В тези случаи СПМ може да има характер на трудов договор, ако са изпълнени всички специални изисквания на закона относно сключването на трудов договор – писмена форма съгласно чл.62, ал.1 КТ, определено необходимо съдържание по чл.66 КТ и т.н.

2.3. Форма и съдържание.

Съдържанието и формата на споразумението се определят от страните съгласно чл.16, ал.1 ЗМ. Спорещите могат да изберат дали СПМ да е в устна форма, писмена или писмена с нотариална заверка на подписите.²³⁴

Изрично е определено съдържанието на писменото споразумение. Реквизитите, които трябва да съдържа, са: мястото и датата, на която е било постигнато; имената и адресите на страните; съдържанието на споразумението, което са постигнали; името на медиатора; датата по чл.11, ал.2 ЗМ; подписи на страните.

По мое мнение регламентираното минимално необходимо съдържание за писмените споразумения има правно значение, когато се сключва СПМ по правни спорове. По тях се постига спогодба или установителен договор, които могат да се одобряват по реда на чл.18 ЗМ.

В правната теория основателно се приема, че устно споразумение няма как да бъде одобрено от съда в това охранително производство и могат да се одобряват само писмени споразумения.²³⁵ Следователно при неспазването на изискуемите реквизити, би следвало

усилията на длъжника, и който създава ново състояние за кредитора (...), било в самото поведение, отговарящо на съответните изисквания и критерии, независимо от резултата, който би настъпил като последица от него“ – Вж. **Русчев, И., 2016**. Престацията, автореферат за придобиване на научна степен „доктор на науките“, София, с.10.

²³² Според **проф. М. Марков** въпросът за предмета на договора за спогодба може да се разглежда от две посоки. От една страна, това са спорните права и задължения (правоотношения). От друга – правата и задълженията, които се пораждат между страните и в които се изразяват взаимните отстъпки Вж. **Марков, М., 2010**. Сключване на договора за спогодба. Недействителност. – сп. ТКП, бр.12, ЕПИ on-line.

²³³ **Мръчков, В., 2010**. Трудово право, седмо издание, С.: Сиби, с.201.

²³⁴ Според мен няма пречка СПМ да бъде сключено и в друга нотариална форма – напр. писмена форма с нотариална заверка едновременно на подписи и съдържание.

²³⁵ Вж. **Градинарова, Т., 2014**. Процесуални последици на споразумението в производството по медиация. – НТРУ, том 53, серия 7, 217-218; **Попова, В., 2017**. Медиацията в българското, европейското право, българския, европейския и международния граждански процес. – сп. Норма онлайн, бр.5 и 6. Според **д-р Б. Борисов** самото споразумение съдържа като задължителен елемент подписите на двете страни – арг. от чл.16, ал.1,

съдът да даде указания за отстраняване на недостатъците и да откаже да одобри споразумението, ако не бъде допълнено. В този смисъл писмена спогодба, сключена чрез медиация, която не съдържа реквизитите по чл.16 ЗМ може да е действителна, като обикновена спогодба по чл.365 ЗЗД, ако не са налице основания за нейната недействителността.

Относно неправните спорове, свързани с възникване на бъдещи права по бъдещо трудово правоотношение или изменение на това правоотношение, спазването на писмена форма, както и минимално необходимото съдържание по чл.66, ал.1 КТ, е условие да породи договорът правното си действие. Ако СПМ не съдържа всички елементи от необходимото съдържание на трудовия договор, то може впоследствие да бъде инкорпорирано в трудовия договор. Възможно е чрез медиация да се уговори и допълнително факултативно съдържание. Също така няма пречка да се включат и всички реквизити по чл.16 ЗМ, но липсата на някой от тях (като изключим тези които са част от същественото съдържание на един договор), напр. името на медиатора, в случая ще е правно ирелевантно, тъй като по неправни спорове СПМ не се одобрява по съдебен ред.

3. Придаване на споразумението изпълнителна сила. Предпоставки.

Ако СПМ е с нотариална заверка на подписите, въз основа на него може да се издаде заповед за незабавно изпълнение по чл.418 във вр. с чл.417, т.3 ГПК. В този случай изпълнително основание по чл.404, т.1 ГПК е самата заповед за незабавно изпълнение, като едновременно с нея се издава изпълнителен лист.²³⁶

Когато медиацията се провежда, след като съдът е сезиран с трудовоправен спор, СПМ може да бъде включено в основата на съдебна спогодба по всячко гражданско дело съгласно чл.234 ГПК. С измененията на ЗМ през 2011 година е възможно писменото споразумение да бъде одобрено от районен съд в охранително производство по чл.18 ЗМ.²³⁷ В посочените случаи съдебно-спогодителните протоколи или одобреното чрез съдебно решение споразумение по чл.18 ЗМ са изпълнителни основания по чл.404, т.1 ГПК и имат изпълнителна сила относно съдържащите се в тях изискуеми притезания.

Целта на правилото по чл.18 ЗМ е именно да се въведат изискванията на Директивата за медиацията, според чл.6 от която на страните трябва да се гарантира възможността да се придаде именно изпълнителна сила на съдържанието на сключеното споразумение чрез медиация. Необходимите условия за одобряване на споразумението могат да се разгледат като материалноправни и процесуалноправни.

Положителните материалноправни условия (предпоставките) са: 1. Да е постигнато споразумение между страните, като в правната теория се приема, че е необходимо то да е в писмена форма; 2. Споразумението да е сключено по правен спор (в случая трудовоправен спор); 3. Споразумението да има минимално необходимото съдържание по чл.16 ЗМ.; 4. Медиаторът да е вписан в Единния регистър на медиаторите към Министерство на правосъдието.

Отрицателно материалноправно условие (пречка) е: 5. Споразумението да не противоречи на закона и добрите нрави (но също така и да не страда от другите основания за нищожност по чл.26, ал.1 и 2 ЗЗД).

изр.3 от ЗМ, поради което е достатъчно инициативата на една от тях за започване на процедура за одобрение пред районен съд. – Вж. **Борисов, Б., 2012.** Медиация и другите алтернативни способи за доброволно решаване на спорове в гражданския процес, Списание: De jure, бр.1, с.27.

Аз също съм изразила мнение, че изрично е определено съдържанието на писменото споразумение, което може да бъде одобрено от съда по този ред. – **Dimitrova, A. (2014).** Legal Framework of Mediation and the Mediator Status under Bulgarian Law. „Societas et Iurisprudencia”, Volume II, Issue 3, p.71.

²³⁶ **Попова, В.** Цит. съч., сп. Норма онлайн.

²³⁷ В правната литература основателно се критикува теоретичната неточност на разпоредбата. Поради ограниченото съдържание на настоящия материал, тези въпроси няма да се разглеждат.

Допълнително условие за пораждање на изпълнителна сила е споразумението да има за предмет изискуемо притезание, което да бъде обект на принудителното изпълнение.

Процесуалноправни условия са: 1. Да е подадено заявление от страните по спора за одобряване на споразумението; 2. Споразумението да бъде потвърдено от тях пред съда; 3. Съдът да одобри споразумението (при което се проверява неговата законосъобразност и спазването на добрите нрави, а в някои случаи и целесъобразността му – относно интересите на ненавършило пълнолетие лице, което работи по трудово правоотношение и е страна по споразумението).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПМ по индивидуални трудовоправни спорове е правно обвързващо и има характер на договор за спогодба или установителен договор, на което може да се придаде изпълнителна сила като съдебна спогодба по чл.234 ГПК или по реда на охранителното производство по чл.18 ЗМ, ако са налице материалноправните и процесуалноправните условия за това. Възможно е и споразумението по неправни спорове да бъде правно обвързващо, ако има характер на определен вид договор и съответно са изпълнени всички особени изисквания за закона за пораждање на правното му действие.

REFERENCES

Borisov, B. (2012). Mediatziya i drugite alternativni sposobi za dobrovolno reshavane na sporove v grazhdanskiya protses. Spisanie "De jure", broj 1 (**Оригинално заглавие:** Борисов, Б., 2012. Медиация и другите алтернативни sposobi za dobrovolno reshavane na sporove v grazhdanskiya protses. Spisanie „De jure“, бр.1).

Dimitrova, A. (2014). Legal Framework of Mediation and the Mediator Status under Bulgarian Law. „Societas et Iurisprudencia“, Volume II, Issue 3.

Dimitrova, A. (2007). Mediatziyata kato sposob za urezhidane na sporove mezhdu grazhdani. Spisanie "Savremenno pravo", broj 1 (**Оригинално заглавие:** Димитрова, А., 2007. Медиацията като способ за уреждане на спорове между граждани. Списание „Съвременно право“, брой 1).

D'Urso, L. (2018). Italy's 'Required Initial Mediation Session': Bridging the Gap between Mandatory and Voluntary Mediation, Alternatives – The Newsletter of the International Institute for Conflict Prevention & Resolution, Vol. 36 № 4.

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

Goleva, P. (2015). Obligatsionno parvo. Sofia: Izdatelstvo "Nova Zvezda" (**Оригинално заглавие:** Голева, П., 2005. Облигационно право, София: Издателство „Нова Звезда“).

Gradinarova, T. (2014) Protseualni posleditsi na sporazumenieto v proizvodstvoto po mediatziya. Nauchni trudove na Rusenski universitet, tom 53, seriya 7 (**Оригинално заглавие:** Градинарова, Т., 2014. Процесуални последици на споразумението в производството по медиация. НТРУ, том 53, серия 7).

Mingov, E. (2003). Prekratyavane na trudoviya dogovor poradi obshti osnovaniya. Sofia: Izdatelstvo "Sibi" (**Оригинално заглавие:** Мингов, Е., 2003. Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. София: Издателство „Сибис“).

Mingov, E. (2003). Za trudovoto pravootnoshenie i negovata pravna uredba. Spisanie "Savremenno pravo", broj 2 (**Оригинално заглавие:** Мингов, Е., 2003. За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. Списание „Съвременно право“, брой 2).

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

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

Popova, V. (2017). Mediatsiyata v balgarskoto, evropeyskoto parvo, balgarskiya, evropeyskiya i mezhdunarodniya grazhdanski protses. Spisanie "Norma on-line", broy 5 i 6 (**Оригинално заглавие:** *Попова, В., 2017. Медиацията в българското, европейското право, българския, европейския и международния граждански процес. Списание „Норма онлайн“, брой 5 и 6*).

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

Sredkova, Kr. (2005) Neobhodimi promeni v reda za razglezhdane na individualnite trudovi sporove. Spisanie "Savremenno pravo", broy 6 (**Оригинално заглавие:** *Средкова, Кр., 2005. Необходими промени в реда за разглеждане на индивидуалните трудови спорове. Списание „Съвременно право“, брой 6*).

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

Stalev, Zh. (2000). Balgarsko grazhdansko protsesualno parvo, Sofia: Izdatelstvo "Ciela" (**Оригинално заглавие:** *Сталев, Ж., 2000. Българско гражданско процесуално право, 6 изд., София: Издателство: Сиела*).

Stoychev, Kr. (2007) Pregovori za sklyuchvane na dogovor i preddogovorna otgovornost, Sofia, Izdatelstvo "Sibi" (**Оригинално заглавие:** *Стойчев, Кр., 2007. Преговори за сключване на договор и преддоговорна отговорност. София: Издателство „СибИ“*).

Markov, M. (2009). Dogovor za spogodba – harakteristika i otgranicheniya. Spisanie "Targovsko i konkurentno pravo", broy 6 (**Оригинално заглавие:** *Марков, М., 2009. Договор за спогодба – характеристика и отграничения. Списание „Търговско и конкурентно право“, брой 6*).

Kalaydzhev, A. (2005). Obligatsionno parvo – obshta chast, treto izdanie. Sofia, Izdatelstvo "Sibi" (**Оригинално заглавие:** *Калайджиев, А., 2005. Облигационно право – обща част, трето издание. София: Издателство „СибИ“*).

Kornezov, L. (2010). Grazhdansko sadoproizvodstvo, tom втори. Sofia: Izdatelstvo "Sofi-R" (**Оригинално заглавие:** *Корнезов, Л., 2010. Гражданско съдопроизводство, том втори. София: Издателство „Софи-Р“*).

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

Markov, M. (2010) Sklyuchvane na dogovora za spogodba. Nedeystvitelnost. Spisanie "Targovsko i konkurentno pravo", broy 6 (**Оригинално заглавие:** *Марков, М., 2010. Сключване на договора за спогодба. Недействителност. Списание „Търговско и конкурентно право“, брой 12*).

Mrachkov, V. Komentar po trudovi otnosheniya – Trudovi sporov mezhdu rabotnika ili sluzhitelya, izpratzen na vremenna rabota, i predpriyatieto polzvatel. Kniga-godishnik "Trudovi otnosheniya – 2017", EPI on-line (**Оригинално заглавие:** *Мръчков, В., 2017. Коментар по трудови отношения – Трудови спорове между работника или служителя, изпратен на временна работа, и предприятието ползвател. Книга-годишник "Трудови отношения – 2017“, ЕПИ онлайн*).

Rushev, I. (2016). Prestatsiyata, avtoreferat za pridobivane na nauchna stepen "doctor na naukite". Sofia (*Оригинално заглавие: Русчев, И., 2016. Престацията, автореферат за придобиване на научна степен „доктор на науките“.* София).