



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ДО
НАУЧНОТО ЖУРИ,
Утвърдено със Заповед № 434/13.02.2026 г.
на Заместник-ректора по научно-изследователската дейност на УНСС
за присъждане на научната и образователна степен „доктор“
професионално направление 3.6. Право – Трудово право и общественно
осигуряване

РЕЦЕНЗИЯ

от **д-р ТАНЯ НИКОЛОВА ЙОСИФОВА**

професор по Гражданско и семейно право в УНСС
председател на научното жури за публична защита на дисертационния
труд на Жасмина Христова Саръиванова

на тема **„Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти –
правни аспекти“**

за присъждане на образователната и научна степен „доктор“
по научната специалност „Трудово право и общественно осигуряване ”

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА НАУЧНОТО ЖУРИ,

I. Биографични бележки

Жасмина Христова Саръиванова е родена на 18.02.1980 г. Завършила е специалност „Право“ в Юридическия факултет на УНСС през 2004 г. От 2019 г. е докторант по Трудово право и общественно осигуряване, задочна форма на обучение, към катедра „Частноправни науки“ на Юридическия факултет на УНСС на основание Заповед № 887 от 08.04.2019 г. Била е юрисконсулт, старши експерт в Министерство на образованието и науката, младши експерт в Националния институт за помирение и арбитраж, както и в Националния осигурителен институт. От 2012 до 2017 г. е хоноруван асистент по Трудово право в ЮФ на УНСС. Практическият опит в сферата на трудовото и осигурителното право и в частност на колективното преговаряне е изключително полезен с оглед прилагането му в научното изследване и извеждането на конкретни предложения de lege ferenda.

Дисертантката е преминала успешно редица обучения в страната и в чужбина. Участвала е в телевизионни и радиопредавания по теми, попадащи в обхвата на трудовото право и общественото осигуряване. Владее английски и френски език. Понастоящем е Директор в Центъра „Защита на работодателските интереси“ в Българската стопанска камара. Научен ръководител на докторанта е доц. д-р Райна Койчева. Дисертационният труд е в обем от 181 страници, съдържанието е обособено в три глави, като съдържанието на главите е развито в параграфи, а те - в точки и подточки, означени с арабски цифри. Направени са 123 бележки под линия. Приложен е списък с библиография на кирилица и на латиница. Авторефератът отразява коректно основните научни и научно-приложни приноси на дисертацията.

Дисертантката има три публикации в областта на темата на дисертацията, които са представени при участие в научни конференции:

1) „Уредба на процедурата по арбитраж в Закона за уреждане на колективните трудови спорове“, Сборник с доклади от научна конференция в памет на проф. д-р Атанас Василев, „Проблеми на трудовото и осигурителното право“, София: Издателски комплекс-УНСС, 2021, с. 159–166;

2) „Уредба на процедурата по посредничество в Българското трудово законодателство“, Шестнадесета международна научна конференция на младите учени на тема „Икономиката на България и Европейския съюз: предизвикателството COVID-19“, София: Издателски комплекс-УНСС, 2021, с. 558–564;

3) „Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти-непосредствени преговори, посредничество и арбитраж“, В: Сборник „Международната организация на труда и България-100 години напред“, София: Сиби, 2020, с. 308-320.

II. Оценка на научните и научно-приложните резултати на дисертационния труд

Дисертационният труд е посветен на правните аспекти на способите за доброволно уреждане на трудови конфликти между работниците и служителите и работодателя, а именно: непосредствени преговори, посредничество и арбитраж. Тази тема е актуална и не е била предмет на задълбочени емпирични академични изследвания, поради което се явява навременна.

Използваните методи на правно изследване са правно-догматичният метод, сравнителноправният и правно-историческият метод. Сравнителноправният метод на изследване и познанията за

чуждестранното право дават възможност за преценка на подходящите за реципиране правни разрешения.

Прави впечатление прецизния юридически изказ на автора, професионалното задълбочено отношение към изследваната проблематика и стремежа да се постигнат първоначално набелязаните цели.

Структурата на дисертационния труд включва увод, три глави, заключение и библиография. **Глава първа** е озаглавена „Трудов конфликт“ и е посветена на изясняване понятието „трудов конфликт“ и неговите правни характеристики. Направена е съпоставка между трудовия конфликт и трудовия спор и е предложена легална дефиниция на понятието „трудов конфликт“. Авторът е анализирал видовете трудови конфликти - правни и неправни (икономически), както и проблема с тяхното проследяване и предотвратяване.

Втората глава включва исторически и сравнителноправен преглед на способите за доброволно уреждане на трудовите конфликти. Разгледана е актуалната правна уредба и принципите, на които се основават способите за доброволно уреждане на трудови конфликти.

Третата глава от дисертационния труд е озаглавена „Доброволни способи за уреждане на трудовите конфликти“. разгледано е общото понятие за доброволни способи за решаване на спорове, както и отделните видове доброволни способи за уреждане на трудови конфликти: непосредствени преговори, посредничество и арбитраж. Направено е предложение за регламентиране на способа „помирение“.

III. Научни приноси на дисертационния труд

Могат да се посочат следните основни научни приноси на дисертационния труд, които са съпроводени с подробна аргументация:

1. Аргументирано е становището, че трудовият конфликт следва да се определя въз основа на съвкупност от признаци - участие на колективен субект (поне на страната на работниците и служителите), предмет, включващ трудови, осигурителни отношения или жизненото равнище и защита на колективен, а не индивидуален интерес. Посочено е, че понятието „трудов конфликт“ има широка и многопластова същност, включваща колективен интерес и различни аспекти на трудовите и осигурителните отношения.

2. Принос представлява и разглеждането на видовете трудови конфликти. Обоснован е изводът, че трудовите конфликти са преобладаващо неправни и се уреждат чрез специални извънсъдебни процедури, уредени от действащото право, като наред с тях съществуват и правни трудови конфликти, за които е предвиден съдебен ред.

3.Изследвана е практиката на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) по разрешаване на колективни трудови спорове;

4.Направени са конкретни предложения **de lege ferenda**:

- определен е моментът на възникване на трудовия конфликт, като е прието, че той настъпва не винаги, когато има различие в интересите, а когато страните престанат да имат съвпадащи цели и откажат постигането на компромис. В тази връзка е направено предложение de lege ferenda за допълване на чл. 3 ЗУКТС с цел ясно разграничение на трудовите конфликти от случаите, при които предявените искания на работниците са удовлетворени и не се стига до колективен трудов спор;
- въз основа на сравнителноправния анализ е обоснована необходимостта от нормативно регламентиране на самостоятелен способ „помирение“ като форма за постигане на компромис между страните, която да допълва съществуващите процедури по посредничество и арбитраж. Предлага се този способ да бъде регламентиран в ЗУКТС и в подзаконовата уредба, като процедурата бъде безплатна и осъществявана от помирители към НИПА;
- направено е предложение de lege ferenda за допълване на чл. 7в, т. 6 КТ с изрично включване на обучението за водене на преговори като право на представителите на работниците и служителите;
- във връзка със способа „арбитраж“ са формулирани редица предложения de lege ferenda. Анализирана е недопустимостта на едновременно осъществяване на арбитраж от НИПА и от синдикални или работодателски организации, като е предложена редакционна промяна в чл. 4, ал. 1 ЗУКТС с цел недвусмислено тълкуване;
- наред с изследването на специалните законодателни актове в областта на трудовото право дисертантката е включила и анализ на приложимостта на Закона за медиацията и е аргументирала неговата неприложимост при решаване на колективните трудови конфликти.

IV. Критични бележки и препоръки

Към дисертационния труд могат да бъдат отправени и някои критични забележки и препоръки.

На първо място, във връзка с дефинирането на трудовия конфликт следва той ясно да се отграничи от трудовия спор и по-специално от колективния трудов спор, когато той произтича от неизпълнение на колективен трудов договор.

На второ място, може да се преосмисли предложението когато страните по колективния трудов спор доказано не разполагат с необходимите средства за покриване на разходи за посредничество те да се поемат от министъра, компетентен по трудовите въпроси, като възнаграждението на посредника се изплаща до минималния размер,

определен в приложимата подзаконова нормативна уредба. В този случай възнаграждението на посредника не би следвало да е до минимален размер.

На трето място, отделено е прекалено много внимание на сравнителноправната уредба на отделни държави. По-подходящия начин за разглеждане на тези въпроси е при анализ на отделни проблеми и черпенето на аргументи от чуждестранни източници.

V. Заключение

В заключение дисертантката Жасмина Саръиванова притежава задълбочени познания в областта на Трудовото право и способност за самостоятелни научни изследвания. Представеният за защита пред научното жури дисертационен труд на тема **„Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти – правни аспекти ”** отговаря напълно на изискванията на чл.6, ал.3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България, на чл.27, ал.2 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ, както и на Вътрешните Правила на УНСС за получаване на образователната и научна степен „доктор”, поради което предлагам да бъде присъдена образователната и научна степен „доктор” по научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване” на **Жасмина Христова Саръиванова**, задочен докторант в ЮФ на УНСС.

София,
15.03.2026 г.
професор по Гражданско
и семейно право в УНСС

Рецензент:
д-р Таня Йосифова,

**TO
THE SCIENTIFIC JURY,
Approved by Order № 434/13.02.2026
the Deputy Rector for Scientific Research Activity of UNWE
awarding the scientific and educational degree of doctor
professional field 3.6. Law – Labour law and social security**

REVIEW

by **Dr. TANYA NIKOLOVA YOSIFOVA**
Professor of Civil and Family Law at the UNWE
Chair of the Scientific Jury for Public Defence of Jasmina Hristova
Saraivanova's Dissertation

on "Methods for Voluntary Settlement of Labour Conflicts - Legal Aspects"
awarding the educational and scientific degree of doctor
the Scientific Specialty "Labour Law and Social Security ”

DEAR MEMBERS OF SCIENTIFIC JURY,

I. Biographical notes

Jasmina Hristova Saraivanova was born on 18 February 1980. She graduated in Law from the Faculty of Law of UNWE in 2004. Since 2019 she has been a doctoral student in Labour Law and Social Security, part-time, at the Private Law Sciences Department of the Faculty of Law of UNWE on the basis of Order № 887 of 8 April 2019. She has been a legal adviser, a senior expert at the Ministry of Education and Science, a junior expert at the National Institute for Conciliation and Arbitration, as well as at the National Social Security Institute. From 2012 to 2017 he was a part-time assistant in Labour Law at the University of National and World Economy. Practical experience in the field of labour and social security law, and in particular collective bargaining, is extremely useful for its application in scientific research and the development of concrete proposals de lege ferenda.

The PhD student has successfully completed a number of trainings in the country and abroad. She has participated in television and radio broadcasts on topics falling within the scope of labour law and social security. She is fluent in English and French. He is currently Director at the Centre for the Protection of Employers' Interests at the Bulgarian Industrial Association. The scientific director of the doctoral student is Assoc.

The dissertation has a volume of 181 pages, the content is divided into three chapters, the content of the chapters is developed in paragraphs, and they - in points and sub-items marked with Arabic numerals. 123 footnotes have been made. A list of bibliography in Cyrillic and Latin is attached. The author's thesis correctly reflects the main scientific and applied contributions of the dissertation.

The Ph.D. has three publications in the field of the topic of the dissertation, which are presented at scientific conferences:

Regulation of the Arbitration Procedure in the Collective Labour Disputes Settlement Act, Proceedings of a Scientific Conference in Memory of Prof. Dr. Atanas Vassilev, Problems of Labour and Social Security Law, Sofia: Publishing Complex-UNSS, 2021, pp. 159-166;

2). 'Regulation of the Mediation Procedure in the Bulgarian Labour Law', Sixteenth International Scientific Conference of Young Scientists on 'The Economy of Bulgaria and the European Union: the COVID-19 Challenge', Sofia: UNSS Publishing Complex, 2021, pp. 558-564;

3). 'Measures for the Amicable Settlement of Labour Conflicts – Direct Negotiations, Mediation and Arbitration', In: Compendium 'International Labour Organisation and Bulgaria-100 Years Ahead', Sofia: Sibi, 2020, pp. 308-320.

II. Assessment of the scientific and applied results of the dissertation

The dissertation is devoted to the legal aspects of the ways of amicable settlement of labor conflicts between employees and the employer, namely: direct negotiations, mediation and arbitration. This topic is topical and has not been the subject of extensive empirical academic research, which is why it appears timely.

The methods of legal research used are the legal-dogmatic method, the comparative legal method and the legal-historical method. The comparative law method of investigation and knowledge of foreign law make it possible to assess the appropriate legal solutions to be adopted.

The precise legal statement of the author, the professional in-depth attitude to the researched issues and the striving to achieve the initially set goals are noteworthy.

The structure of the dissertation includes an introduction, three chapters, a conclusion and a bibliography. **Chapter one**, entitled 'Labour conflict', is devoted to clarifying the concept of 'labour conflict' and its legal characteristics. A comparison is made between the labour conflict and the labour dispute and a legal definition of the term 'labour conflict' is proposed. The author has analyzed the types of labor conflicts - legal and non-legal (economic), as well as the problem of their monitoring and prevention.

The second chapter includes a historical and comparative legal review of the ways of amicable settlement of labour conflicts. The current legal framework and the principles on which the methods for amicable settlement of labour conflicts are based are discussed.

The third chapter of the dissertation is entitled 'Voluntary means of settling labour conflicts'. THE general concept of voluntary means of dispute resolution, as well as the various types of voluntary means of settling labour

conflicts: direct negotiation, mediation and arbitration, is discussed. A proposal has been made to regulate the "reconciliation" method.

III. Scientific Contributions of the Dissertation

The following main scientific contributions of the dissertation can be mentioned, which are accompanied by a detailed argumentation:

1. It is argued that labour conflict should be determined on the basis of a set of indicators - the participation of a collective entity (at least on the side of employees), an object involving employment, social security relations or the standard of living and the protection of a collective rather than individual interest. It is stated that the concept of 'labour conflict' has a broad and multi-layered nature, including a collective interest and various aspects of employment and social security relationships.

2. Contribution is also the consideration of the types of labor conflicts. It is reasonable to conclude that labour conflicts are predominantly non-legal and are settled by means of special out-of-court procedures governed by the law in force, and there are also legal labour conflicts for which a court order is provided.

3. The practice of the National Institute for Conciliation and Arbitration (NIPA) in resolving collective labour disputes has been studied;

4. Specific proposals have been made **de lege ferenda**:

- the moment of occurrence of the labor conflict is determined, and it is accepted that it occurs not always when there is a difference in interests, but when the parties cease to have the same goals and refuse to reach a compromise. In this regard, a proposal has been made de lege ferenda to supplement Article 3 of the ZUCTS in order to clearly distinguish labour conflicts from cases in which the workers' claims have been satisfied and no collective labour dispute has arisen;

- on the basis of the comparative legal analysis, the need to regulate an autonomous 'reconciliation' method as a form of compromise between the parties, complementing the existing mediation and arbitration procedures, is justified. It is proposed that this method be regulated in the ZUKTS and in the secondary legislation, the procedure being free of charge and carried out by NIPA conciliators;

- a proposal has been made de lege ferenda to supplement Article 7c(6) of the Labour Code with the explicit inclusion of negotiation training as a right of employees' representatives;

- a number of de lege ferenda proposals have been formulated in relation to the arbitration method. The inadmissibility of simultaneous arbitration by the NIPA and trade unions or employers' organisations has been analysed, and an editorial change to Article 4(1) of the ZUKTS has been proposed for unambiguous interpretation;

- along with the study of special legislative acts in the field of labour law, the dissertation also included an analysis of the applicability of the Mediation Act and justified its inapplicability in resolving collective labour conflicts.

I V. Critical remarks and recommendations

Some critical remarks and recommendations may also be addressed to the dissertation paper.

In the first place, as regards the definition of the labour conflict, it must be clearly distinguished from the labour dispute and, in particular, from the collective dispute where it arises from non-compliance with a collective agreement.

In the second place, it is possible to rethink the proposal that, where the parties to the collective bargaining dispute prove not to have the resources necessary to cover mediation costs, those resources should be borne by the Minister responsible for employment matters, with the intermediary being remunerated up to the minimum amount laid down in the applicable secondary legislation. In this case, the remuneration of the intermediary should not be up to a minimum amount.

Thirdly, too much attention has been paid to the comparative legal framework of individual countries. A more appropriate way to address these issues is by analysing individual problems and drawing arguments from foreign sources.

V. Conclusion

In conclusion, the dissertation doctoral student Jasmina Saraivanova possesses in-depth knowledge in the field of Labour Law and the ability to conduct independent research. ”’s dissertation entitled **‘Measures for the Amicable Settlement of Labour Conflicts – Legal Aspects’**, submitted for defence to the scientific jury, fully complies with the requirements of Article 6(3) of the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria, Article 27(2) of the Rules for the Implementation of the ZRASRB, as well as with the UNWE Internal Rules for Obtaining the Educational and Scientific Degree of Doctor, which is why I propose that Jasmina Hristova Saraivanova, a doctoral student in absentia at the University of National and World Economy, be awarded the educational and scientific degree of Doctor in the scientific specialty **‘Labour Law and Social Security’**.

Sofia, Reviewer:

15/03/2026 Dr. Tanya Yosifova,

Professor of Civil

and Family Law at the UNWE