

**ЗА БЪДЕЩЕТО НА МЕДИАЦИЯТА
ПО ИНДИВИДУАЛНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ
В СВЕТЛИНАТА НА ПОСЛЕДНИТЕ ПРОМЕНИ
В ЗАКОНА ЗА МЕДИАЦИЯТА, ГРАЖДАНСКИЯ
ПРОЦЕСУАЛЕН КОДЕКС И КОДЕКСА НА ТРУДА**

*Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

**ON THE FUTURE OF MEDIATION IN INDIVIDUAL
EMPLOYMENT DISPUTES IN THE LIGHT OF RECENT
CHANGES IN THE MEDIATION ACT, THE CIVIL
PROCEDURE CODE AND THE LABOR CODE**

*Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD
Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Sciences
South-West University „Neofit Rilski“*

Резюме: Сред последните законодателни активности на 48-то НС беше приетането на някои съществени изменения в процесуалното законодателство, целящи разширяването на приложното поле на медиацията като способ за доброволно уреждане на гражданските спорове. Предвид общоизвестния проблем с натовареността на съдебната система и забавянията при решаването на делата, идеята със сигурност заслужава подкрепа. Често се посочва, че забавеното правосъдие практически се равнява на отказ от правосъдие, а това е недопустимо в държава, самоопределяща се като „правова“ още в преамбюла на Конституцията си.

Целта на настоящото изследване е да се потърси отговор на един частен, но далеч не маловажен въпрос: как посочените промени ще се отразят на правораздаването по индивидуални трудови спорове и дали и доколко може да се очаква те да решат съществуващите проблеми в тази сфера. Излишно е да се напомня, че трудовите спорове обикновено засягат съществени интереси на гражданите, най-често свързани с основния им източник на доходи и средства за издръжка на тях и техните семейства. Затова и навременното им и правилно решаване е от особена важност както в индивидуален, така и в обществен план. С уговорката, че тепърва предстои да се развива прак-

тиката по прилагане на новите правила и на този етап оценката на тяхната ефективност може да е само прогнозна, като че ли липсват основания за твърде голям оптимизъм.

Ключови думи: *индивидуални трудови спорове, медиация, извънсъдебно решаване на спорове, изменения в ГПК, ЗМ, КТ*

Abstract: Among the last legislative activities of the 48th National Assembly was the adoption of some important amendments to the procedural legislation aimed at expanding the scope of mediation as a means of voluntary settlement of civil disputes. Given the well-known problem of judicial overload and delays in resolving cases, the idea certainly deserves support. It is often pointed out that delayed justice is practically equal to denial of justice, and this is unacceptable in a country that defines itself as „governed by the rule of law“ already in the Preamble of its Constitution.

The purpose of the present research is to seek an answer to a private, but far from unimportant question: how the mentioned changes will affect the court proceedings in individual labor disputes and whether and to what extent they can be expected to solve the existing problems in this sphere. It goes without saying that labor disputes usually affect the essential interests of citizens, most often related to their main source of income, and means of support for themselves and their families. That is why their timely and correct solution is of particular importance, both on an individual and societal level. With the disclaimer that the practice of applying the new rules is yet to be developed and at this stage the assessment of their effectiveness can only be predictive, there are obviously no grounds for too much optimism.

Keywords: *individual labor disputes, mediation, out-of-court dispute resolution, amendments to the Civil Procedure Code, Mediation Act, Labor Code*

I. Въведение

В извънреден брой на Държавен вестник (бр. 11/02.02.2023 г.) бяха обнародвани закони за изменение и допълнения на Гражданския процесуален кодекс и на Закона за медиацията. С § 8 от Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗМ е допълнена и разпоредбата на чл. 344, ал. 2 КТ. С някои изключения, промените влизат в сила от 1 юли 2024 г.

Голяма част от посочените изменения целят подобряването на правораздавателния процес по граждански спорове чрез засилване на

ролята на медиацията, която да облекчи съдебната система от някои от делата, с които е претоварена. Защо промените бяха гласувани кампанийно в последните дни от живота на 48-то НС едва ли може да има съмнение – ангажиментите на страната по т.нар. План за възстановяване и устойчивост включваха приемането на редица важни реформи (по-голямата част от които в крайна сметка останаха неизпълнени). Като оставим настрана този „външен“ подтик за реформи, който стои твърде далеч от осъзната и целенасочена законодателна концепция за оптимизиране на съществуващата уредба, остава същественият въпрос: може ли да се очаква, че приетите промени ще постигнат целта си и споровете действително ще започнат да се решават по-ефективно, по-бързо и по-справедливо чрез засилването на извънсъдебните способности? Достатъчно е да се припомни, че Законът за медиацията е приет през далечната 2004 г. и за близо 20 години този механизъм не се наложи достатъчно убедително в практиката. Твърде съмнително е дали и сега приетите изменения ще променят завареното положение, или казано по-точно – дали ще спомогнат за създаване на по-голяма обществена удовлетвореност от правосъдието.

Настоящото изложение няма амбицията да обхване всички граждански спорове и да даде оценка при кои от тях е подходящо решаването чрез медиация. То е фокусирано върху по-тесния в предметно отношение въпрос за разглеждането и решаването на индивидуалните трудови спорове. Макар и да се явява частен спрямо проблемите на правораздаването по граждански спорове, въпросът далеч не е маловажен. Дори откакто трудовите спорове за незаконно уволнение се гледат по реда на т.нар. бързо производство, преминаването им през трите съдебни инстанции често отнема години. Не помогна особено и включването им в списъка на делата с голяма обществена значимост, които според чл. 329, ал. 3 ЗСВ се разглеждат и по време на съдебната ваканция. Същевременно няма съмнение, че тези дела засягат особено важни жизнени интереси и от изхода им често зависят средствата за препитание на работниците и служителите и техните семейства. Прекомерно забавеното правосъдие практически е отказ от правосъдие. Ако съдът обяви уволнението за незаконно и възстанови служителя на работа години след уволнението, решението може да се окаже неизпълнимо или ищецът отдавна да се е дезинтересирал от връщането си на старата позиция. Това налага спазването на разумни срокове за решаването на тези спорове, което за съжаление все

по-често се превръща в изключение, отколкото в правило, особено в по-големите и натоварени съдилища у нас.

Трудовите спорове за незаконно уволнение са преобладаващият брой индивидуални трудови спорове, но наред с тях могат да възникнат и редица други: спорове за законосъобразността на наложени други дисциплинарни наказания (извън дисциплинарното уволнение), спорове във връзка с имуществената отговорност на страните по трудовото правоотношение и т.н. Неоправдано те остават извън фокуса на внимание на законодателя, включително при последната (засега) законодателна реформа. В изследването ще бъде засегнат и този проблем.

II. Медиацията по индивидуални трудови спорове преди последните законови промени

И преди съм имал повод да предложа някои разсъждения и изводи относно приложимостта на медиацията като извънсъдебен способ за решаване на индивидуални трудови спорове в рамките на този форум, превърнал се вече в традиционен за ИУ – Варна (Aleksandrov 2020: 15-21). Затова и не намирам за необходимо тук отново да се обосновава, че медиацията по трудови спорове е изрично предвидена в закона възможност още от въвеждането на медиацията в българската правна система. Съгласно чл. 3, ал. 1 ЗМ предмет на медиация могат да бъдат граждански, търговски, *трудо*ви, семейни и административни спорове, свързани с права на потребители, и други спорове между физически и/или юридически лица, включително и когато са презгранични. Законът не ограничава приложното си поле до определен вид трудови спорове. Съвсем отделна е темата, че този механизъм остана недостатъчно добре познат в практиката и като че ли не спечели необходимото доверие, за да бъде желан и търсен от страните по възникнали спорове.

Възможността да се проведе процедура по медиацията по правен индивидуален трудов спор никога не е поразила съмнения (Genova 2013: 80-92; Staykov 2009a: 26-39). Тя може да бъде инициирана от всяка от спорещите страни – работника или служителя, или работодателя. До медиация може да се стигне и в хода на висящо съдебно производство. Съгласно чл. 140, ал. 3 in fine ГПК при подготовката на делото за насрочването му в открито заседание съдът напътва стра-

ните към медиация или друг способ за доброволно уреждане на спора. Законът за медиацията също и досега допускаше предложението за разрешаване на спора чрез медиация да изхожда както от страна по спора, така и от съд или друг компетентен орган, пред който спорът е отнесен за решаване.

Индивидуалните трудови правни (искови) спорове трябва да се разграничават от неправните (неисковите) индивидуални трудови спорове. При вторите спорът не е за съществуващо субективно право, респективно за възникнало юридическо задължение, а за бъдещо право или задължение, за тяхното бъдеще установяване. Такъв неправилен индивидуален трудов спор не може да бъде разглеждан по съдебен ред (Staykov 2009b: 64). Затова и медиацията по неправилен индивидуален трудов спор не е алтернатива на съдебното им решаване, защото те не подлежат на такова. В такива случаи медиацията се явява продължение на директните преговори между страните, когато те не могат да достигнат до решаване на спора само със собствените си усилия. Неправните индивидуални трудови спорове излизат извън предмета на настоящото изложение.

По същността си медиацията представлява доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове, при която трето лице – медиатор, подпомага спорещите страни да постигнат споразумение (чл. 2 ЗМ). Медиаторът играе ролята на посредник с цел улесняване на преговорите и подпомагане на откриването на задоволително и за двете страни решение (Tomov 2019: 16-26).

Като „процедура на подпомагани преговори“ медиацията се основава на сътрудничество между страните с цел преодоляване на спора и постигане на споразумение. Предимствата ѝ са в нейната бързина (обикновено се провеждат една или няколко общи срещи със страните, като е възможно да бъдат проведени и индивидуални срещи между страна по спора и медиатора за по-ясното разкриване и формулиране на интересите, претенциите и склонността към отстъпки в търсене на компромисни решения); **минимизиране на разходите** (възнаграждението за медиатора и таксите за процедурата са по-ниски в сравнение със съдебните и арбитражните производства); **удобство за страните** (те сами определят времето и мястото на провеждане на срещите); **неформалност** (страните не са обвързани от сложни процесуални правила, срокове и пр.); **поверителност** (по правило съдебните производства са публични, докато преговорите в

хода на медиацията са изцяло поверителни, а участниците в процедурата са длъжни да пазят в тайна всички обстоятелства, факти и документи, станали им известни в тази връзка). Медиаторът е длъжен да е безпристрастен и да не налага решение по спора. Той няма право да дава и правни съвети. Ролята му се ограничава единствено до това да подпомага страните в опитите им да преодолеят спора помежду си сами (Aleksandrov 2015: 243).

При успешно приключване на процедурата по медиация страните постигат споразумение, което може да бъде както в устна, така и в писмена форма. Писменото споразумение съдържа мястото и датата, на която е било постигнато, имената на страните и техните адреси, за какво се съгласяват те, името на медиатора, датата на започване на процедурата по медиация и подписите на страните (чл. 16, ал. 1 ЗМ). Споразумението задължава страните само за това, за което са се договорили, и не може да се противопостави на лица, които не са участвали в процедурата. За споразумението в процедура по медиация по висящо съдебно дело ще стане дума по-долу.

III. Медиацията по индивидуални трудови спорове при действието на новите правила – какво е различното

Накратко може да се обобщи, че законодателните промени въведоха хипотези на задължителна медиация и медиация, която може да стане задължителна по разпореждане на съда, сезиран със спора.

Съгласно новия чл. 140а, ал. 1 ГПК съдът задължава страните да участват в първа среща в процедура по медиация, когато е предявен иск или до съда е отправено искане за разпределяне на ползването на съсобствена вещ по чл. 32, ал. 2 ЗС, парични вземания, произтичащи от съсобственост по чл. 30, ал. 3 и чл. 31, ал. 2 ЗС и др. В тези случаи е задължително поне участието в първа среща в процедура по медиация, като това не зависи от преценката на съда.

Интерес за настоящото изложение представлява другата група хипотези, предвидени в чл. 140а, ал. 2 ГПК, в които попадат и някои трудови спорове. Според цитираната разпоредба съдът може да задължи страните да участват в процедура по медиация, когато е предявен иск или до съда е отправено искане за възнаграждения или обезщетения, произтичащи от трудови правоотношения, както и за

признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна и за възстановяване на предишната работа (чл. 140а, ал. 2, т. 10 ГПК).

Въведени са и две групи критерии, по които съдът следва да прецени дали да задължи страните да участват в процедура по медиация. Първата от тях съдържа обстоятелства, които индикират, че спорът е подходящ за медиация, например когато между страните са налице трайни отношения; между тях се водят или са водени няколко дела, които имат връзка помежду си; по делото са предявени множество искове или насрещни претенции; разноските за производството може значително да надхвърлят материалния интерес по делото и т.н. Изброяването е неизчерпателно, което се потвърждава от формулировката на чл. 140а, ал. 3, т. 7 ГПК „... са налице други обстоятелства, които сочат, че спорът е подходящ за медиация“.

В разпоредбата на чл. 140а, ал. 4 ГПК са изброени и типични обстоятелства, които правят процедурата по медиация невъзможна или създават голяма вероятност тя да е неуспешна и при наличието на които съдът не задължава страните да участват в такава процедура. Някои от тях са неотнормирани към трудовите спорове, напр. хипотезата „процедурата по медиация да е изключена за съответния вид спор със закон“ или страна по делото да е потребител. Други имат несъмнена приложимост и към индивидуалните трудови спорове, напр. когато ответникът признае иска. Очевидно в такъв случай липсва основание за по-нататъшно разглеждане на спора, било то по съдебен или по извънсъдебен ред.

Независимо дали става дума за дела, по които страните задължително следва да участват в първа среща в процедура по медиация, или за такива, при които това е въпрос на преценка на съда, правните последици от отказа на някоя от страните (или и на двете страни) да участват в процедурата са аналогични. Според чл. 78а, ал. 2 ГПК, когато в случаите по чл. 140а, ал. 1 или 2 съдът е задължил страните да участват в първа среща в процедура по медиация, страната, която е отказала да участва лично или чрез пълномощник в срещата, дължи таксите и разноските по делото в съответната инстанция, както и разноските по ал. 1, ако страната е загубила делото (това са разноските в процедура по медиация, проведена в рамките на общата продължителност по чл. 22, ал. 1 ЗМ, които по общо правило се плащат от бюджета на съда). В случаите, в които не е проведена първа среща в процедура по медиация поради отказ и на двете страни, таксите и

разноските остават върху тях, както са ги направили, а разноските по ал. 1 се заплащат от тях поравно.

Нови изисквания са въведени и спрямо медиаторите към съдебните центрове по медиация, които ще провеждат процедурите по висящи съдебни дела. Такъв медиатор може да бъде само лице с юридическо образование, което отговаря на изискванията на чл. 8, ал. 1 ЗМ¹³ и е преминало допълнителен подбор и специализирано обучение по ред, определен в наредбата по чл. 25 (тази наредба ще бъде приета от Висшия съдебен съвет). При окръжните съдилища ще се водят списъци на медиаторите към съдебните центрове по медиация. Въвеждането на допълнително изискване за юридическо образование на тези медиатори е разумно, най-малкото защото се очаква те да могат да преценят дали постигнатото в процедурата по медиация споразумение между страните може да бъде одобрено като съдебна спогодба. Освен това медиаторът предоставя на съда информация относно резултата от проведената процедура и участието на страните в нея при спазване на принципа на поверителност (чл. 23 ЗМ), което също предполага достатъчна правна подготовка. (Разбира се, действащите и към момента медиатори, които не са юристи, запазват възможността да провеждат процедури по медиация, но те няма да могат да осъществяват медиация по висящи дела в съдебен център по медиация.)

Когато в случаите по чл. 140а, ал. 1 или 2 ГПК съдът е задължил страните да участват в първа среща в процедура по медиация, те могат да посочат по общо съгласие медиатор/и измежду вписаните в списъка към съдебния център по медиация. Ако страните не могат да постигнат такова съгласие, медиаторът или медиаторите се определят от съдебния център.

Как протича процедурата по медиация по висящи дела е регламентирано в разпоредбата на чл. 22 ЗМ. Страните са длъжни добро-

¹³ Според чл. 8, ал. 1 ЗМ медиатор може да бъде само дееспособно лице, което отговаря на следните изисквания:

1. не е осъждано за престъпления от общ характер;
2. завършило е успешно курс на обучение за медиатор;
3. не е лишено от право да упражнява професия или дейност;
4. има разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България, ако лицето е чужд гражданин;
5. вписано е в Единния регистър на медиаторите към министъра на правосъдието.

съвместно да участват в първа среща в процедура по медиация с обща продължителност от един до три часа. Медиаторът може да насрочва и отделни срещи с всяка от страните при зачитане на равните им права за участие в процедурата. За начало на процедурата по медиация се считат денят и часът за първа среща с медиатор, за които страните са уведомени от координатора на съдебния център. Срещата се отлага при наличие на особени непредвидени обстоятелства, за които страната уведомява координатора. Страната може да поиска отлагане на срещата само веднъж. Процедурата по медиация може да продължи по съгласие на страните и след завършване на посочените срещи. По предложение на медиатора и със съгласие на страните процедурата може да продължи извън съдебния център по медиация при условия и по ред, определени в наредбата по чл. 25 ЗМ.

Процедурата по медиация по всящо съдебно дело се прекратява:

1. в случаите по чл. 15, ал. 1, т. 1-5¹⁴;
2. след изтичане на два месеца от началото на процедурата, освен ако по общо съгласие на страните продължи и след този срок, но не по-късно от изтичане на 6 месеца от началото на процедурата;
3. когато страните не постигнат споразумение;
4. когато страните не постигнат съгласие за продължаването ѝ.

При смърт на страна по делото или прекратяване на юридическо лице – страна по делото, настъпили преди да завършат срещите в процедурата по чл. 22, ал. 1 ЗМ, процедурата по съдебна медиация започва отначало с участието на правоприменика на страната по делото.

По отношение на споразумението, постигнато в процедура по медиация по всящо дело, по желание на страните то може да бъде одобрено като съдебна спогодба по реда на чл. 234 ГПК. Спогодбата се одобрява от съда, пред който е всящо делото, по което е започнала процедурата по медиация.

Когато страните са постигнали спогодба във връзка с предмета на няколко висящи дела, тя се одобрява от съда, който разглежда

¹⁴ Според чл. 15, ал. 1 ЗМ процедурата по медиация се прекратява:

1. с постигането на споразумение;
2. по взаимно съгласие на страните;
3. при отказ на една от страните;
4. при смърт на страна по спора;
5. при прекратяване на юридическото лице – страна по спора.

първото образувано дело. Страните представят одобрената спогодба пред останалите съдилища, които прекратяват висящите пред тях производства изцяло или частично според съдържанието на спогодбата (чл. 22 ЗМ).

Следва да се има предвид, че когато спорът е предмет на висящо съдебно дело, споразумението подлежи на одобрение от съда, който разглежда делото, включително когато страните са се споразумели по въпроси, излизащи извън предмета на делото. Съдът одобрява споразумението след потвърждаването му от страните, ако не противоречи на закона и добрите нрави (чл. 18 ЗМ).

IV. За изменението в Кодекса на труда във връзка със споровете за незаконно уволнение

Както беше посочено, със Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗМ беше допълнена и разпоредбата на чл. 344, ал. 2 КТ, като промяната също е в сила от 01 юли 2024 г. Към старата редакция на разпоредбата, която гласеше: *„Работодателят може и по свой почин да отмени заповедта за уволнение до предявяването на иск от работника или служителя пред съда“* е добавено ново изречение: *„След предявяването на иска и до влизането в сила на съдебното решение той може да отмени заповедта за уволнение с писменото съгласие на работника или служителя.“*

В правната периодика вече беше изразено становище, че се *„очаква тази промяна да облекчи делата по трудови спорове за незаконно уволнение и възстановяване на работа. Понастоящем при случаи, в които от самото начало на делото за страните е ясно, че работодателят ще загуби делото за незаконно уволнение, адвокатите са принудени да сключват на извънсъдебни споразумения за уреждане на спора, без работодателят да може по своя инициатива да си отмени заповедта за уволнение, след като вече е заведена искова молба за незаконно уволнение и възстановяване на работа.“* (Klassa 2023: 6). Подобна теза трудно може да бъде споделена. Когато „за страните е ясно, че работодателят ще загуби делото“, винаги остава открита възможността ответникът да признае иска. Ако например е извършено уволнение, при което не е отчетено, че работникът или служителят е ползвал предварителна закрила по чл. 333 КТ и съответно не е получено разрешение за уволнението от Инспекцията по труда,

изходът на делото действително е лесно предвидим. Дали работодателят ще признае иска и доброволно ще удовлетвори претенциите на работника или служителя, или ще отмени уволнителната заповед със съгласието на ищеца, като че ли няма особено голямо значение. За да не го определим като излишно, можем да разглеждаме допълнението на разпоредбата в най-добрия случай като едно „напомняне“ към страните по трудови спорове за незаконно уволнение, че по всяко време, включително при висящ съдебен спор, могат да постигнат съдебна или извънсъдебна спогодба. Без съмнение, това е напълно възможно и към настоящия момент без наличието на действаща изрична норма в Кодекса на труда. А че става дума именно за спогодба, е видно от изискването за съгласие на работника или служителя – ищец по спора. Щом работодателят отменя заповедта, но за това се изисква писменото съгласие на насрещната страна, фактически страните решават спора помежду си чрез спогодба. От тази гледна точка допълнението в разпоредбата нито въвежда някакво ново правило, нито ще „облекчи“ страните и техните процесуални представители. Впрочем, възможността за оспорване на уволнението пред работодателя и досега не се използваше ефективно (Sredkova 2005: 14), едва ли може да се очаква това положение да се промени и занапред.

V. Ще решат ли новите правила проблемите в правораздаването по трудови спорове

Поставеният в заглавието на тази точка от изложението въпрос едва ли може да има еднозначен отговор, още повече преди правилата да са влезли в сила и по тяхното прилагане да се е натрупала достатъчно практика. С риск от проява на известен субективизъм, ще си позволя да изложа личното си разбиране и очаквания, с надеждата те да бъдат провергани от времето.

1. В исторически план отнасянето на голяма част от трудовите спорове към правилата на т.нар. бързо производство (чл. 310 и сл. ГПК) целеше недопускане на забавяния в решаването на тези дела. Става дума за исковите за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението и за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.

Всъщност идеята за бързо производство по трудови дела не е нова, тя беше заложена и в отменения ГПК (чл. 126а, ал. 1, б. „м“ отм.). В Гражданския процесуален кодекс от 2007 г. бяха установени нови процесуални правила на бързото производство, различен предметен обхват на трудовите спорове, подлежащи на разглеждане по този ред, и накрая – задължително разглеждането на посочените в чл. 310, т. 1 ГПК спорове по този ред, независимо от желанието на страните (по-рано бързото производство се прилагаше при направено искане от ищеца). По общия ред сега се разглеждат всички останали трудови спорове, които не са включени в разпоредбата на чл. 310 ГПК, напр. спорове във връзка с имуществена отговорност на работника или служителя, или на работодателя и други.

Като цяло Гражданският процесуален кодекс от 2007 г. беше подчинен на идеята за по-бързото развитие на съдебните производства, затова и общото исково производство, поне като замисъл, би трябвало да е „по-бързо“ в сравнение с предходния режим. Така напр. доказателствата следва да бъдат представени от ищеца с исковата молба, а от ответника – с отговора на исковата молба. Ако в срока за отговор на исковата молба ответникът пропусне да упражни някои свои процесуални права, те се преклудират и т.н. Съдът обявява решението си с мотивите най-късно в едномесечен срок след заседанието, в което е завършено разглеждането на делото (чл. 235, ал. 5 ГПК).

При „бързото производство“ сроковете са още по-кратки. Проверката на исковата молба следва да се извърши в деня на постъпването ѝ. След постъпване на отговора на исковата молба от ответника, в същия ден, съдът в закрито заседание насрочва делото за дата, не по-късно от три седмици. По принцип делото се разглежда в едно заседание. Срокът за произнасяне на съда с решение е двуседмичен, считано от това заседание. Сроковете, предвидени за бързото производство пред първа инстанция, се прилагат и за въззивното обжалване на решението.

Вече дългогодишната практика по „новия“ ГПК ясно показва, че част от споровете, които задължително трябва да се разглеждат по реда на бързото производство, в много случаи се оказват непосилни за решаване в съкратените срокове. Наред с натовареността на съдилищата, това е другата причина тези срокове често да не се спазват, което от своя страна води до широко дискутираното „проточване на делата“, обезверяване на гражданите в ефективността на съдебната система и пр.

В момента новата законодателна реформа идва със същата заявка: по-бързо решаване на делата, но посредством друг способ – чрез изпращането на част от тях на медиация. Очевидна е опасността тази реформа да има същата ефективност за бързото решаване на делата като предишната, или по-точно – никаква.

2. Както в уредбата на бързото производство, така и при новата задължителна процедура по медиация по преценка на съда, законодателят се е фокусирал върху безспорно най-многобройната група трудови спорове – тези за незаконно уволнение. Логично е, че те създават най-много проблеми на правосъдната система и е от неотложна необходимост да се потърси решение за тях, но същевременно те са и най-неподходящи както за бързо производство, така и за медиация.

Много често причините за отлагане на делата и забавянето на решението във времето са обективни: например при кумулативно предявени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ често се налага събирането на множество доказателства, вкл. устни, назначаване на експертизи и т.н., което не позволява делото да се реши в едно съдебно заседание. Практически „бързото“ производство не успява да се вмести и в процесуалните срокове на общия исков процес.

От друга страна, делата за незаконно уволнение трудно ще се решат чрез медиация, както и досега беше трудно да се постигне спогодба между спорещите страни. Всяка спогодба предполага търсенето на компромиси и взаимни отстъпки, а в този тип дела възможностите за намиране на компромис са ограничени. Работодателят, извършил уволнението – било то законно или не, вече ясно е афиширал волята си, че не желае запазването на трудовоправната връзка със съответното лице. Бившият работник или служител – ищец в производството, най-често претендира обявяване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, възстановяване на работа и обезщетение по чл. 225 КТ. Може би най-типичният случай на постигане на спогодба е ищецът да се откаже от предявения иск, срещу което работодателят доброволно да му заплати договорено в спогодбата обезщетение. Вероятно и успешните процедури по медиация ще завършват с подобен тип спогодби.

Струва ми се, че тук възниква един съществен проблем, който като че ли остава в страни от вниманието и на законодателя, и на съда. Съгласно чл. 54е, ал. 1 и 2 КСО изплатените парични обезщетения за безработица се възстановяват от лицата за периода на полученото

обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение, определено съгласно нормативен акт. В 7-дневен срок от изплащане на обезщетението за оставане без работа поради незаконно уволнение осигурителят е длъжен да представи копия от съдебното решение и платежните документи в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт.

При постигане на спогодба със съдържанието, описано по-горе, ищецът се отказва от иска и получава сумата, договорена в спогодбата, без уволнението да е признато за незаконно, съответно без полученото плащане да може да се квалифицира като обезщетение за незаконно уволнение. При това положение бившият работник или служител ще получи както плащане от ответника по спогодбата, така и обезщетение за безработица от държавното обществено осигуряване. Очевидно е, че тази практика нанася вреда на фонд „Безработица“ на НОИ.

3. Ако се продължи паралелът между трудовите спорове, включени в приложното поле на бързото производство по чл. 310 ГПК, и тези, при които съдът може да задължи страните да участват в процедура по медиация по чл. 140а, ал. 2 ГПК, се установява трудно обяснимо различие. Освен за искове по чл. 344, ал. 1 КТ, които са в приложното поле и на двата режима, бързото производство се прилага още и за искове за трудово възнаграждение. Що се отнася до медиацията, съдът може да задължи страните да участват в такава и по спорове за „възнаграждения или обезщетения, произтичащи от трудови правоотношения“. Неясно защо претенцията за неизплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск например трябва да се гледа по общия ред, а не по реда на бързото производство, но пък съдът може да прецени и да я насочи към медиация.

Други възможни трудови спорове с обичайно неголяма фактическа и правна сложност от своя страна остават изцяло забравени от законодателя и в двата режима. Абсурдна е идеята делата за незаконно наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“ (които попадат в категорията спорове за незаконно уволнение) да се разглеждат по реда на бързото производство и съдът да може да задължава страните да участват в процедура по медиация, а същото да не се отнася за споровете за наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. Впрочем, добре е да се помисли изобщо за законодателното ограничаване на възможни-

те трудови спорове с по-несъществен предмет (Aleksandrov 2021: 60-61). Дисциплинарните наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“ по правило не се отразяват особено интензивно в правната сфера на работника или служителя и едва ли е оправдано разглеждането им от съдилищата. Още повече, че те се заличават с изтичането на една година от налагането им (чл. 197, ал. 1 КТ), а ако са предизвикали трудов спор, към този момент обикновено той е още висящ. Добра идея беше за тях да се въведе задължителна медиация и сега може би беше най-удачният момент за това, но за съжаление така и не се случи (вж. и Danev 2021: 89-100, който разглежда медиацията „като алтернатива на дисциплинарното производство“).

4. Откриването на пътя към медиация по преценка на съда крие и една очевидна, но плахо премълчавана в общественото пространство опасност – изкушението на съдията, на когото е разпределен трудов спор, да задължи страните да участват в процедура по медиация, без да базира преценката си на критериите по чл. 140а, ал. 3 и 4 ГПК. Твърде широко може да се тълкува кога „са налице други обстоятелства, които сочат, че спорът е подходящ за медиация“, и е възможно отделни съдебни състави да злоупотребят в даденото им правомощие. Разбира се, при това положение процедурата по медиация вероятно ще се окаже неуспешна, но тя временно ще разтовари състава от работата по част от делата.

Негативите от подобна тенденция биха били многопосочни: от една страна, излишно поемане от бюджета на съда на разноските в процедурата по медиация, която в крайна сметка няма да доведе до резултат. От друга страна, вместо да се постигне търсеният ефект на по-бързо решаване на делата, реално може да се отиде в противоположната посока: допълнително забавяне от поне два месеца в предварително „обречената“ процедура по медиация, към която е насочен неподходящ за нея спор. Казаното по никакъв начин не следва да се възприема като недоверие в професионализма и добросъвестността на преобладаващия брой съдии. И все пак удачно в доктрината се посочва, че *„желанието да се търси алтернативно разрешаване на споровете, отнесени до съдилищата, сякаш бе продиктувано и от умората да се отчитат все по-голям брой дела и все по-разширеният на съдебните институции. Всяка умора неизменно води до промяна в поведението. Възприетият екстензивен подход за „решаване на проблема“ с увеличения брой дела в големите съдилища, доведе до*

неконтролируемо раздуване на техния щат, без ясна визия от ВСС или разумна логика от законодателя.“ (Marinov 2020: 53-59). Същата умора, която промени поведението на ръководителите в съдебната власт, може да изкуши и „редовия“ съдия да си осигури „гълтка въздух“ посредством медиацията. Най-големият потърпевш от всичко това е търсещият защита на правата си от съда, който (евентуално) ще я получи след три, пет или осем години.

VI. Вместо заключение

Настоящото изложение съдържа достатъчно критични бележи към разглежданите законови изменения, които няма да бъдат подчертавани и във финалните думи. Ще ги използвам, за да напомня за един огромен социален проблем от близкото минало, от който изглежда не си извадихме поуки. Става дума за правораздавателния процес по време на пандемията на коронавирус. Тогава, в разпоредбата на чл. 3, т. 1 от ЗМДВИППП (изменена само седмици след приемането му) се предвиди, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложението (най-вече наказателни производства, а от гражданските дела – делата за упражняване на родителски права само относно привременни мерки; разрешения за теглене на суми от детски влогове и др.) (Goleva 2020). На пръв поглед решението изглеждаше разумно и дори неизбежно в създалата се ситуация. Тя налагаше ограничаване на социалните контакти, а откритите съдебни заседания биха били източник на повишена опасност от разпространение на заразата. Обществената цена обаче се оказа твърде висока – пълната липса на гаранции за решаването на споровете в разумни срокове, отсъствието на усещане за сигурност и предвидимост.

Всъщност решенията на посочените проблеми можеха да са намерени отдавна, ако се бяха случили най-важните реформи в правораздавателната система. Ако бяха изпълнени плановете и обещанията за електронно управление, а и електронно правосъдие, проблемът също щеше да е с една крачка по-близо до решението си. Разбира се, това е въпрос на сериозни инвестиции, но той е на дневен ред от години, а напредъкът в това отношение е незначителен. Неслучилата се с де-

сетилетия, а необходима реформа и модернизиране на съдебната ни система доведе до безпрецедентни лутания в търсене на адекватни решения. Ако този момент беше използван, за да се даде поне старт на една по-съвременна организация на правораздавателния процес у нас, това щеше да е може би единственият позитивен ефект от пандемията.

Разбира се, засилването на ролята на медиацията е крачка в правилната посока, в подкрепа на което съм имал повод да взема отношение и преди (Aleksandrov 2017: 8). Въпросът е, че тази стъпка е недостатъчна и като че ли не беше съвсем добре обмислена. Дано това не се окаже поредният голям пропуснат шанс за оптимизиране на правораздаването, в т.ч. по трудови спорове.

Използвана литература:

1. Александров, А. (2015) Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. София: Св. Кл. Охридски, с. 231-246.
Aleksandrov, A. (2015) Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. // Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. Sofiya: Sv. Kl. Ohridski, p. 231-246.
2. Александров, А. (2017) Доброволно решаване на индивидуални трудови спорове. // Труд и осигуряване, №9 (152), с. 6-9.
Aleksandrov, A. (2017) Dobrovolno reshavane na individualni trudovi sporove. // Trud i osiguryavane, №9 (152), p. 6-9.
3. Александров, А. (2020) Медиацията по трудови спорове – един възможен изход от „колапса“ на държавното правораздаване. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от Национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика, с. 15-21.
Aleksandrov, A. (2020) Mediatsiyata po trudovi sporove – edin vazmozen izhod ot „kolapsa“ na darzhavnото pravorazdavane. // Mediatsiyata v razlichните obshtestveni sferi, sbornik s dokladi ot Natsionalna kragla masa, 4 noemvri 2020 g., Varna: Nauka i ikonomika, p. 15-21.
4. Александров, А. (2021) Някои проблеми и тенденции в правораздаването по индивидуални трудови спорове у нас. // Сборник с доклади от Юбилейна научна конференция по повод 70 години от

приемането на първия Кодекс на труда и 35 години от приемането на действащия Кодекс на труда, ИДП при БАН, с. 51-78.

Aleksandrov, A. (2021) Nyakoi problemi i tendentsii v pravorazdavaneto po individualni trudovi sporove u nas. V: Sbornik s dokladi ot Yubileyna nauchna konferentsiya po povod 70 godini ot priemaneto na parviya Kodeks na truda i 35 godini ot priemaneto na deystvashtiya Kodeks na truda, IDP pri BAN, p. 51-78.

5. Генова, Я. (2013) Извънсъдебни органи и процедури за разглеждане на трудови и осигурителни спорове. // Юридически свят, №2, с. 80-92.

Genova, Ya. (2013) Izvansadebni organi i protseduri za razglezhdane na trudovi i osiguritelni sporove. // Yuridicheski svyat, №2, p. 80-92.

6. Голева, П. (2020) Въпроси на частното право в условията на извънредно положение. // Търговско и облигационно право, №4/5, Приложение.

Goleva, P. (2020) Vaprosi na chastnoto pravo v usloviyata na izvanredno polozhenie. // Targovsko i obligatsionno pravo, №4/5, Prilozhenie.

7. Данев, Вл. (2021) Медиацията като алтернатива на дисциплинарното производство. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади. Варна: Наука и икономика, с. 89-100.

Danev, Vl. (2021) Mediatsiyata kato alternativa na distsiplinarnoto proizvodstvo. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi. Varna: Nauka i ikonomika, p. 89-100.

8. Класа, П. (2023) Последните промени в Кодекса на труда. // Правен съветник на работодателя, №2 (25), с. 6-7.

Klassa, P. (2023) Poslednite promeni v Kodeksa na truda. // Praven savetnik na rabotodatelya, №2 (25), p. 6-7.

9. Маринов, М. (2020) Перспективи за медиацията в съдебната система. // Медиацията в различните обществени сфери. Сборник с доклади от национална кръгла маса, 4 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика, 2020, с. 53-59.

Marinov, M. (2020) Perspektivi za mediatsiyata v sadebnata sistema. // Mediatsiyata v razlichnite obshtestveni sferi. Sbornik s dokladi ot natsionalna kragla masa, 4 noemvri 2020 g. Varna: Nauka i ikonomika, 2020, p. 53-59.

10. Средкова, Кр. (2005) Необходими промени в реда за разглеждане на индивидуалните трудови спорове. // Съвременно право, №6, с. 7-19.

Sredkova, Kr. (2005) Neobhodimi promeni v reda za razglezhdane na individualnite trudovi sporove. // Savremenno pravo, №6, p. 7-19.

11. Стайков, И. (2009а) Медиацията по трудови спорове и проблемът за нейните последици за давностните срокове. // Сборник доклади от годишната университетска научна конференция на Национален военен университет „Васил Левски“, 19 – 20 ноември 2009 г., Том V. Велико Търново: Изд. комплекс на НВУ „Васил Левски“, с. 26-39.

Staykov, I. (2009a) Mediatziyata po trudovi sporove i problemat za neynite posleditsi za davnostnite srokovе. // Sbornik dokladi ot godishnata universitetska nauchna konferentsiya na Natsionalen voenen universitet „Vasil Levski“, 19 – 20 noemvri 2009 g., Tom V. Veliko Tarnovo: Izd. kompleks na NVU „Vasil Levski“, p. 26-39.

12. Стайков, И. (2009b) Медиация по трудови спорове. София: Авангард Прима.

Staykov, I. (2009b) Mediatzia po trudovi sporove. Sofiya: Avangard Prima.

13. Томов, Т. (2019) Същност, роля и предимства на медиацията като способ за извънсъдебно решаване на индивидуални трудови спорове. // Труд и право, №2, с. 16-26.

Tomov, T. (2019) Sashtnost, rolya i predimstva na mediatziyata kato sposob za izvansadebno reshavane na individualni trudovi sporove. // Trud i pravo, №2, p. 16-26.

За контакти:

Доц. д-р Андрей Александров
Институт за държавата и правото
при Българската академия на науките
a.alexandrov@kambourov.biz