

До
Научно жури
при УНСС
гр. София

РЕЦЕНЗИЯ

от професор, д-р **Нина Милкова Гевренова**,
научна специалност "Трудово право и общественно осигуряване",
Юридически факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, гр. София

Уважаеми членове на научното жури,

Със заповед № 434/13. 02. 2026г. на доц. д-р Мария Воденичарова, Заместник ректор на Университет за национално и световно стопанство /УНСС/ съм определена за член на научното жури в процедура за присъждане на Жасмина Христова Саръиванова образователна и научна степен „доктор“ по професионално направление 3.6. Право, научна специалност „Трудово право и общественно осигуряване“, с дисертационен труд на тема „Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти-правни аспекти“, с научен ръководител доцент д-р Райна Москова Койчева.

I. Данни за кандидата.

Жасмина Христова Саръиванова завършва „Право“ в УНСС, Юридически факултет, редовна форма на обучение, след което има успешно професионално развитие като юрист в различни държавни органи и институции. През годините работи в Национален осигурителен институт, в Министерство на образованието, младежта и науката и в Национален институт за помирение и арбитраж /НИПА/. Към момента е Директор, Център „Защита на работодателските интереси“, направление „Индустриални отношения“ в Българска стопанска камара. Натрупаният богат професионален опит предоставя знанията, необходими за задълбочен анализ на проблематика и развиват специфичната чувствителност по проблемите на социалната политика в контекста на индустриалните отношения. Експертното участие на Жасмина Саръиванова в работата на комисиите на Националния съвет за тристранно сътрудничество разширява възможностите за обективен и детайлен анализ на „сблъсъка“ между различните/взаимоизключващите се интереси, обективиран в

института на колективните трудови конфликти между работници, служители и работодатели. Работата в Надзорния съвет на НИПА и в работни групи и комитети на Business Europe обогатява и задълбочава нейните познания в областта на европейската регулация и дава добра основа за изследването и в контекста на сравнението с националното законодателство.

II. Описание на научните трудове на кандидата.

Жасмина Христова Саръиванова е зачислена в задочна докторантура на обучение, докторантска програма Трудово право и обществено осигуряване, професионално направление 3.6. „Право“ към катедра „Частноправни науки“, считано от 26. 03. 2019г. до 26. 03. 2023г. с научен ръководител доц. д-р Райна Койчева. Жасмина Саръиванова участва в процедурата, като представя дисертационен труд на тема „Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти-правни аспекти“, 181 страници и следните статии: 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.

III. Научни приноси.

Представеният дисертационен труд е първото самостоятелно и цялостно изследване на доброволните способности за решаване на колективните трудови спорове, които са постоянна част от обществените отношения в Република България и все по-често се оказват специфично проявление на динамиката в тяхното развитие и еманация на съществуващите обективни противоречия. Важността на темата се обосновава от общественото значение на трудовите конфликти, в рамките на които не само се „сблъскват“ интересите на

работодатели и служители, но и постоянно се тества способността на държавата да ги управлява, регулира и решава по ефективен начин. Актуалността на анализиранияте проблеми се разкрива и в контекста на противоречията между Кодекса на труда /КТ/ и Закона за решаване на колективните трудови спорове /ЗУКТС/, проявяващи се както в практиката, така и разнородната съдебна практика.

Структурата на дисертационния труд е много добре обмислена, като в първа част се анализират правните белези на трудовия конфликт, във втората-международната и националната правна регламентация и в третата-доброволните способности за неговото решаване. Това позволява изследването да се фокусира върху точно и ясно определен предмет в рамките на дефинирането на трудовия конфликт и да не „се разпилява“ в обсъждане на теми, които нямат отношение и значение. Жасмина Саръиванова демонстрира много добро познаване на практическите аспекти и проявления на анализиранияте явления, което позволява изследването да не се изчерпва с теоретичен и доктринален подход, а да има пряко значение и в практиката. Тя борави с лекота с правната терминология, последователно излага и като цяло успешно аргументира своите тези.

В дисертационния труд има множество приноси моменти, част от които посочвам:

1/ специално внимание заслужава дефинирането на трудовия конфликт в контекста на сравнението с трудовия спор и разграничаването им на базата на предмета, страните и реда за решаване. Безспорен принос представлява детайлният анализ на правната регламентация на трудовия спор в други национални законодателства и направените на базата на структурираното съпоставяне изводи относно положителните и отрицателните моменти в българското позитивно право.

2/ приносен момент е предложението за създаване на дефиниция в ЗУКТС, чието съдържание докторантът създава на база на анализиранияте конститутивни правни белези. Споделям посочените аргументи в подкрепа на необходимостта от такава изрична уредба, както и това, че прецизирането на регламентацията би преодоляло част от проблемите в практиката. В същото време въпросът относно съдържанието на „общия, колективен интерес“ на работниците и служителите като страна в конфликта остава извън предмета на изследването. Още повече, че както самия докторант напълно правилно посочва, ЗУКТС не урежда изискване за минимален брой работници и служители, като позволява дори двама работника/служителя да бъдат легитимна страна, която реализира своя интерес в рамките

на конфликта. Според мен изследването би спечелило от един по-задълбочен анализ и от аргументиран отговор на въпросите дали „интересът“ на двамата „представлява“ „колективен интерес“ като конститутивен белег и дали законодателното решение не „обрича“ предварително конфликтите на неуспех поради тяхната „минимална“ представителност.

3/ принос е детайлното изследване на универсалните и регионалните международни източници, в това число конвенциите и препоръките на Международната организация на труда, Европейската социална харта и Хартата на основните права на Европейския съюз. Докторантът демонстрира своето много добро познаване на националните законодателства в различни държави и направеният сравнителноправен анализ позволява обосновано да се аргументират направените изводи относно българските правни институти.

4/ внимание заслужава анализът на структурата, функциите и институционалното значение на НИПА в колективните трудови конфликти и по-специално във фазата на тяхното доброволно решаване. За първи път се прави задълбочено изследване на специфичните функции на НИПА, свързани с предотвратяване и ограничаване на конфликтите във фазите преди стачката.

5/ за първи път „доброволния“ характер на способите за решаване на колективните трудови конфликти се анализира в контекста на сравнението и разграничаването с тяхното решаване по съдебен ред. Този подход съществено се различава от обичайното за трудовоправната теория аргументиране на базата на сравнението със стачката като недоброволен и еднолично налагащ различна по съдържание и интензивност „принудата“ над работодателя и безспорно показва иновативното и творческо мислене на докторанта.

6/ приносен момент е изследването на Закона за медиация и уреденото в ЗУКТС посредничество/медиация като един от способите за доброволно решаване на колективния трудов конфликт. Обосновани са направените изводи за тяхното съотношението като общ към специален, което аргументира и тезата за неприложимостта на Закона за медиация при решаване на колективните трудови конфликти.

7/ направените предложения *de lege ferenda* за промяна в чл. 3 ЗУКТС, която изрично да регламентира прекратяване на конфликта при постигане на съгласие между страните и определяне на формата и сроковете за предявяване на исканията и даване на отговор в рамките на непосредствените преговори са аргументирани и следва да бъдат подкрепени.

Тяхното прилагане би преодоляло редица практически проблеми и би структурирало по-добре редът за доброволно решаване на конфликтите. Актуалността и важността на предложенията се разкрива и в още едно отношение, по-точно значението на непосредствените преговори като задължителен етап, чието законосъобразно реализиране има съществено значение за законосъобразността на стачката.

8/ внимание заслужава детайлното изследване на спецификите на „посредничество“ и „арбитража“, както и анализите на конкретните практически предизвикателства пред НИПА по провеждане на свързаните с тях процедури. Редицата предложения за промени при определяне, обучение, поддържане на необходимата квалификация на помирителите и арбитрите, както и по отношение на финансиране на процедурите са аргументирани и тяхното приемане би подобрило ефективността на съответните способности.

9/ безспорен принос е изследването на „помирението“ като способ, който ЗУКС не регламентира, като аргументирано се посочват неговите специфични правни характеристики и преимущества в сравнение с посредничеството.

10/ за първи път се прави предложение de lege ferenda за промяна в чл. 4, ал. 1 ЗУКТС, която изрично регламентира помирението, както и за допълване на разпоредбите в Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж.

IV. Критични бележки и препоръки

В дисертационния труд има слабости, основните от които споделям:

а/ за първи път се посочват принципите, върху които се изгражда уредбата на доброволните способности за решаване на колективните трудови конфликти/спорове, което безспорно е важно и предизвикателно. Струва ми се, че определянето на толкова много на брой, по-точно дванадесет основни начала за правен институт е меко казано спорно, още повече, че някои от „принципите“ нямат „отношение“ нито към законодателството, нито към правоприлагането. Също така, съдържанието на принципите е по-скоро маркирано, но не и анализирано, което не допринася за убедителността и аргументираността на изложените тези и изводи. Считаю, че докторанът следва да продължи своите изследвания, като се фокусира върху конкретното проявление на определените от него самия основни

начала, както в ЗУКТС, така в контекста на тяхната връзка и съотношение с основните принципи на трудовото право.

б/дисертационният труд не дава ясен и аргументиран отговор на един от най-важните въпроси и по-точно трябва ли колективните трудови спорове да решават, както правни, така и неправни въпроси. Като „червена линия“ този проблем минава през цялата работа и „се засяга“ в най-важните моменти, включително при дефиниране на колективния трудов конфликт и разграничаването му от спора; при класификацията на колективните трудови конфликти на правни и неправни; в анализа на „приложимостта“ на отделните способи за доброволно решаване при правните и неправните спорове и т. н. В този смисъл е безспорно, че докторантът напълно осъзнава принципното значение на въпроса, но въпреки това не посочва своето категорично становище. Струва ми се, че заявяването на ясната позиция по този въпрос в голяма степен би задълбочило изложението и би повишило тежестта и значението на направените в него предложения.

За илюстрация посочват само един от въпроси, чието изследване и решаване се основава на цялостното разбиране за предмета на колективния трудов конфликт. В дисертацията се излагат правилните аргументи за това, че арбитражното решение следва да се прилага при решаване на правни, но не и неправни спорове. В този смисъл е безспорно, че арбитражът е годен способ за решаване на колективни трудови конфликти, свързани с неизпълнение на действащ колективен трудов договор. Този верен сам по себе си извод обаче не се анализира в контекста на разпоредбата в чл. 59 КТ като се игнорира факта, че правен спор с идентичен предмет може да се реализира и по съдебен ред. Не се изследват възможните противоречия между влезлите в сила съдебни решения, постановени по реда на чл. 59 КТ и арбитражните решения по реда на ЗУКТС, както и не се дават предложения за тяхното преодоляване.

в/ няма задълбочено сравнение между колективния трудов договор и споразуменията, които страните сключват в рамките на непосредствените преговори или с помощта на посредника. Липсва анализ на редицата проблеми, свързани с „преплитането“ две правни регламентации и по-точно, на уредбата на колективния трудов договор в КТ и на уредбата на споразуменията в ЗУКТС. Преговорите за сключване/изменение на колективен трудов договор могат да се „реализират“ и по реда на ЗУКТ като „доброволно решаване“ на колективен трудов спор, но това няма да промени нормативната същност и

нормативното действие на сключения като краен резултат колективен трудов договор. От друга страна, непосредствените преговори и преговорите с посредник по ЗУКС могат да завършат с подписване на споразумение, което няма нормативно съдържание и нормативно не регулира права и задължения, защото се прилага за страните в спора и решава съществуващите само между тях проблеми. Но при действащата уредба тези „доброволни способности“ могат да завършат и с подписване на колективен трудов договор, за който се прилагат изискванията и правните последици по чл. 50-60 КТ.

Липсата на разбиране за дълбоката същностна разлика между два правни института според мен е в основата за направените множество предложения за „разпространение“ и „придаване на характер“ на колективен трудов договор на споразумения, арбитражни решения и т. н. Въпреки, че разбирам целения социален ефект, считам, че предложенията не само няма да го постигнат, но ще задълбочат съществуващите и сега принципни проблеми. Струва ми се, че поддържането и аргументирането на тези предложения се нуждае от принципна и много по-съществена промяна в ЗУКС, свързана на първо място с отговор на въпроса дали колективните трудови конфликти трябва да са само правни и/или и неправни. Без тази промяна приемането на предложенията в голяма степен би обезценило, както нормативно регулиращата функция на колективния трудов договор, така и специфичното значение на споразуменията като правен способ за решаване на конфликти в тяхната доброволна фаза на развитие.

г/ в някои части дисертационният труд остава на нивото на добре структуриран преразказ без да предлага анализ на съответната уредба и правен институт. Това води до дисбаланс между съдържанието на различните части, както и лишава част от изводите от необходимата задълбоченост и аргументираност. Така например, липсва анализ на индивидуалния трудов спор, който безспорно не е във фокуса на изследването, но е необходим за аргументирано сравнение с колективния трудов конфликт/спор. Докторанът посочва, че законодателят разширява страните и предмета на индивидуалния спор, включвайки спорове между предприятие-ползвател и работници/служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа; работника и служителя и изпълнителя, на който работодателят е пряк изпълнител и т. н. В същото време „безкритично“ и без да отчита посочената специфика го характеризира като спор между работник/служител и

работодател относно права и задължения по съществуващото между тях индивидуано трудово правоотношение

Посочените недостатъци не променят извода, че представеното изследване има научни достойнства и притежава качествата на дисертационен труд по смисъла на ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

Представените три статии са посветени на актуални въпроси, свързани с теоретичните и практическите аспекти на темата на дисертационния труд и разкриват трайните научни интереси на докторанта.

V. Заключение

В заключение считам, че дисертационният труд на тема „Способи за доброволно уреждане на трудови конфликти-правни аспекти“ е оригинално съчинение с приносен характер, което в пълна степен отговаря на изисквания в ЗРАСРБ. То показва, че Жасмина Христова Саръиванова притежава знания в областта на трудовото право, умение логично и ясно да ги излага и способност за самостоятелни научни изследвания.

Поради гореизложеното, давам своята положителна оценка за рецензираните дисертационен труд, автореферат, постигнати резултати и приноси, и предлагам на почитаемото научно жури да вземе решение, с което да присъди на Жасмина Христова Саръиванова образователната и научна степен „доктор“ в Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.6. Право.

Дата: 11. 02. 2026 година

Член на журито:

Професор, д-р Нина Гевренова

**To the Scientific Jury at the UNWE,
Sofia**

REVIEW by Professor, Dr. Nina Milkova Gevrenova, scientific specialty "Labour Law and Social Security", Faculty of Law of Sofia University "St. Kliment Ohridski", Sofia

Dear members of the scientific jury, By order No. 434/13. 02. 2026 of Assoc. Prof. Dr. Maria Vodenicharova, Deputy Rector of the University of National and World Economy /UNWE/ I am appointed as a member of the scientific jury in the procedure for awarding to Jasmina Hristova Saraivanova the educational and scientific degree "doctor" in professional field 3.6. Law, scientific specialty "Labour Law and Social Security", with a dissertation on the topic "Methods for Voluntary Settlement of Labour Conflicts - Legal Aspects", with scientific supervisor Associate Professor Dr. Rayna Moskova Koycheva.

I. Candidate data

Jasmina Hristova Saraivanova graduated from the Faculty of Law of the University of National and World Economy, full-time, and then successfully developed her professional career as a lawyer in various state bodies and institutions. Over the years, she has worked at the National Social Security Institute, the Ministry of Education, Youth and Science, and the National Institute for Conciliation and Arbitration (NIPA). She is currently the Director of the Center for Protection of Employers' Interests, Industrial Relations Department, at the Bulgarian Industrial Association. The accumulated rich professional experience provides the knowledge necessary for in-depth analysis of the issues and develops the specific sensitivity to the problems of social policy in the context of industrial relations. Jasmina Saraivanova's expert participation in the work of the committees of the National Council for Tripartite Cooperation expands the possibilities for an objective and detailed analysis of the "clash" between the different/mutually exclusive interests, objectified in the institute of collective Labour conflicts between workers, employees and employers. The work in the Supervisory Board of NIPA and in working groups and committees of Business Europe enriches and deepens her knowledge in the field of European regulation and provides a good basis for research in the context of comparison with national legislation.

II. Description of the candidate's scientific works

Jasmina Hristova Saraivanova is enrolled in part-time doctoral studies, doctoral program Labour Law and Social Security, professional direction 3.6. "Law" at the Department of "Private Law Sciences", from 26. 03. 2019 to 26. 03. 2023 with scientific supervisor Assoc. Prof. Dr. Rayna Koycheva. Jasmina Saraivanova participated in the procedure by presenting a dissertation on the topic "Methods for Voluntary Settlement of Labour Conflicts - Legal Aspects", 181 pages and the following articles: 1. "Regulation of the Arbitration Procedure in the Law on Settlement of Collective Labour Disputes", Collection of Reports from a Scientific Conference in Memory of Prof. Dr. Atanas Vassilev, "Problems of Labour and Social Security Law", Sofia: Publishing Complex-UNWE, 2021, p.159–166; 2. "Regulation of the Mediation Procedure in the Bulgarian Labour Legislation", Sixteenth International Scientific Conference of Young Scientists on the topic "The Economy of Bulgaria and the European Union: the COVID-19 Challenge", Sofia: Publishing Complex-UNWE, 2021, pp. 558–564; 3. "Methods for Voluntary Settlement of Labour Conflicts - Direct Negotiations, Mediation and Arbitration" In: Collection "The International Labour Organization and Bulgaria - 100 Years Ago", Sofia: Sibi, 2020, pp. 308-320. III. Scientific Contributions. The presented dissertation work is the first independent and comprehensive study of the voluntary methods for resolving collective Labour disputes, which are a permanent part of public relations in the Republic of Bulgaria and increasingly turn out to be a specific manifestation of the dynamics in their development and emanation of existing objective contradictions. The importance of the topic is justified by the social significance of Labour conflicts, within which not only do the interests of employers and employees "clash", but also the ability of the state to manage, regulate and resolve them effectively is constantly tested. The relevance of the analyzed problems is also revealed in the context of the contradictions between the Labour Code /LC/ and the Law on the Resolution of Collective Labour Disputes /LCLD/, manifested both in practice and in diverse judicial practice. The structure of the dissertation work is very well thought out, as in the first part the legal features of the Labour conflict are analyzed, in the second - international and national legal regulation, and in the third - voluntary methods for its resolution. This allows the study to focus on a precisely and clearly defined subject within the framework of the definition of the Labour conflict and not to "spill over" into discussion of topics that are irrelevant and important. Jasmina Saraivanova demonstrates very good knowledge

of the practical aspects and manifestations of the analyzed phenomena, which allows the study not to be within which not only do the interests of employers and employees "clash", but also the ability of the state to manage, regulate and resolve them effectively is constantly tested. The relevance of the analyzed problems is also revealed in the context of the contradictions between the Labour Code /LC/ and the Law on the Resolution of Collective Labour Disputes /LCLD/, manifested both in practice and in diverse judicial practice. The structure of the dissertation work is very well thought out, as in the first part the legal features of the Labour conflict are analyzed, in the second - international and national legal regulation, and in the third - voluntary methods for its resolution. This allows the study to focus on a precisely and clearly defined subject within the framework of the definition of the Labour conflict and not to "spill over" into discussion of topics that are irrelevant and important. Jasmina Saraivanova demonstrates very good knowledge of the practical aspects and manifestations of the analyzed phenomena, which allows the study not to be within which not only do the interests of employers and employees "clash", but also the ability of the state to manage, regulate and resolve them effectively is constantly tested. The relevance of the analyzed problems is also revealed in the context of the contradictions between the Labour Code /LC/ and the Law on the Resolution of Collective Labour Disputes /LCLD/, manifested both in practice and in diverse judicial practice. The structure of the dissertation work is very well thought out, as in the first part the legal features of the Labour conflict are analyzed, in the second - international and national legal regulation, and in the third - voluntary methods for its resolution. This allows the study to focus on a precisely and clearly defined subject within the framework of the definition of the Labour conflict and not to "spill over" into discussion of topics that are irrelevant and important. Jasmina Saraivanova demonstrates very good knowledge of the practical aspects and manifestations of the analyzed phenomena, which allows the study not to be limited to a theoretical and doctrinal approach, but to have direct relevance in practice. She handles legal terminology with ease, consistently presents and generally successfully argues her theses.

There are many contributing points in the dissertation work, some of which I point out:

1. special attention deserves the definition of Labour conflict in the context of the comparison with the Labour dispute and the distinction between them based on the subject, the parties and the order of resolution. An indisputable contribution is the detailed analysis of the legal regulation of the Labour dispute in other national legislations and the conclusions made on the basis of the structured comparison regarding the positive and negative aspects of Bulgarian positive law;

2. A contributing point is the proposal to create a definition in the CLDSA, the content of which the doctoral student creates based on the analyzed constitutive legal features. I share the arguments mentioned in support of the need for such explicit regulation, as well as the fact that refining the regulation would overcome some of the problems in practice. At the same time, the issue of the content of the "common, collective interest" of workers and employees as a party to the conflict remains outside the scope of the study. Moreover, as the doctoral candidate himself quite correctly points out, the CLDSA does not regulate a requirement for a minimum number of workers and employees, allowing even two workers/employees to be a legitimate party that realizes their interest within the conflict. In my opinion, the study would benefit from a more in-depth analysis and a reasoned answer to the questions of whether the "interest" of the two "represents" a "collective interest" as a constitutive feature and whether the legislative decision does not "doom" the conflicts to failure in advance due to their "minimum" representativeness;

3. A contribution is the detailed study of universal and regional international sources, including the conventions and recommendations of the International Labour Organization, the European Social Charter and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. The doctoral student demonstrates his very good knowledge of the national legislations in different countries and the comparative legal analysis made allows to substantiate the conclusions made regarding the Bulgarian legal institutes;

4. The analysis of the structure, functions and institutional significance of NIPA in collective Labour conflicts and in particular in the phase of their voluntary resolution deserves attention. For the first time, an in-depth study of the specific functions of NIPA related to the prevention and limitation of conflicts in the phases before the strike is made;

5. for the first time, the "voluntary" nature of the methods for resolving collective Labour conflicts is analyzed in the context of comparison and distinction with their resolution by court

order. This approach significantly differs from the usual argumentation for Labour law theory based on the comparison with the strike as involuntary and unilaterally imposing "coercion" of different content and intensity on the employer and undoubtedly shows the innovative and creative thinking of the doctoral student;

6. A contributing point is the study of the Mediation Act and the mediation regulated in the CLDSA as one of the methods for voluntary resolution of the collective Labour conflict. The conclusions made about their ratio as general to special are justified, which also argues the thesis about the inapplicability of the Mediation Act in resolving collective Labour conflicts;

7. The proposals made *de lege ferenda* for a change in Art. 3 of the CLDSA, which would explicitly regulate the termination of the conflict upon reaching an agreement between the parties and determine the form and deadlines for presenting the demands and providing a response within the framework of direct negotiations, are well-argued and should be supported. Their implementation would overcome a number of practical problems and would better structure the procedure for voluntary resolution of conflicts. The relevance and importance of the proposals is also revealed in another respect, namely the importance of direct negotiations as a mandatory stage, the lawful implementation of which is of essential importance for the legality of the strike;

8. the detailed study of the specifics of "mediation" and "arbitration", as well as the analyses of the specific practical challenges facing the NIPA in conducting the procedures related to them, deserves attention. The number of proposals for changes in the appointment, training, maintenance of the necessary qualifications of conciliators and arbitrators, as well as in terms of financing the procedures are well-reasoned and their adoption would improve the effectiveness of the relevant methods;

9. An indisputable contribution is the study of "conciliation" as a method that the CLDSA does not regulate, with its specific legal characteristics and advantages compared to mediation being clearly stated;

10. For the first time, a proposal is made *de lege ferenda* for a change in Art. 4, para. 1 CLDSA, which explicitly regulates conciliation, as well as for supplementing the provisions in the Rules for the Implementation of Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes by the National Institute for Conciliation and Arbitration.

III. Critical remarks and recommendations

There are weaknesses in the dissertation, the main ones of which I share:

a/ for the first time, the principles on which the regulation of voluntary methods for resolving collective Labour conflicts/disputes is built are indicated, which is undoubtedly important and challenging. It seems to me that the definition of so many, more precisely twelve basic principles for a legal institute is, to put it mildly, controversial, especially since some of the "principles" have no "relationship" to either legislation or law enforcement. Also, the content of the principles is rather marked, but not analyzed, which does not contribute to the persuasiveness and argumentation of the presented theses and conclusions. I believe that the doctoral candidate should continue his research, focusing on the specific manifestation of the basic principles defined by him, both in the CLDSA and in the context of their connection and correlation with the basic principles of Labour law;

b/ the dissertation does not provide a clear and reasoned answer to one of the most important questions, and more precisely, should collective Labour disputes resolve both legal and non-legal issues. As a "red line", this problem runs through the entire work and is "touched" at the most important moments, including when defining the collective Labour conflict and distinguishing it from the dispute; when classifying collective Labour conflicts into legal and non-legal; in the analysis of the "applicability" of individual methods for voluntary resolution in legal and non-legal disputes, etc. In this sense, it is undeniable that the doctoral student is fully aware of the fundamental importance of the issue, but nevertheless does not state his categorical opinion. It seems to me that stating a clear position on this issue would greatly deepen the presentation and increase the weight and significance of the proposals made in it. For illustration, they point to only one of the issues, the study and resolution of which is based on a comprehensive understanding of the subject of the collective Labour conflict. The dissertation presents the correct arguments that the arbitration decision should be applied in resolving legal, but not non-legal disputes. In this sense, it is undeniable that arbitration is a suitable method for resolving collective Labour conflicts related to the failure to fulfill a valid collective Labour agreement. However, this conclusion, which is true in itself, is not analyzed in the context of the provision in Art. 59 of the Labour Code, ignoring the fact that a legal dispute with an identical subject matter can also be resolved through court proceedings. The possible contradictions between the court decisions that have entered into force, issued under Art. 59 of the Labour Code and the

arbitration decisions under the Law on Arbitration and Conciliation of Labour Laws are not examined, and no proposals are made for their overcoming;

c/ there is no in-depth comparison between the collective Labour agreement and the agreements that the parties conclude within the framework of direct negotiations or with the help of the mediator. There is no analysis of the number of problems related to the "intertwining" of two legal regulations, and more precisely, of the regulation of the collective Labour agreement in the Labour Code and of the regulation of agreements in the CLDSA. Negotiations for the conclusion/amendment of a collective Labour agreement can also be "implemented" under the CLDSA as a "voluntary resolution" of a collective Labour dispute, but this will not change the normative essence and normative effect of the collective Labour agreement concluded as the final result. On the other hand, direct negotiations and negotiations with a mediator under the CLDSA can end with the signing of an agreement that has no normative content and does not normatively regulate rights and obligations, because it applies to the parties to the dispute and resolves the problems existing only between them. But under the current regulation, these "voluntary methods" can also end with the signing of a collective Labour agreement, to which the requirements and legal consequences under Art. 50-60 of the Labour Code apply. The lack of understanding of the profound essential difference between the two legal institutions, in my opinion, is the basis for the numerous proposals made for "dissemination" and "giving character" to a collective Labour contract of agreements, arbitration decisions, etc. Although I understand the intended social effect, I believe that the proposals will not only not achieve it, but will deepen the existing and now fundamental problems. It seems to me that the maintenance and argumentation of these proposals requires a fundamental and much more substantial change in the CLDSA, related first of all to an answer to the question of whether collective Labour conflicts should be only legal and/or also illegal. Without this change, the adoption of the proposals would largely devalue both the normatively regulating function of the collective Labour contract and the specific significance of the agreements as a legal means of resolving conflicts in their voluntary phase of development.

d/ in some parts the dissertation remains at the level of a well-structured retelling without offering an analysis of the relevant regulation and legal institution. This leads to an imbalance between the content of the different parts, as well as the lack of understanding of the profound essential difference between the two legal institutions, in my opinion, is the basis for the numerous proposals made for

"dissemination" and "giving character" to a collective Labour contract of agreements, arbitration decisions, etc. Although I understand the intended social effect, I believe that the proposals will not only not achieve it, but will deepen the existing and now fundamental problems. It seems to me that the maintenance and argumentation of these proposals requires a fundamental and much more substantial change in the CLDSA, related first of all to an answer to the question of whether collective Labour conflicts should be only legal and/or also illegal. Without this change, the adoption of the proposals would largely devalue both the normatively regulating function of the collective Labour contract and the specific significance of the agreements as a legal means of resolving conflicts in their voluntary phase of development.

e/ in some parts the dissertation remains at the level of a well-structured retelling without offering an analysis of the relevant regulation and legal institution.

This leads to an imbalance between the content of the different parts, as well as deprives some of the conclusions of the necessary depth and reasoning. For example, there is no analysis of the individual Labour dispute, which is undoubtedly not the focus of the study, but is necessary for a reasoned comparison with the collective Labour conflict/dispute. The doctoral candidate points out that the legislator expands the parties and the subject of the individual dispute, including disputes between a user enterprise and workers/employees sent by an enterprise that provides temporary work; the employee and the contractor, of which the employer is a direct contractor, etc. At the same time, it "uncritically" and without taking into account the specified specificity characterizes it as a dispute between a worker/employee and an employer regarding rights and obligations under the individual Labour relationship existing between them. The indicated shortcomings do not change the conclusion that the presented study has scientific merit and possesses the qualities of a dissertation work within the meaning of the Academic Staff Development Act and Regulations for the implementation of the Act on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria for awarding the educational and scientific degree "doctor". The three articles presented are devoted to current issues related to the theoretical and practical aspects of the topic of the dissertation work and reveal the enduring scientific interests of the doctoral student.

IV. Conclusion

In conclusion, I believe that the dissertation work on the topic "Methods for voluntary settlement of Labour conflicts - legal aspects" is an original work of a contributing nature, which fully meets the requirements of the ZRASRB. It shows that Jasmina Hristova Saraivanova possesses knowledge in the field of Labour law, the ability to logically and clearly present them and the ability to conduct independent scientific research. Due to the above, I give my positive assessment of the reviewed dissertation work, abstract, achieved results and contributions, and I propose to the esteemed scientific jury to make a decision to award Jasmina Hristova Saraivanova the educational and scientific degree "doctor" in Scientific field: 3. Social, economic and legal sciences, Professional field: 3.6. Law.

Date: 11. 02. 2026

Jury member: Professor, Dr. Nina Gevrenova