

**МЕДИАЦИЯТА ПРИ РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ
СПОРОВЕ В СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ НА ЕС.
ПРИЛОЖИМОСТ И ПЕРСПЕКТИВИ
ПРИ ТРАНСГРАНИЧНА ТРУДОВА МЕДИАЦИЯ**

*Гл. ас. д-р Даниела Петрова
Технически университет – гр. Варна*

**MEDIATION IN RESOLVING LABOR DISPUTES IN EU
MEMBER STATES. APPLICABILITY AND PERSPECTIVES
IN CROSS-BORDER LABOR MEDIATIONINTERNATIONAL
REGULATION OF MEDIATION IN THE EU**

*Chief Assist. Prof. Daniela Petrova, PhD.
Technical University – Varna*

Резюме: В настоящия доклад авторът прави обзор на приложимата правна уредба, регламентираща института на медиацията в България, обобщава резултатите от обзора на законодателствата в страните – членки на ЕС, регламентиращи трудовата медиация. След сравнително-аналитичен преглед на съдебната практика в страните – членки на ЕС, прави изводи за нивото на информираност на заинтересованите страни, за възможността да използват медиация по трудовоправни спорове. На тази база представя предложения за подобряване за подобряване популяризирането на института на медиацията, и формулира предложения за промяна в нормативната уредба – *de lege ferenda*.

Ключови думи: *правна уредба, медиация, трудов спор, превантивна трудова медиация, трансгранична трудова медиация*

Abstract: In this report the author reviews the applicable legislation governing the institute of mediation in Bulgaria, summarizes the results of the review of the legislation in the EU member states regulating labor mediation. After a comparative and analytical review of the case law in the EU member states, it draws conclusions about the level of awareness of stakeholders about the possibility of using mediation in labor disputes. On this basis, he presents proposals for improvement to improve the promotion of the institute of mediation, and formulates proposals for changes in the legislation-*de lege ferenda*.

Key words: *legal framework, mediation, labor dispute, preventive labor mediation, cross-border labor mediation*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2022.20>

Въведение

Медиацията е неформален извънсъдебен способ за решаване на спорове, основан на принципите на доброволност и поверителност, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ).¹ Медиацията е институт на позитивното право. По същността си медиацията представлява помирителна процедура, която при успешно провеждане завършва със споразумение. Тук следва да се отбележи, че и незавършилата със споразумение, а прекратена медиационна процедура се счита за успешен опит за решаване на спора извънсъдебно. За разлика от съдебната процедура, която е строго формализирана, при медиацията е налице свобода на диалога и на броя на срещите между спорещите страни и медиатора. Отличава се с гъвкавост и бързина, като времето за постигане на споразумение е от седмица до 180 дни, като по време на провеждане на медиационната процедура давността спира да тече (чл. 11а от ЗМ, изм. 2011 г.). Въпреки своя потенциал и въпреки очакванията, медиацията в България до момента не поражда целения ефект. Медиацията няма исторически традиции в правоприлагането си у нас. Въведена е за първи път законодателно през 2004 г., като периодът от въвеждането ѝ до днес е крайно недостатъчен за налагане и популяризиране на този алтернативен подход за решаване на спорове. И докато през последните години се наблюдава увеличаване на броя на проведените медиации в областта на гражданското, търговското и семейното право, то не можем да споделим същото за трудовата медиация. Медиацията по трудови спорове е по-скоро теоретична постановка, отколкото реално алтернатива на традиционно-

¹ Закон за медиацията (обн. ДВ, бр. 110 от 17.12.2004 г.).

то съдебно правораздаване.² **Целта на настоящата разработка** е да се изследва и представи взаимовръзката „медиация – трудови спорове – съдопроизводство“ и да се представят възможностите, перспективите за провеждане и на трансгранична медиация при решаване на трудови спорове. За постигането на посочената цел **следва да се решат следните изследователски задачи** от автора: 1. да се изготви подробен анализ на нормативната уредба в сферата на медиацията, на съдебната практика и на съществуващите добри практики при извънсъдебно решаване на спорове; 2. да се представят предложения за нормативни промени, с които позитивно да подпомогнат въвеждането и налагането на трудовата медиация като алтернативна възможност за решаване на трудовите спорове в извънсъдебна и в съдебна фаза; 3. да се изучат възможностите за реформа в съдебната система чрез въвеждане на задължителна медиация при трудово-правни спорове и разтоварване на съдилищата от дела, които могат да бъдат решени чрез медиация и споразумение между страните; 4. да се представят възможностите и перспективите за трансгранична трудова медиация. Използваните методи на научното изследване са сравнителен анализ на законодателството на страните – членки на ЕС, съдебната практика и добрите практики за прилагане на медиация при решаване на трудови спорове, както и доктрината, свързана с института на медиацията. Съдебният процес е скъпа дейност за всички и това е осъзнато отдавна в икономически развитите държави, което е довело до насърчаване на алтернативните способности за решава-

² Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-2.pdf. Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059 с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез осъществяване на част от трудово-правните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

не на делата³. В българското трудово право няма легална дефиниция на понятието „трудов спор“. Поради това понятието следва да бъде изградено на основата на общото учение за споровете в правото и чрез характеристика на специфичните белези на трудовите спорове, извлечени чрез анализ на тяхната позитивно правна уредба.⁴

Изложение

І. Приложимата правна уредба, регламентираща института на медиацията в България и в страните – членки на ЕС. Понятиен апарат

1. Национална правна рамка

Националната нормативна уредба в сферата на медиацията е динамична и със стремеж да отговори на промяната в обществените отношения, респективно – на потребността от разширяване приложното поле на медиацията, както и за хармонизиране на вътрешните норми с европейските (Директива 2008/52/ЕО).⁵ Медиацията поставя своето начало в Република България с приемането на **Закона за медиацията (ЗМ)** през 2004 г., основа за който са Релевантните актове от Европейското законодателство: ДИРЕКТИВА 2008/52/ЕО на ЕП и на СЪВЕТА от 21 май 2008 година относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 1215/2012 на ЕП и на СЪВЕТА от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела и РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 44/2001 на СЪВЕТА от 22 декември 2000 година относно

³ Маринов, М. (2020). Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с.58 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

⁴ Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

⁵ Андреева А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, стр. 8.

компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (отм.)⁶.

1.1. Насочваща нормативна уредба към медиация на национално ниво в:

ГПК чл. 140, ал. 3 от ГПК (и чл. 374, ал. 2 от ГПК – за търговски спорове)

Липсва нормативно въведено задължение за информирание и популяризиране на процедурата по медиация в действащото законодателство: **Закона за медиация; Закона за адвокатурата (ЗА) и Етичния кодекс на адвоката (ЕКА)** (и в двата нормативни акта не са предвидени задължения или право на адвоката да разясни на клиента си процедурата по медиация и да го напъти към медиация); **Закона за съдебната власт** (в ЗСВ не е засегнат по никакъв начин института на медиацията). В някои от страните – членки на ЕС, е нормативно уредено задължението на адвокатите да **информират** страните за възможността да се реши отнесен до тях спор с медиация:

- **В Италия** – задължение за писмено уведомяване на клиентите.

- **В Обединеното кралство Великобритания** задължение да информират клиентите за възможността за медиация и други алтернативни способи за решаване на спорове съгласно Гражданскопроцесуалните норми възможно най-рано в процеса.

- **Във Федерална република Германия**

Според Правилата за професионална етика, раздел 13 – задължение да съветват клиентите си за решаване на спора по най-подходящ начин, т.е. налице е задължение за насочване към медиация, като изпълнението на това задължение се удостоверява с представен към исквата молба формуляр.

- **В България** – не е налице правно регламентирано задължение на адвоката за информирание на клиента за възможността за прилагане на медиация.

В Наредба №1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения липсва определен хонорар при представителство по медиационна процедура и това също действа възпиращо

⁶ Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/MDPS2021>).

и немотивиращо към адвокатите у нас да информират своите клиенти за такъв тип процедура.

2. Наднационално законодателство

Първите актове, с които медиацията се закрепя нормативно в Европа, са Препоръки на Съвета на Европа: **1.** Препоръка № R (98) 1 относно семейната медиация (1998 г.); **2.** Препоръка № R (99) 19 относно медиацията по наказателни въпроси (1999 г.); **3.** Препоръка № R (2001) 9 относно медиация между административни органи и частни лица (2001 г.); **4.** Препоръка № R (2002) 10 за медиация по граждански въпроси. Те са послужили като основа за създаването на т. нар. **5.** Зелена книга и иницирирането на дискусия между всички заинтересовани лица в областта на алтернативното разрешаване на спорове по граждански и търговски въпроси; **6.** Директива 2008/52/ЕО относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, в която са доразвити основните положения, залегнали в препоръките на Съвета на Европа; **7.** Директива 2013/11/ЕС за алтернативно решаване на потребителски спорове.

3. Понятие за трудов спор и възможности за трудова медиация

В българското трудово право няма легална дефиниция на понятието „трудов спор“. Поради това понятието следва да бъде изградено на основата на общото учение за споровете в правото и чрез характеристика на специфичните белези на трудовите спорове, извлечени чрез анализ на тяхната позитивно правна уредба.⁷ Предпоставки за възникване на трудов спор са: преддоговорни отношения, свързани с определяне на някои от елементите на бъдещ трудов договор, спор при наличие на индивидуален трудов договор; спор между работници от различни екипи/отдели или спор относно колективни трудови права (КТД). Спорът, свързан с упражняване на трудовите права, възниква между работник и работодател, които са във властово йерархична облигационна обвързаност. Действащият ГПК запази традиционно решение в българското законодателство за неарбитраруемост на индивидуалните трудове спорове (чл. 19, ал. 1 ГПК). Този извод се подкрепя и от разпоредбата на **чл. 360, ал. 1 КТ**, която предвижда, че **трудовете спорове се разглеждат от съдилищата**. Изрична е и

⁷ Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

разпоредбата на чл. 16, т. 5 ЗУКТС – тя не допуска прилагане на установения в този закон ред за решаване на индивидуални трудови спорове.⁸ По аргумент за противното – арбитражът е приложим само по колективни трудови спорове⁹ (Sredkova 2004: 164). Тази законова регулация не задължава участниците да търсят алтернативно решение на възникналият трудов спор чрез трудова медиация. Налице е липса на информация както от страна на работодателите, така и сред работниците за тази възможност. От друга страна, трудовите дела са безплатни за работниците и служителите, т.е. не се дължи такса при завеждането им. Тук възниква въпросът при една извънсъдебна процедура кой следва да понесе тежестта на разносните по медиационната процедура. Логически бихме защитили по-слабия (работника) и бихме възложили тези разноси на по-силната страна – работодателя. Нормативно разписан ред за това липсва, т.е. не е налице пречка разходите по медиационната процедура да се поемат по равно от всяка от страните. Съдебният акт при трудови дела има „сила на присъдено нещо“ и гарантира стабилитет. Неизпълнението на съдебен акт е наказуемо съгласно чл. 296, ал. 1 от НК. За закрепяне стабилитета Споразумението при проведена извънсъдебна медиационна процедура е необходима санкция на съда, за да придобие то изпълняемост. Липсва гаранция за отговорността на неизправната страна по медиационното споразумение, в случай на неизпълнение на договореното в него. Това също би демотивирало страните по трудови спорове да използват медиацията. Съгласно определението, предоставено от Хагската конференция по международно частно право: „медиацията може да бъде определена като доброволен, структуриран процес, при който „медиатор“ улеснява комуникацията между страните в конфликта, като им дава възможност да поемат отговорност за намирането на решение на техния конфликт“.¹⁰ Липсва формирана култура за извънсъдебно решаване на трудови спорове от страна на работодателите.

⁸ Александров, А. (2020). Държавното правораздаване. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 17 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

⁹ Средкова, Кр. Уреждане на колективни трудови спорове чрез арбитраж. // Юридически свят, 2004, №1, с. 157-176.

¹⁰ Хагската конференция по международно частно право. Ръководство за добри практики по Хагската конвенция от 25 октомври 1980 г. относно гражданските аспекти на международното отвличане на деца: медиация, Хага, 2012, с. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

Тук авторът си позволява да представи свое виждане за възможността как би „заработила“ практически медиацията при трудови спорове при индивидуалните трудови договори. Необходима е промяна в КТ. При промяна в КТ е добре да се посочи и възможността за алтернативно решаване на трудовите спорове, като **чл. 360, ал. 1 КТ** може се допълни така: (1) Трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Те се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс, доколкото в този кодекс не е предвидено друго (действащата норма се запазва) и се добавя нов текст **предложение de lege ferenda:**

ал. (2) Трудовите спорове се разглеждат и извънсъдебно от централните по медиация в съответствие със Закона за медиация, ако случат е подходящ за медиация. Съдът утвърждава постигнатото споразумение по реда на ГПК. Медиацията при решаване на трудови спорове може бъде приложена: **като превантивна медиация; извънсъдебна медиация и съдебна.** С Препоръка № R(2002) 10 за медиация по граждански въпроси на СЕ – медиацията може да се използва и като превантивен способ за предотвратяване възникването на бъдещ спор, в период, в който страните формират волята си и подготвят взимането на решения (т. нар. превантивна медиация – особено подходяща в процедура по вземане на важни решения, свързани с възникването и съществуването на трудовите правоотношения, условията на труд и прекратяване на трудовите правоотношения). В България превантивната медиация няма изрична нормативна уредба, но по аналогия същата се подчинява на ЗМ. Превантивната медиация е подходящ инструмент, с който да се реши конкретен конфликт още в зародиш с минимален разход на средства за адв. възнаграждения и разноски, на време, на емоции и така се съхранят отношенията „работник – работодател“. Превантивната медиация не валидира вече взети решения от страна на работодателя, а способства същите да бъдат взети в процедурата по превантивна медиация. Тя служи и като възпираща усещането на страните за корупционна практики. Тя води до информирано вземане на решения.

II. Трансгранична трудова медиация. Възможности и перспективи

Все още няма специална дефиниция за института трансгранична медиация. В член 2 от Директивата е дефинирано, че трансграничен спор е налице, когато към момента на началото на медиацията

поне една от страните е с местоживеене или обичайно местопребиваване в държава членка, различна от тази, на която и да е от другите страни. Директивата за медиацията се отнася само за споровете по граждански и търговски въпроси, но принципите на трансграничната медиация са целесъобразни и приложими и в други сфери, в т.ч. и по трудовоправни спорове, при които е възможна и целесъобразна медиацията. Само наличие на сходство в процедурите, приети в областта на трудовата медиация в отделни държави е възможно прилагането на трансграничната трудова медиация, както и при зачитане на изпълняемостта на постигнатите Споразумения. Перспектива за развитие и трансграничната медиация е налице и това бе опосредствено и от настъпилата световна здравна криза. Пандемията Ковид-19 ограничи трудовата мобилност на работещите. В този пандемичен период силно ускорение получи дигитализацията, използването на цифрови инструменти в трудовия процес. Повишиха се изискванията за придобиването на нови цифрови умения у работещите. Появиха се и нови по вид работни места извън традиционните работни места в предприятието на работодателя. Такива работни места са: тези с отдалечен достъп (home office), хибридни работни места, tele-work, мобилни (без определено работно място – доставчици) и др. Работещите започнаха да работят и чрез платформа за наемане на работа – по граждански договор. Многообразието на работните места, както и възможността работодател и работник да са в различни държави доведе до увеличаване на възможностите за прилагане на трансграничната медиация (извънсъдебна и съдебна). В светлината на хармонизацията националните законодатели при трансграничната медиация може да се отчете, че: 1) тя може да помогне за привличането на международни изпълнители и да насърчи икономическия растеж на самата страна и 2) да способства за установяването на общи стандарти на международно ниво, да подобрява наличието на медиация за потребители, идващи от различни части на света. В тази връзка се препоръчва да не се блокира интернационализацията и да се разшири обхватът на приложение, за да се включат споровете, при които страните по спора имат местожителство или обичайно местожителство в различни държави.¹¹

¹¹ Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

Заклучение

Позитивни възможности пред националния законодател

Авторът предлага следните свои виждания относно изменение и допълнение в националното законодателство (De lege ferenda), отчетени като приносни моменти в настоящото изследване:

- 1.** Повишаване на информираността от трудова медиация сред работодателите и работниците. Медиацията може да бъде популяризирана и чрез медиите чрез аудио и видео съобщения, клипове, чрез обзорни публикации в електронните и печатните медии, чрез национални форуми и конференции, като по този начин ще се повиши информираността на гражданите. Това е задължение на държавата.
- 2.** Финансова обособка на разходите, свързани със загубените трудовни при съдебна процедура (две/три инстанции) и алтернативната възможност за извънсъдебно разрешение на трудов спор чрез медиация с продължителност до 180 дни.
- 3.** След финансов анализ да се предвидят средства и заложат в бюджета, които да обезпечат безплатна процедура по допустимите за медиация трудови спорове чрез безплатна правна помощ.
- 4.** Финансови стимули, данъчни облекчения и др. на база съществуващи добри практики и опита на някои държави членки, които стимулират участниците в медиационна процедура (съдебна или извънсъдебна) чрез данъчни облекчения (Италия 500 евро), чрез възстановяване изцяло или частично на внесени държавни такси (Словакия 30, 50, 90%), чрез освобождаване на страните от такси по заверка на документи в процедурата по медиация (Италия), респективно неприсъждане на такива със съдебния акт.
- 5.** При отказ да се участва в медиационна процедура по трудов спор след задължително указание на съда отказалият се да понесе в пълен размер разноските по делото независимо от неговия резултат.
- 6.** Друг стимул, който може да се въведе, е безплатното предоставяне на правна помощ за страните в медиация. Такъв пример може да се посочи само за съдебната медиация в Германия и Словения. В този контекст трябва да се подчертае, че член 10 от Директива 2003/8/ЕО разширява приложното поле на правото на правна помощ при презгранични спорове до извънсъдебни процедури, включително медиация, ако законът изисква страните да ги използват или ако страните по спора бъдат задължени от

съда да прибегнат до тях.¹² 7. Следва да се преосмисли действащото законодателство, като се извършат законодателни промени, в Закона за адвокатурата и в ЕКА, като се въведе задължение на адвоката за информиране на клиентите за решаване на трудовия спор чрез медиация. 8. При възприемане на този подход от законодателя да се утвърди от Министерството на правосъдието единен формуляр, с който адвокатът да удостоверява изпълнение на това свое задължение при депозиране на иск пред съда. 9. Налице е и необходимост от промяна в ЗСВ, където да се разпишат текстове относно приложимостта на медиацията. 10. В ГПК могат да се направят съответстващи на тези предложения промени. 11. Следва да се отрази и в КТ – алтернативната възможност за решаване на трудов спор чрез **предложение de lege ferenda**, като се допълни чл. 360 с ал. 2 КТ така: ал. (2) *Трудовите спорове се разглеждат и извънсъдебно от центрoвете по медиация в съответствие със Закона за медиация, ако случаят е подходящ за медиация. Съдът утвърждава постигнатото споразумение по реда на ГПК.* 12. Да се предвиди възможност за селектиране от съда на исковете по трудови дела, подходящи за разрешение с медиация със задължителни указания от съда да се премине първо през медиация (след отразени промени в ГПК) и само при незавършила със споразумение (удостоверено с протокол от медиатора) да се продължи съдебната процедура по трудовия спор. Страната, неизпълнила указанието на съда за провеждане на медиационна процедура при съдебен трудов спор, следва да понесе изцяло тежестта на

¹² Костадинова, П., Костадинов, Ат., Колаксьзов, Г. Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-.pdf. Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

разносните независимо от изхода на спора (по примера на Полша и още 4 страни на ЕС).

Използвана литература

1. Андреева А. (2020). Медиацията в сферата на висшето образование – иновативен модел за комуникация в българските университети. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади. Варна: Наука и икономика, с. 8.

Andreeva A. (2020). Mediacijta v sferata na visheto obrazovanie - inovativen model za komunikacij v bylgarskite universiteti. // Mediaciata v razlichnite obstestveni sferi. Sbornik s dokladi. Varna: Nauka I ikonomika, s. 8.

2. Закон за медиацията. // ДВ, №110, 2004.

Zakon za mediaciata. // DV, №110, 2004.

3. Костадинова, П., Костадинов, Ат., Колаксьзов, Г. Анализ-на-текущото-състояние-и-съществуващите-добри-практики-в-областта-на-медиацията-Част-.pdf, Изработено в изпълнение на Проект № BG05SFOP001-3.003-0059, с наименование „Трудовата медиация – адекватен способ за реформиране на съдебната система чрез извеждане на част от трудовоправните спорове извън съдилищата“, който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

Kostadinova, P., Kostadinov, At., Kolaksyzov, G. Analiz –na-

tekushtoto-sastojnie-i-saschtestvuvvaschтите-dobri-praktiki-v-fblastta na mediacijta-Tchast-2. pdf, Izraboteno v izpalneniena Proekt № BG05SFOP001-3.003-0059, s naimenovanie “Trudovata mediacij-alternativen sposob zareformirani na sadebnata sistema tchresizvejdane na tchast ot trudovopravnite sporsve izvan sadilishtata, koito se osashstvjva s finansovata podkrepa na Operativna programa ”Dobro upravljenje”, safinansirana ot Evropeiskij saiuz tchrez Evropejskij sozialen fond (<http://clp-bg.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%83%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D1%81%D1%8A%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0-%D0%A7%D0%B0%D1%81%D1%82-2.pdf>).

4. Маринов, М. (2020). Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 58, (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

Marinov, M. (2020). Perspektivi na mediacijta v sadebnata Sistema. // Mediacijta v razlichnite obschtestveni sferi. Sbornik s dokladi, p. 58 (<https://ue-varna.bg/uploads/filemanager/303/publishing-complex/2020/Mediation-various-public-area-2020.pdf>).

5. Петрова, Д. (2021). Международноправна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

Petrova, D. (2021). _Международна уредба на медиацията в ЕС. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади, с. 119-135 (DOI:<https://doi.org/10.36997/:MDPS2021>).

6. Стайков, И. (2009). Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове (<https://mprg.ub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

Staikov, I. (2009). Mediacija po trudovi sporove I problemyt za nejnite posledici za давностните срокове (<https://mpr.aub.uni-muenchen.de/107398/> MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC).

7. Хагска конференция по международно частно право. (2012). Ръководство за добри практики по Хагската конвенция от 25 октомври 1980 г. относно гражданските аспекти на международното отвлчане на деца: медиация. Хага, с. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

Hagska konvencij ot 25 oktomvri 1980 g. otносno grajdanskite aspekti na mejdunaronoto otvlichane na deca&mediacij. Haga, 2012, s. 7 (https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf).

За контакти:

Гл. ас. д-р Даниела Петрова

Технически университет – Варна, кат. СПН

E-mail: daniela088@abv.bg