



Munich Personal RePEc Archive

# **The mediation of labour disputes and the problem of its implications for the limitation periods**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2009

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107398/>  
MPRA Paper No. 107398, posted 10 May 2021 04:47 UTC

# МЕДИАЦИЯТА ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ И ПРОБЛЕМЪТ ЗА НЕЙНИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ЗА ДАВНОСТНИТЕ СРОКОВЕ

гл. ас. д-р Ивайло Стайков

Нов български университет – София

I. Алтернативните (извънсъдебните) способности за разрешаване на спорове не са новост за българското право. Те не са отричане на съдебната система, а са нейно допълнение, разклонение, вариация. Самото определение „алтернативни” сочи на избор измежду две или повече възможности за разрешаване на възникнал спор. Изборът принадлежи на спорещите страни. Във всички случаи връзката със съдебната система не се елиминира, а напротив – алтернативните способности предполагат ефективно сътрудничество между държавните правосъдни органи и организациите (обикновено неправителствени), които са важен ресурс за осъществяването на редица алтернативни способности. [1]

През декември 2004 г. беше приет Законът за медиацията (ЗМ) – обн., ДВ, бр. 110 от 17 декември 2004 г. През октомври 2006 г. се направи едно несъществено изменение и допълнение на закона (обн., ДВ, бр. 86 от 2006 г.). Това е устройствен и процедурен закон, с който се уреждат съществуването на отношенията, свързани с това средство за разрешаване на спорове в българското правно пространство и самата процедура по медиация (вж. чл. 1, който определя приложното поле на закона).

В изпълнение на законовата делегация по чл. 8, ал. 4, изр. второ от закона министърът на правосъдието е приел Наредба № 2 от 15 март 2007 г. за условията и реда за одобряване на организациите, които обучават медиатори; за изискванията за обучение на медиатори; за реда за вписване, отписване и заличаване на медиатори от Единния регистър на медиаторите и за процедурните и етични правила за поведение на медиатора (обн., ДВ, бр. 26 от 27 март 2007 г., в сила от 27.04.2007 г.). Този подзаконов нормативен акт доразвива и конкретизира законовата уредба по отношение на посочените аспекти на медиацията.

II. Законът за медиацията в чл. 2 дефинира медиацията като доброволна и поверителна процедура за извънсъдебно решаване на спорове, при която трето неутрално лице – медиатор подпомага страните сами да постигнат взаимноприемливо споразумение. [2] От това законово определение, както и от други разпоредби на закона, може да се направи правната характеристика и да се изведат принципите на този способ за извънсъдебно разрешаване на спорове. [3]

Много често медиацията 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. Това е необвързваща процедура в два смисъла: първият – страните не са задължени да остават обвързани с процеса на медиация, а могат да го прекратят и напуснат по всяко време; вторият – медиаторът, като спомагателна фигура и неутрален субект, няма власт за вземане на решения и следователно не може да наложи решение на страните.

Медиацията се определя и като процес на подпомагани преговори. С други думи тя се води от специално обучено неутрално лице, чиято цел е да улесни комуникацията между страните и да им помогне да постигнат взаимноизгодно споразумение. [4]

Тъй като медиацията не е процедура за постановяване на решение, а процес за достигане до приемливо за двете страни договорено уреждане на спора, не съществуват приложими правила, в съответствие с които той да бъде разрешен. Страните са свободни да избират свои собствени опорни точки за достигане до взаимноприемливо решение, които обикновено отразяват техните комерсиални интереси, правната същност на проблема и цената на прибегването до други средства за разрешаване на спора. [5]

Основното предназначение на закона е да регламентира процедура, която да е по-бърза и евтина (икономична) от съдебната, като по този начин се предостави на спорещите страни още едно средство за разрешаване на спора им, а от друга страна – да се облекчи максимално функционирането на съдебната система. [6] В чл. 1 от закона изрично е посочено, че медиацията е алтернативен способ за разрешаване на правни и неправни спорове. Тя е алтернатива на традиционното съдебно производство, което е и държавно, защото съдът е държавен съдебен орган. Това е упоменато отново и в чл. 2 – медиацията е процедура за извънсъдебно решаване на спорове.

**III. 1.** Законът за медиацията изрично в чл. 3, ал. 1 посочва трудовите спорове като възможен предмет на медиацията. Световната практика недвусмислено показва, че именно трудовите спорове, наред със семейните и потребителските спорове, са едни от най-често срещаните и най-подходящите за разрешаване чрез медиация. Затова в международноправните актове и в нормативната уредба на националните законодателства те изрично се посочват като предмет на медиация. [7]

Трудовите спорове са многообразни по своето видово деление – правни и неправни, индивидуални и колективни. Те имат важно социално и правно значение, тъй като се отнасят до реализацията на едно от основните конституционни права на гражданите – правото на труд

(чл. 16 и чл. 48, ал. 1 Конституция на Република България). В социалната действителност непрекъснато се пораждат индивидуални и колективни трудови спорове, като много често те са сериозни, многопластови, мултиплициращи се. Медиацията като средство за разрешаване на трудов спор дава допълнителни възможности за спорещите страни да го разрешат, особено като се имат предвид предимствата, които има този способ в сравнение със съдебното разглеждане на спора.

2. 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 позитивноправна уредба.

Спорът представлява външно проявено противоречие (несъвпадане, различие) на правните убеждения (становища, твърдения) на насрещните страни по определено материално правоотношение. [8] За да бъде един спор трудов, означава становищата на спорещите страни да не съвпадат и да се отнасят до установените по материалното трудово правоотношение права и задължения (искови трудови спорове) или относно права и задължения, които предстои да бъдат установени по това правоотношение (неискови трудови спорове). [9] Спорните материални права и задължения произтичат пряко от или са свързани с полагането на наеман (зависим) труд по трудово правоотношение. [10] Те произтичат от трудовото законодателство, колективния трудов договор, вътрешните актове на работодателя, трудов договор или друго споразумение между страните по трудовото правоотношение. Спорът се развива между страните по трудовото правоотношение.

В трудовото право се различават индивидуално и колективно трудово правоотношение. Съобразно незаконосъобразното развитие на всяко едно от тях се поражда индивидуален или колективен трудов спор. Затова е невъзможно да се изгради общо понятие за трудов спор, а е необходимо да се изградят съответни понятия за индивидуален трудов спор и за колективен трудов спор. [11]

3. Използването на медиацията като извънсъдебен способ за разрешаване на спорове и по-специално на правни спорове, поставя важният въпрос за нейните последици за давностните срокове. Предвид видовото разнообразие на трудовите спорове, и в частност на правните трудови спорове, особено теоретично значение и практическа актуалност има въпросът за медиацията по индивидуални трудови правни спорове. Настоящото изложение представлява опит за анализ на действащата правна уредба, като целта е да се извеждат теоретически и практически изводи с оглед усъвършенстването ѝ, по-конкретно – на медиацията по трудови спорове.

**IV. 1.** Правната уредба на давността за предявяване на иски по индивидуални трудови спорове се съдържа в чл. 358 от Кодекса на труда (КТ). Това е една от спецификите на трудовото правораздаване. [12] Давностният срок като период от време се определя с начален и краен момент. Тъй като давностните срокове се установяват от закона, последният определя началния им момент. Кодексът на труда урежда различен начален момент за отделните давностни срокове в зависимост от предмета на трудовия спор (чл. 358, ал. 2 КТ). При спорове за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя (чл. 210, ал. 1-2 КТ във връзка с чл. 358, ал. 1, т. 1, предл. I КТ), при спорове относно изменение на мястото и характера на работата от работодателя (чл. 120-121 КТ във връзка с чл. 358, ал. 1, т. 2, предл. II КТ), както и при спорове относно наложени дисциплинарни наказания „забележка” и „предупреждение за уволнение” (чл. 188, т. 1 и 2 КТ във връзка с чл. 358, ал. 1, т. 1, предл. II и т. 2, предл. I КТ), давностните срокове започват да текат от деня, в който на работника или служителя е връчена съответната заповед на работодателя (чл. 358, ал. 2, т. 1, предл. I КТ). При иски относно прекратяване на трудовото правоотношение (като тук се включва и спора относно наложено дисциплинарно наказание „уволнение” предвид двукрата му правна същност) – чл. 358, ал. 1, т. 2, предл. III КТ, началният момент на давностния срок е деня на прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 358, ал. 2, т. 1, предл. II КТ във връзка с чл. 335, ал. 2 КТ). При всички други иски по трудови спорове давностният срок започва да тече от деня, в който правото – предмет на иска, е станало изискуемо, т.е. е могло да се иска неговото изпълнение или съответното право е могло да бъде упражнено (чл. 358, ал. 2, т. 2 КТ). В случая се следва общото правило за началния момент на погасителната давност в частното право, което се съдържа в чл. 114 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД). Принципът, върху който почиват разрешенията на закона е, че давностният срок започва да тече от момента, в който се поражда (възниква) правото на иск. Да е възникнало правото на иск означава, че в полза на носителя на субективното материално право се е породило правото на държавна защита. [13]

**2.** Същественният въпрос, който се поставя, е по какъв начин се отразява започналата и протичаща процедура по медиация върху давностния срок и евентуалното негово пропускане, в случай че медиационната процедура не завърши със споразумение и спорещите страни решат да се обърнат към държавния съд за разрешаване на спора? Този проблем има важна теоретична и практическа стойност. Тя се подсилва и от една много съществена особеност на давността в трудовото право – кратката продължителност на давностните срокове.

Уредбата на давността за предявяване на иски по трудови спорове по чл. 358 КТ е специална спрямо общата гражданскоправна уредба в чл. 110-120 ЗЗД и установява по отношение на нея някои особености. По правило давността в трудовото право е по-кратка от давността за граждански вземания по ЗЗД – един месец, два месеца, три години в сравнение с общата 5-годишна давност за всички граждански вземания по чл. 110 ЗЗД. Социално-правните съображения за това законодателно разрешение е спорещите страни да бъдат стимулирани по-бързо да уредят възникналия между тях правен спор. Една от целите и предимствата на медиацията е също максимално бързо разрешаване на правния спор. Но колкото и бързо да протича една медиационна процедура, вероятността тя да се прекрати без постигане на споразумение след като вече е изтекъл давностният срок е много голяма. Това важи особено за едномесечната и двумесечната давност, като следва да се има предвид, че втората се отнася за индивидуалните трудови спорове с най-голямо социално и правно значение – тези за прекратяване на трудовото правоотношение. Прекратяването на процедурата по медиация (за разлика от нейното завършване) пресича възможността тя да завърши със споразумение и заличава с обратна сила процедурните действия, извършени до момента на прекратяването. Независимо на какво основание става това, прекратяването на процедурата винаги има една и съща последица – непостигане на споразумение, което означава и неразрешаване на спора. Не е постигната целта и основното предназначение на медиацията, т.е. тя е била неефективна. Спорещата страна, която има право на иск, може да се обърне към държавния съд за разрешаване на спора. Но ако междувременно по време на медиационната процедура е изтекла погасителната давност, след направено възражение от ответника за изтекла давност, съдът със съдебното решение ще отхвърли иска по същество като неоснователен. Така желанието на спорещите страни бързо и ефективно да разрешат спора си чрез медиация ще има крайно неблагоприятен финал. Не само медиацията е била неуспешна, но спорещата страна (като най-често това е работникът или служителят), чието субективно материално трудово право е било нарушено, не ще може да получи правна защита по съдебен ред, защото нейното право на иск междувременно е погасено по давност.

От практическа гледна точка посоченият проблем може да доведе до нежелание на спорещите страни да разрешат спора си чрез медиация. Пред несигурността от успешно приключване на медиационната процедура със споразумение и опасността междувременно да изтече давностният срок, страната, която претендира, че нейно субективно материално право е нарушено или застрашено, ще предпочете да предяви

иск пред държавния съд и чрез съдебно производство да разреши правния спор.

**3.** В Закона за медиацията липсва разпоредба, която да урежда последиците от медиацията за давностните срокове. Разпоредба с такова съдържание не се съдържа и в никой друг нормативен акт на действащото българско позитивно право. Тези последици на практика се свеждат до възможността погасителната давност да се прекъсва и/или спира при започване на процедура по медиация и докато трае самата процедура.

**3.1.** Спирането на погасителната давност представлява настъпване на такъв юридически факт, определен само със закон, след който давностният срок престава да бъде правно значим, но теклият до този момент срок запазва своето действие. След отпадане на обстоятелствата, предизвикали спирането, давностният срок продължава да тече и се събира с този срок, който е изтекъл до настъпването му. Действието на спирането се свежда до юридическото безразличие на времето при запазване действието на срока до настъпване на обстоятелството, което е предизвикало спирането. През времето, когато давностният срок е спрял, правото на иск съществува и може да бъде упражнено. Спирането на давностния срок обхваща винаги определен период от време, то започва с настъпването на дадени обстоятелства и се прекъсва с отпадането им. Тези обстоятелства са установени от закона юридически факти и представляват основание за спиране на давностния срок (чл. 115 ЗЗД).

Прекъсването на давностния срок е такъв юридически факт, с настъпването на който се обезличава юридически периодът от време от възникването на правото на иск до осъществяването на самия факт и започва да тече нов давностен срок. Действието на прекъсването настъпва по право (*ipso jure*) с осъществяването на съответните основания (чл. 116 ЗЗД) и веднага започва да тече нов давностен срок (чл. 117, ал. 1 ЗЗД). [14]

Юридическите факти (основанията), които водят до прекъсването или спирането на давностния срок са изрично и изчерпателно установени в закона по казуистичен начин (*numerus clausus*). Прекъсването и спирането на погасителната давност в частното право са уредени в чл. 115 ЗЗД – за спирането и в чл. 116-117 ЗЗД – за прекъсването по общ и еднакъв начин за всички давностни срокове независимо от времетраенето им, страните, характера и предмета на материалното правоотношение. Следователно тази обща уредба на погасителната давност по ЗЗД се прилага субсидиарно и за давностните срокове за предявяване на иски по индивидуални трудови спорове по чл. 358 КТ.

**3.2.** Въпросът е дали въз основа на действащото позитивно право може да се намери адекватно разрешение на поставения проблем

относно последиците от медиацията за давностните срокове изобщо в частното право и в частност по отношение на трудовите спорове?

**3.2.1.** Едно от основанията за прекъсване на погасителната давност е предявяване на искане за почване на помирително производство (чл. 116, б. „б”, предл. трето ЗЗД). От много десетилетия наред това основание се смята за отпаднало, тъй като законодателството не регламентира подобно помирително производство. Без да е изрично отменена, тази част от разпоредбата на чл. 116, б. „б” ЗЗД фактически не се прилага (*desuetudo*). [15] Възможно е да се лансира тезата, за своеобразното „възкресение” на това основание за прекъсване на погасителната давност. Под понятието „помирително производство” може да се разбира всяко извънсъдебно производство (процедура) за разрешаване на правен спор, регламентирано в действащото законодателство. Такъв извънсъдебен способ е и медиацията, уредена в едноименния закон. Искането за почване на помирително производство е равнозначно на понятието „предложение за разрешаване на спора чрез медиация”, което може да направи всяка една от спорещите страни (вж. чл. 11, ал. 1 ЗМ). Следователно всяко искане за откриване на процедура за медиация като начин за разрешаване на правен спор, трябва да води до прекъсване на съответния давностен срок.

Подобна тълкувателна теза обаче се натъква на някои сериозни теоретични и практически проблеми и съображения, които не са в нейна подкрепа. На първо място следва да се отбележи, че при създаването на това основание за прекъсване на погасителната давност в края на 1950 г., законодателят не би могъл да има като идея медиацията, защото в съвременният си вид на извънсъдебен способ за разрешаване на спорове, тя се оформя по-късно в световен мащаб, а в България – едва в самия край на ХХ век. Тогавашният законодател е регламентирал по друг начин помирителното производство и във връзка с него е създал и съответното основание за прекъсване на давностния срок. Този правен извод следва от историческото тълкуване на тази разпоредба от ЗЗД. Друг е въпросът, че поради промяна на законодателството, впоследствие това основание загубва практическа стойност и разпоредбата, която го регламентира в тази си част се изпразва от съдържание.

На следващо място, предложение за започване на медиация може да направи една от страните или двете страни по спора (чл. 11, ал. 1 ЗМ). Когато инициативата за медиация изхожда от едната страна по спора, тя обикновено отправя предложението си до другата страна. Предложението може да бъде в устна или писмена форма, защото законът не предвижда никакви ограничения в тази насока. Не е регламентиран и срок, в който страната, получила предложението за разрешаване на спора чрез медиация трябва да отговори на него. В чл.



21, ал. 1 от Наредбата на министъра на правосъдието е постановено, че за започване на процедура по медиация се подава предложение от едната или от двете страни по спора до медиатора, което съдържа определени реквизити. Разпоредбата на подзаконовия нормативен акт има предвид вече постигнато съгласие между спорещите страни за процедура по медиация, избран по взаимно съгласие медиатор и съдържанието на предложението до него. Именно поради тази причина е допусната възможността предложението до медиатора да може да бъде направено и само от едната спореща страна. Предложението до медиатора играе ролята на сезиране, но то не го задължава да поеме този спор в качеството му на медиатор. Отношенията между спорещите страни и медиатора са договорни и медиаторът ще се съгласи да участва в процедура по медиация, ако счита че неговата професионална подготовка и умения ще подпомогнат разрешаването на спора, както и когато договореното му възнаграждение го удовлетворява.

Видно е, че на практика има неяснота относно момента, в който следва да се приеме, че е започнала процедура по медиация. Дали това е моментът, в който: едната спореща страна прави предложение за медиация до другата; в който двете спорещи страни изпращат предложение до медиатора (или център по медиация); в който се постига споразумение между двете страни спорът да се реши чрез медиация, както и споразумение между спорещите страни и медиатора. Тази неяснота относно времевия момент, в който е налице искане за започване на медиация се подсилва от възможността това искане (предложение) да се направи и в устна форма, което впоследствие при спор е трудно доказуем факт. Стига се до положението, че съществува неяснота относно момента, в който е налице основанието (юридическият факт), при проявлението на който, по силата на закона, настъпва прекъсване на погасителната давност. Това е съществен и непреодолим проблем, който води до извода, че посоченото основание за прекъсване на давностния срок не може да се приложи като последица от решението на спорещите страни да използват медиацията като средство за разрешаване на правния им спор.

И не на последно място е необходимо да се посочи и още едно принципно съображение, поради което не може да се поддържа предложената тълкувателна теза.

Подобно и на другите две основания по т. „б” на чл. 116 ЗЗД – предявяване на иск или възражение, и при това основание прекъсването на давностния срок е условно – ако искът или възражението, или искането за почване на помирително производство бъдат уважени. В противен случай, при неуважаването им, давността не се смята прекъсната. Не бъде ли уважено с влязло в сила решение на съда

(положително съдебно решение), респективно уважено възражението или искането за помирително производство, смята се, че няма прекъсване на давностния срок и изцяло времето на процеса се прибавя към теклия до предявяването на иска или възражението, или искането за помирително производство, срок. Законът отдава значение само на основателните иски, възражения и искания, защото само тогава може да се приеме, че носителят на материалното право търси действителна защита на своите права. Това законово разрешение е логическо следствие от правната уредба на помирителното производство, тогава когато законодателството е регламентирало такова. То е логически немислимо и противоречи на принципите на медиацията. Желателно е процедурата по медиация да завърши със споразумение между спорещите страни и така да се сложи край на правния спор между тях, т.е. медиацията да бъде успешна и следователно и ефективна. Но е възможно и това да не се случи – поради различни причини медиационната процедура да се прекрати и спорът между страните да не бъде разрешен и той да продължава да съществува. Това съвсем не означава, че искането (предложението) за медиация не е уважено, т.е. то е неоснователно. Това е така защото спорът не е разрешен. Той продължава да съществува и за разлика от влязлото в сила съдебно решение, тук не може да се каже, коя страна е „права“ и коя е „крива“. Неразрешеният спор означава, че не се знае кому принадлежи субективното право, дали то действително е било нарушено или застрашено, кои твърдения на двете спорещи страни отговарят на обективната истина и кои не и т.н. Прекратената процедура по медиация (такава, която е завършила без споразумение между спорещите страни) е неуспешна и неефективна, но тя в никакъв случай не може да се разглежда на плоскостта на защитата и санкцията, която се дава чрез влязлото в сила съдебно решение по един приключил граждански съдебен процес. Следователно и поради тази причина анализираното основание за прекъсване на погасителната давност е неприложимо по отношение на медиацията.

В заключение – уреденото в чл. 116, б. „б“, предл. трето ЗЗД основание за прекъсване на погасителната давност „предявяване на искане за почване на помирително производство“ не може да се приеме за равнозначно на искане (предложение) за откриване на процедура за медиация като начин за разрешаване на възникнал правен спор, и което да води до прекъсване на съответния давностен срок по отношение на субективно материално право, по повод на което се води правния спор.

**3.2.2.** Действащото законодателство не съдържа нормативно разрешение на въпроса по отношение на спиране на погасителната давност при започване на процедура по медиация и докато трае самата

медиационна процедура. Съгласно чл. 115, б. „ж” ЗЗД давност не тече докато трае съдебният процес относно вземането. Със завеждането на съдебен иск спира течението на давностния срок и това състояние продължава до приключване на съдебното производство. Ако предявеният иск не бъде уважен, в съгласие с чл. 116, б. „б” ЗЗД смята се, че няма спиране. Може да се постави въпросът дали това основание за спиране на давностен срок може да се приложи по аналогия на закона (*analogia legis*) и при процедура по медиация? На този въпрос трябва да се отговори отрицателно поради конкретните хипотези, които се уреждат, и ограничителния (казуистичен) характер на изброяването. От друга страна, въпреки че и медиацията е производство (процес) тя в никакъв случай не може да се приравни на съдебния процес. В правото са регламентирани много видове процеси (производства), като при някои участват държавни органи (съдебни, административни), а при други – само частноправни субекти (дисциплинарно производство по КТ, арбитражно производство и други). Законодателят е посочил, че давността спира, докато трае съдебният процес и следователно разпоредбата е приложима само и единствено за съдебното производство, т.е. процеса на държавно правосъдие. И преди всичко следва да се подчертае, че по своята философия и по силата на законовата дефиниция медиацията е извънсъдебно производство и при това – алтернатива на съдебното разглеждане на спора.

**4.** Поради това, че по тълкувателен път не може да бъде решен въпросът за последиците на медиацията по отношение на давностните срокове, е необходима законодателна намеса за това. Следва по пътя на допълнение на закона да се регламентират съответни основания за спиране и прекъсване на погасителната давност в случая, когато спорещите страни са решили да използват медиацията като извънсъдебен способ за разрешаване на правния спор между тях. В тази връзка следва да се има предвид и разпоредбата на чл. 8, § 1 от Директива 2008/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 2008 г. относно някои аспекти на медиацията по гражданскоправни и търговскоправни въпроси, съгласно която държавите-членки гарантират, че страните, които изберат медиацията в опит да разрешат спор, няма да бъдат възпрепятствани впоследствие да образуват съдебно производство или арбитраж във връзка със същия спор поради изтичането на давностни срокове в хода на процедурата по медиация. Целта на разпоредбата е да се насърчи използването на медиацията от спорещите страни като извънсъдебен способ за разрешаването на спора им. Но за да се постигне тази цел нормите от националните законодателства относно давностните срокове не трябва да възпрепятстват спорещите страни да се обърнат към съд или арбитраж, ако медиацията се окаже неуспешна, т.е.

приключи без постигане на споразумение. Държавите-членки следва да гарантират, че този резултат ще бъде постигнат, дори ако директивата не хармонизира националните норми относно давностните срокове (вж. т. 24 от преамбюла на директивата). Приложното поле на директива е единствено при медиация по презгранични граждански и търговски спорове, но както вече се посочи, никоя от нейните разпоредби на следва да бъде пречка държавите-членки да прилагат тези разпоредби и при вътрешни (национални) процедури по медиация (т. 8 от преамбюла на директивата).

Систематичното място на разпоредбата относно последиците на медиацията по отношение на давностните срокове следва да бъде в Закона за медиацията. Предвид важността и самостоятелното съдържание на правилото, то трябва да бъде разписано в самостоятелен член, като най-удачно е той да се включи в глава четвърта – „Процедура по медиация”. Като предложение *de lege ferenda* новата разпоредба може да има следната редакция:

„ Чл. ... (1) С постигане на съгласие за разрешаване на спора чрез медиация и избор на медиатор давността се прекъсва. От момента на прекратяване на процедурата по медиация без постигане на споразумение, започва да тече нова давност.

(2) Давност не тече през времето, докато трае процедурата по медиация. При спиране на процедурата по медиация по общо съгласие на страните или по искане на една от тях, давност тече”.

Правилото, което се въвежда чрез второто изречение на алинея втора има за цел да попречи на едната или и на двете страни да бавят неоснователно процедурата по медиация и следователно разрешаването на спора между тях. Подобна норма ще елиминира възможността да се злоупотребява с изгодата, която дава спирането на давностния срок и ще бъде в съзвучие с принципа на справедливостта. Поради това, че другите две предвидени в закона основания за спиране на процедурата по медиация – смърт на медиатора и оттегляне на медиатора (чл. 14, ал. 1, т. 2 и 3 ЗМ) са свързани с медиатора, а не със спорещите страни, те не следва да бъдат включени в посоченото правило.

Възможно е законодателният ефект да бъде постигнат и чрез съответни допълнения в чл. 115 ЗЗД и чл. 116 ЗЗД, като се добавят по едно ново основание за спиране и съответно за прекъсване на погасителната давност. Специално по отношение на давностните срокове по трудови спорове може да се създаде нова ал. 4 на чл. 358 КТ, в която да се уреди въпросната проблематика. Но най-добре е това да бъде нормативно регламентирано в Закона за медиацията предвид неговия предмет и приложно поле (вж. чл. 1 ЗМ). Така правната норма относно последиците от медиацията върху давностните срокове ще се отнася и

ще се прилага спрямо всички видове правни спорове, когато са предмет на медиация, като в това число се включват и правните трудови спорове.

V. Правните аспекти на медиацията и в частност – тази по трудови спорове – все още са недостатъчно изследвани от българската правна наука. Те се нуждаят от задълбочен научен анализ с оглед на някои законодателни празноти и противоречия в действащата правна уредба. Настоящата статия постави за разглеждане един частен, но много съществен от теоретическа и практическа гледна точка въпрос. Надеждата на автора е, че предложения научен анализ и направените научни изводи ще се използват като теоретична основа при практическото прилагане на правната уредба на медиацията като алтернативен извънсъдебен способ за разрешаване на трудови спорове и ще допринесат да се повиши степента на адекватност при тълкуването на съответните разпоредби. Направените предложения *de lege ferenda* могат да се използват от законодателя при бъдещо усъвършенстване на нормативната уредба на медиацията по трудови спорове.

#### **БЕЛЕЖКИ:**

[1] В принцип III, т. 3 от Препоръка № R (2002) 10 от 18.09.2002 г. на Комитета на министрите към Съвета на Европа за медиация по граждански въпроси изрично е посочено, че използването на медиацията в никакъв случай не пречатства достъпа до правосъдие. Достъпът до правосъдие е крайната гаранция за защита на правата на страните.

[2] Думата „медиация” има латински произход – *mediatio* от лат. *medio* – посредничка. Милев, Ал., Й. Братков, Б. Николов. Речник на чуждите думи в българския език. С.: Наука и изкуство, 1970, с. 437.

[3] За принципите на медиацията вж. подробно Стайков, Ив. Принципи на медиацията. – Правен преглед, № 1, 2008, с. 91-100.

[4] Вж. така Krikorian, A. L. Litigate or mediate?: Mediation as an alternative to lawsuits. <http://www.mediate.com/articles/krikorian.cfm>; Fisher, R., W. L. Ury, Br. Patton. Getting to yes: Negotiating agreement without giving in. 2nd edition. Boston: Houghton Mifflin Co., April, 1992.

[5] За различните дефиниции и правни характеристики на медиацията вж. Сб. Перспективи на извънсъдебното решаване на спорове в България. Конференция на Американската асоциация на юристите, Правна инициатива за Централна и Източна Европа и Алианс за правно взаимодействие, София, 1-2 февруари 1999 г.

[6] Манев, М. Медиацията – форма на алтернативно правосъдие. – Правна трибуна, 2004, № 1; Неделева, П. Медиацията – още една възможност за разрешаване на спорове. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 62-63.

[7] Като показателен пример може да бъде посочено френското законодателство, което урежда както задължително, така и незадължително помиряване във връзка с разрешаване на трудовите спорове. В съответствие с чл. R 516-3 от Кодекса на труда предприемането на опит за помиряване като предварителна мярка е задължително за спорове, отнесени до Съда по трудови въпроси или до граждански съдилища, разглеждащи иски за малки суми, съгласно чл. 840, ал. 1 от Гражданския процесуален кодекс. Също така опитите за помиряване в съдилищата от първа инстанция са задължителни за спорове, отнасящи се до заповед за изгонване на работника (чл. R 145-9 от Кодекса на труда). В чл. L 523-1 от Кодекса на труда на Франция е предвидено извънсъдебно незадължително помиряване при спор във връзка с преговори за сключване на колективен трудов договор.

[8] Вж. така за правния и за неправния спор Сталев, Ж. – В: Сталев, Ж., А. Мингова, В. Попова, Р. Иванова Българско гражданско процесуално право. VIII доп. и прераб. изд. С.: Сиела, 2006, с. 24-25.

[9] Вж. и Ангушева, В. Някои въпроси на уредбата на трудовите спорове по новия Кодекс на труда. – Бюлетин на СЮБ, 1988, № 4, с. 35-47; Средкова, Кр. Трудово право на Република България – лекции. Трудови спорове. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 1995, с. 5-8; Мръчков, В. Трудово право. VI изд. С.: Сиела, 2008, с. 679-682 и 818-826.

[10] Професор Ат. Василев приема, че не са трудови споровете за права и задължения, както и въобще споровете по въпроси, които несъставляват елемент на трудовите отношения, макар да са уредени от трудовото законодателство. Поради това не са трудови, споровете относно: участието на работодателските и работническите организации в тристранното сътрудничество по чл. 3 КТ; правото на сдружаване на работниците и служителите и на работодателите (чл. 4 и чл. 5 КТ); статута на синдикалните и на работодателските организации; осъществяването на административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство (глава XIX КТ). Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Изд. на БСУ, 1997, с. 540-541 и с. 360, бел. 11.

[11] Като изследва диференциращия критерий между индивидуалните и колективните трудови спорове, проф. Ат. Василев предлага индивидуалните трудови спорове да се наричат просто трудови спорове, а колективните – трудови конфликти. Според автора такава словоупотреба по-ясно ще разграничи терминологично двете категории трудови спорове и в по-голяма степен ще съответства на същината им. Василев, Ат. Трудово право. Цит. съч., с. 542-543.

[12] За давността за предяване на иски по трудови спорове вж. Средкова, Кр. Трудово право на Република България. Лекции. Трудови

спорове. Цит. съч., с. 19-22; Василев, Ат. Трудово право. Цит. съч., с. 543-548; Мръчков, В. Трудово право. Цит. съч., с. 687-689.

[13] Вж. така Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: Наука и изкуство, 1973, с. 364.

[14] Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. Цит. съч., с. 368-375; Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том II. С.: Софи-Р, 1996, с. 274-282.

[15] Новото българско законодателство регламентира помирително производство и статута на помирителни комисии във връзка с разрешаване на спорове между потребители и търговци относно гаранционната отговорност, правото на рекламация за стоки или услуги и неравноправни клаузи в договорите, търговски практики и договори, сключвани с потребители. Правната уредба се съдържа в чл. 182-185 от Закона за защита на потребителите от 2005 г., както и в подзаконовия нормативен акт – Правилник за работата на помирителните комисии (обн., ДВ, бр. 13 от 10.02.2006 г.). Тази нормативна уредба обаче регламентира материя, която е неотнoсима към разглеждания в текста проблем.