МЕДИАЦИЯТА КАТО АЛТЕРНАТИВА НА ДИСЦИПЛИНАРНОТО ПРОИЗВОДСТВО

*Докторант Владимир Данев
Русенски университет „Ангел Кънчев“*

MEDIATION AS AN ALTERNATIVE TO DISCIPLINARY PROCEEDINGS

*Vladimir Danev, PhD student
„Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме: В доклада се прави изследване на процедурата по медиация в контекста на дисциплинарното производство по Кодекса на труда. На база на анализ на трудовоправните норми, както и съществуваща юридическа доктрина и практика се анализира възможността за провеждане на процедурата по медиация при и по повод дисциплинарното производство. В заключение се правят изводи за полезността на медиацията в приложението ѝ при ангажиране на дисциплинарна отговорност на работник или служител, на основата на което се извежда предложение de lege ferenda.

Ключови думи: медиация, дисциплинарно наказание, работодател, работник или служител, трудова дисциплина, дисциплинарна отговорност, дисциплинарна власт, дисциплинарно производство.

Abstract: The report examines the mediation procedure in the context of disciplinary proceedings under the Labor Code. Based on an analysis of the labor law norms, as well as the existing legal doctrine and practice, the possibility for conducting the mediation procedure during and on the occasion of the disciplinary proceedings is analyzed. In conclusion, conclusions are made about the usefulness of mediation in its application in engaging disciplinary liability of an employee, on the basis of which a proposal de lege ferenda is made.

Key words: mediation, disciplinary action, employer, employee, labor discipline, disciplinary liability, disciplinary authority, disciplinary proceedings.

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2021.8>

Въведение

Сключвайки трудов договор, за работника или служителя възниква подчиненост спрямо работодателя. Подчинеността има различни проявни форми, най-съществените от които са: 1) задължение за съобразяване с трудовата дисциплина, установена при конкретния работодател; 2) носене на дисциплинарна отговорност.

Дисциплинарната отговорност на работника или служителя (чрез налагане на предвидени санкции – наказания) се ангажира от лице, имащо дисциплинарна власт, за да окаже въздействие както на извършителя, така и спрямо останалите членове на трудовия колектив. Тя се реализира в нарочно производство – дисциплинарно, по правила, изрично уредени в КТ.

Медиацията е доброволна извънсъдебна процедура, ръководена от специално обучено лице, която има за цел да подпомогне две и повече страни, водени от техните интереси да уредят възникнал помежду им спор.

Актуалността на настоящото научно изследване е продиктувано от обстоятелството, че медиацията все още не се възприема и използва като полезно средство за уреждане на отношения между работник или служител, нарушили трудовата дисциплина, и дисциплинарният орган, въпреки наличието на законова възможност за това и съществуващи в доктрината научни разработки, обуславящи практичността ѝ.

Целта на настоящият доклад е да изследва приложимостта на медиацията в дисциплинарното производство по КТ. На база на проведеното изследване се правят изводи, обобщения и се отправят препоръки с теоретична и практическа насоченост.

Предмет на изследване е нормативната уредба на КТ относно ангажирането на дисциплинарна отговорност на работника или служителя както и законовата уредба на Закона за медиацията.

Поставени задачи: 1) да се анализира действащата нормативна уредба относно установяване на полезност и практичност за използване на медиацията в дисциплинарното производство по КТ, като в доклада се поставя ограничение за обсъждане на основните моменти от правната им същност; 2) формулиране на изводи и конкретни

предложения за евентуално усъвършенстване на приложимото законодателство.

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи, традиционни за юридическите: нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

Докладът е съобразен с действащото национално законодателство – КТ и ЗМ към 30 април 2021 г.

Изложение

Със Закона за медиацията, приет през 2004 г., се установи непознат до този момент правен способ, приложим както за защита на индивидуални права на физическо лице и на юридическо лице, така и за защита на комплексни права – търговски взаимоотношения или отношения в образователната сфера – между юридически и физически лица или образувания от лица и т.н., за доброволно уреждане на спор между две и повече страни чрез провеждане на общи срещи между страните или индивидуални срещи – с всяка една от тях, оформен в процедура, ръководена от независимо, но специално обучено лице – медиатор, именувана **медиация**.

Установяването на нормативна рамка за приложението на медиацията спрямо защитата на индивидуалните права на физическо лице може да се възприеме като друг вътрешноправен метод за защита на индивидуални права по смисъла на чл. 13 от Европейската конвенция за правата на човека (ЕКПЧ, Конвенцията) с цел да се осигури в достатъчна степен възможност за едно лице да защити свои нарушени права.

Действително медиацията получи публичност чрез формализирането ѝ – обличане в законови разпоредби, но незадължителният ѝ характер за уреждане на един възникнал спор обуславя на този етап нейната непопулярност сред обществото ни. Въпреки нетрадиционността на медиацията, от законодателната ѝ уредба се извличат характерни за нея икономични специфики, които биха ѝ дали съществено преимущество при една прагматично ориентирана обществена нагласа, като: (Александров, А. Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и

осигурителното право, том 7. София: Св. Кл. Охридски, 2015, с. 231-246.)

Икономия на време – съдебното разрешаване на възникнал спор има възможност да премине през няколко нива – инстанции, в зависимост от неговия предмет, което в много случаи потребява значително време – от месеци до години. Обратно – в процедурата по медиация е налице възможност спор между страните да се разреши дори и при осъществяване само на една среща – в един ден.

Икономия на финанси – при отнасяне на спор между две и повече лица до съд преимуществено се заплаща държавна такса. Освен това, за водене на дело всяка от страните понася и допълнителни разходи – депозит за вещо лице, адвокатско възнаграждение, депозит за свидетел и прочие. Към настоящия момент общият размер на финансовата обезпеченост, която трябва да притежава едната страна по възникнал спор, необходима за водене на съдебно дело, в много случаи надвишава в пъти размера на една минимална работна заплата, установена за съответната календарна година с Постановление на Министерския съвет. Поначало в процедурата по медиация се дължи възнаграждение на медиатора⁶⁵ в определен от него размер, приет от страните. От друга страна, в момента по направление на проекти, свързани с даване на публичност и утвърждаване на процедурата по медиация, към по-крупните съдебни райони на територията на България⁶⁶ са създадени центрове по медиация, като лицата, насочени към тях, не заплащат такси.

Икономия на емоции – съдебният спор, предвид установената му процедурна усложненост и, но не само, значителната му продължителност, е премис междуличностните отношения между страните в психологически аспект допълнително да се усложнят. Нещо повече. Освен помежду си, участващите в съдебно дело могат да влязат във взаимоотношения с трети лица – адвокати, съдебни деловодители. Най-после очакването за постановяване на съдебен акт и несигурността от неговия изход е предпоставка да създаде допълнителен стрес между участващите в съдебното дело страни и трети лица –

⁶⁵ Чл.34, ал.1 от Наредба №2 от 15 март 2007 г.

⁶⁶ <https://vos.bg/court/mediation-centre>.

колеги от трудов колектив, работодател, близки, роднини. В противовес на това развитие производството по медиация се гради на няколко основни принципа, осигуряващи нейната правна рамка, като един от тях е **този на доброволността**. Следва, че участието на страни по една спорна ситуация в процедура по медиация е първата стъпка, даваща възможност за подобряване на отношенията между тях. Хармонизацията помежду участващите в спора е съществено условие същите да постигнат удовлетворяващо ги разрешение. Вярно е, че невинаги при медиация страните постигат първоначално споразумение, но веднъж вече подобрени отношенията им в много случаи води до макар и отложено, но последващо възобновяване и окончателно удовлетворяващо уреждане на спора.

Дисциплинарното производство по КТ цели да ангажира (чрез налагане на предвидени в КТ наказания) дисциплинарната отговорност на работника или служителя при неизпълнение на установената за него трудова дисциплина при съответния работодател.

Дисциплинарното производство по КТ преминава през няколко формални етапа:

- установяване на данни за извършено нарушение;
- изискване на обяснения от работник или служител;
- оценка на събраните доказателства за наличие или не на нарушение на трудовата дисциплина;
- определяне на вида на наказание;
- издаване и връчване на заповед за налагане на дисциплинарно наказание;
- отмяна на заповед за налагане на дисциплинарно наказание.

Важно условие за провеждане на дисциплинарното производство по КТ е спазване на регламентираните давностни срокове, в които може да се ангажира дисциплинарната отговорност на работника – два месеца от установяване на нарушението, но не повече от една година от деянието.

Преобладаващата трудовоправна доктрина възприема, че налагането на едно от видовете предвидени дисциплинарни наказания при установеност на извършено дисциплинарно нарушение е право за работодателя. (Милованов, К. (2015). Дисциплинарна отговорност на работниците и служителите. Труд и право, с. 31-32).

Според автора на доклада (чиято теоретична обосновка е извършена в предстояща за защита негова дисертация на тема „Правният институт на дисциплинарното наказание според българското трудово право, с. 157-164, в качеството му на докторант към РУ „Ангел Кънчев“) при установеност на дисциплинарно нарушение налагането на първите две дисциплинарни наказания, предвидени в КТ, е задължение за работодателя, а определянето на третото, най-тежко, дисциплинарно наказание „уволнение“ е право.

Извършеното отграничение в предходните два абзаца поражда съществено доктринално значение в две направления:

- моментът, в който е възможно използването на медиацията в дисциплинарното производство;
- предметът на евентуалното споразумение в процедурата по медиацията.

В резултат на възприетата правна конструкция от автора на дисертацията, а именно, че при установеност на дисциплинарно нарушение налагането на първите две дисциплинарни наказания, предвидени в КТ, е задължение за работодателя, а определянето на третото, най-тежко, дисциплинарно наказание „уволнение“, е право, процедурата по **медиацията** в дисциплинарното производство **може да се осъществи в три момента:**

Първи момент – при получаване от дисциплинарно правоимащия орган **на данни** за поведение на трудещ се, което подлежи да бъде обследвано за квалификацията му като нарушение на трудовата дисциплина. Този момент се характеризира със следните специфики:

- Това е най-ранната фаза от дисциплинарното производство.
- На този етап за работодателя все още не съществува задължение за налагане на един от видовете дисциплинарни наказания, предвидени в КТ, тъй като спрямо поведението на работника не е извършено разследване от органа, разполагащ с

дисциплинарна власт, представлява ли дисциплинарно нарушение или не.

➤ Страните разполагат с най-голяма свобода за определяне на съдържанието на споразумението.

➤ Постигането на споразумение в този момент би било довело до най-икономични последици за двете страни⁶⁷.

Втори момент – при определяне на наказанието. До настъпването на този етап от дисциплинарното производство вече е изминал определен времеви период, през който и двете страни по трудовото отношение са в допълнително взаимодействие една спрямо друга. В резултат на това дисциплинарно наказващият орган е извършил обследване на поведението на работника или служителя и е възприел, че деянието му съставлява нарушение, за което следва да се наложи предвидено в КТ наказание. Тук от съществено значение са следните особености:

➤ При положение че наказващият орган е преценил, че следва да се наложи едно от първите две наказания, то основен предмет на споразумението може да бъде видът на дисциплинарното наказание, което може да се наложи, както и срокът за предсрочното му заличаване (арг.198, ал.1 КТ).

➤ В случай че дисциплинарният орган е оценил, че следва да се наложи най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“, то основен предмет в процедурата по медиация следва да се приеме, че е възможността това наказание да не се наложи, като вместо него се наложи едно от другите две по-леки дисциплинарни наказания, както и срокът за предсрочното му заличаване (арг.198, ал.1 КТ).

➤ Страните разполагат с ограничена свобода за определяне на съдържанието на споразумението.

➤ Провеждане на процедура по медиация винаги би довело

⁶⁷ Виж по-горе абзац 7.4.

до налагане на наказание.

➤ Постигането на споразумение води до средноикономични последици за двете страни⁶⁸.

Трети момент – след връчване на заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Възможностите за страните при участие на този етап от дисциплинарното производство в процедура по медиация са идентични на тези, които предоставя процедурата, проведена в посочения по-горе втори момент, **но са обусловени от допълнителна, но и задължителна предпоставка** – отмяна на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание по усмотрение на работодателя, което действие може да е в резултат и на проявена инициатива от работника или служителя при несъгласие с наложеното наказание (арг. чл.344, ал.2 от КТ) (Александров, А. (2014). Налице ли е правен интерес от обжалването след прекратяване на трудовия договор на наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“? // Труд и право, №9, с. 5-12; Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя; Данев, В. Институтът на отмяна на заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение според кодекса на труда. // Сборник с доклади от трета национална научна конференция „Правото и бизнесът в съвременното общество, Варна: Наука и икономика, с.126-135). При провеждане на медиация в този трети, финален момент:

➤ двете страни са взаимодействали допълнително помежду си в най-продължителен период от време;

➤ във всяка от страните е възможно да са възникнали множество негативни емоции, като когато наказващият орган е работодателят, това се отнася до неговия физически представител;

➤ участващите разполагат с ограничена свобода за

⁶⁸ Виж по-горе абзац 7.4.

определяне на съдържанието на споразумението в производството по медиация.;

➤ дисциплинарният орган следва да извърши допълнителни действия – отмяна на наложена заповед за дисциплинарно наказание и връчването ѝ на работника или служителя;

➤ постигането на споразумение в този момент е в резултат на най-неефективни последици за двете страни⁶⁹.

Доколкото в КТ липсват норми, даващи възможност на контролни държавни органи да налагат на работодателя имуществена санкция за неизпълнение на задължение за налагане на дисциплинарно наказание на работник или служител при установено дисциплинарно нарушение, то извършеното по-горе на страница 5 отграничение има слабо застъпено практическо значение.

Ето защо, възприемайки гледището, че налагането на дисциплинарно наказание от компетентно лице е негово право, а не задължение, то част от дедукциите по-горе относно моментите за провеждане на медиация, както и досежно предмета на споразумението, няма да са важими.

От друга страна, нарушението на трудовата дисциплина презумира **недостатъчна мотивираност** на работника или служителя да спазва поведение, което се изисква от работодателя, **обусловена** от следните по-често срещани явления:

➤ извършваната работа не доставя необходимата удовлетвореност (в психически или финансов аспект);

➤ кризи в общуването (в работния колектив или между трудещия се и трети лица извън трудовия процес);

➤ кризи в строго индивидуален, личен план (здравословно състояние на работника или служителя или на негови близки).

Трябва да се отчете, че проведено дисциплинарно производство (в което извършителят и наказващият орган си взаимодействат допълнително) е предпоставка не само за допълнително влошаване, усложняване на отношенията между участниците му, а и между работодателя и другите членове на трудовия колектив, в случай че те проявят солидарност към своя колега, обект на дисциплинарна проверка.

⁶⁹ Виж по-горе абзац 7.4.

Приключването на дисциплинарно производство с налагане на дисциплинарно наказание предполага в голяма степен вероятност за:

➤ Съдебен спор при следните обстоятелства:

- а) неяснота относно крайния изход;
- б) необходимост от финансова обезпеченост;
- в) времеемкост.

➤ Усложняване на отношенията между работодателя и съответния деец на нарушението, евентуално и между други членове на трудовия колектив. Влошените взаимовръзки между работодател и работник или служител са премис да се разтрогне съществуващата трудовоправна връзка между тях и/или да доведе до неефективност при и по повод извършваната от трудеция се работа.

Вероятността по предходния абзац, разгледана пред призмата на съществуващата стагнация на работна сила, (Андреева, А., Данев В. Прекратяване на безсрочен трудов договор – проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Сборник доклади от национална научна кръгла маса „Ролята на правото в съвременната икономика, Варна: Наука и икономика, 2017, с. 326-340) е предпоставка за нарушаване, необезпеченост на търговската дейност на работодателя, когато за извършването ѝ е необходима работна сила, особено в хипотези на специфично производство и необходимост от предварително обучение за използване на производствени мощности, съответно по специфично оборудване, инструментариум.

Заклучение

В резултат на извършеният анализ могат да бъдат направени следните изводи и предложения *de lege ferenda*:

➤ Медиацията е подходящо средство за подобряване на отношенията в работния колектив при установеност на нарушение на трудова дисциплина, което е важен премис за постигане на споразумение, удовлетворяващо нуждите, интересите, потребностите на работодателя, съответно работника или служителя.

➤ За осъществяване на процедурата по медиация в дисциплинарното производство по КТ de lege ferenda следва да се прояви законодателна инициатива за задължителното ѝ въвеждане по време на провеждане на дисциплинарно производство по КТ и нейната финансова обезпеченост при извънсъдебни трудови спорове.

Използвана литература

1. Александров, А. (2015). Извънсъдебни способности за решаване на трудови спорове. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, том 7. София: Св. Кл. Охридски, с. 231-246.
(Aleksandrov, A. (2015). Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. // Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelno pravo, tom 7. Sofia: Sv. Kl. Ohridski, s. 231-246.)
2. Александров, А. (2014). Налице ли е правен интерес от обжалването след прекратяване на трудовия договор на наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. // Труд и право, №9, с. 5-12.
(Aleksandrov, A. (2014). Nalitse li e praven interes ot obzhalvaneto sled prekratyavane na trudoviya dogovor na nalozheni distsiplinari nakazaniya „zabelezhka“ i „preduprezhdzenie za uvolnenie“. // Trud i pravo, №9, 5-s. 12)
3. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика.
(Andreeva, A. i dr. (2020). Zashtita za individualnite trudovi prava (na работника ili sluzhitelya). Varna: Nauka i ikonomika)
4. Андреева, А., Данев, В. (2017). Прекратяване на безсрочен трудов договор – проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика. // Сборник с доклади от национална научна кръгла маса „Ролята на правото в съвременната икономика, Варна: Наука и икономика, с. 326-340.
(Andreeva, A., Danev, V. (2017). Termination of a permanent employment contract - issues, prospects and trends in a modern market economy. // Proceedings of the national scientific round table "The role of law in the modern economy, Varna: Science and Economics, pp.326-340)

5. Данев, В. (2020). Институтът на отмяна на заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение” според кодекса на труда“. // Сборник доклади от трета национална научна конференция „Правото и бизнесът в съвременното общество“, Варна: Наука и икономика, с.126-135
(Danev, V. (2020). The Institute of Revocation of an Order for Imposition of Disciplinary Punishment Dismissal under the Labor Code". // Proceedings of the Third National Scientific Conference "Law and Business in Modern Society". Varna: Nauka i ikonomika, pp.126-135)
6. Милованов, К. (2015). Дисциплинарна отговорност на работниците и служителите. София: Труд и право, с. 15.
(Milovanov, K. (2015). Distsiplinarna otgovornost na rabotnitsite i sluzhitelite. Sofiya: Trud i pravo, s. 15)

За контакти:

Докторант Владимир Данев
Русенски университет „Ангел Кънчев“
lawyer.danev@abv.bg