

Условия и ред за работа на граждани на трети държави в България

(Terms and conditions of employment of third-country nationals in Bulgaria)

Райна Койчева¹

SUMMARY

The Labour Migration and Labour Mobility Act contains a number of restrictive measures regarding the access of third-country citizens (outside the EU) to the Bulgarian labour market, which aim to protect both our domestic labour market from unregulated influx of cheap labour and the one in other EU Member States. At the same time, the employment of third-country citizens may in some cases be useful and necessary, such as in the case of highly qualified or seasonal workers. That is why the legislator has regulated the matter flexibly and in detail. This article analyzes the conditions and procedures for permitting access of third-country citizens to the Bulgarian labour market.

KEY WORDS

Labour Migration and Labour Mobility Act, third-country citizens, Bulgarian labour market

¹ Райна Койчева е доцент, доктор по трудово право и общественно осигуряване към катедра „Частноправни науки“, ЮФ на УНСС, E-mail: rayna_koycheva@mail.bg; Rayna Koycheva is a assoc. professor, doctor of Law in “Civil Law” Department, Faculty of Law, UNWE, E-mail: rayna_koycheva@mail.bg

Увод

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМ-ТМ) беше приет през 2016 г. с цел да регулира достъпа до пазара на труда у нас на работници – граждани на трети държави², да регламентира свободното движение на работници, граждани на страни – членки на Европейския съюз (ЕС), както и заетостта на български граждани в чужбина, като хармонизира българското законодателство с европейското в посочените области³. Регулирането на българския пазар на труда предполага, от една страна, да се гарантират правата на работниците и служителите – граждани на трета държава, които желаят да работят на територията на България, а от друга страна – да се защити вътрешният ни пазар на труда от нерегламентиран приток на по-евтина работна ръка, който застрашава да увеличи броя на безработните български граждани. Поради свободното движение на работници в рамките на ЕС неограниченият достъп на чужденци – граждани на трети държави, до българския пазар на труда би им дал достъп и до пазара на труда

² Съгласно § 1, т. 4 ДР, ЗТМТМ „гражданин на трета държава“ е лице, което не е гражданин на Република България и не е гражданин на държава – членка на Европейския съюз, или на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

³ По-конкретно със ЗТМТМ бяха транспонирани предписанията на Директива 2014/54/ЕС относно мерките за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, на Директива 2014/36/ЕС относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и на Директива 2014/66/ЕС относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер. Освен предписанията на посочените три директиви в ЗТМТМ се включи и действащата европейска уредба в областта на заетостта на граждани на трети държави, която и преди това беше транспонирана във вътрешното ни законодателство посредством Закона за насърчаване на заетостта, но сега намери точното си място. Става въпрос за уредбата в Директива 2011/98/ЕС относно единната процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка, в Директива 2009/50/ЕО относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и в Директива 2009/52/ЕО относно предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава.

в другите държави – членки на ЕС. По този начин биха могли да се увредят не само българските национални интереси, но и интересите на другите държави – членки на ЕС. Това означава, че по отношение на регламентацията на достъпа на граждани на трети държави до българския пазар на труда България не разполага с възможността да следва свободно избрана политика спрямо пазара на труда, тъй като това вече е въпрос не само на национален суверенитет, но и на ангажиментите, произтичащи от членството ни в ЕС.⁴ Ето защо ЗТМТМ съдържа редица ограничителни мерки относно достъпа на граждани на трети държави до българския пазар на труда, като в същото време прави впечатление, че е търсена гъвкавост и съобразяване и с интересите на работодателите и тяхното право да избират лицата, с които да сключват трудов договор, както и с нуждите на нашата икономика. Така например с облекчени условия и процедури за достъп се ползват висококвалифицираните работници и служители, тъй като тяхното привличане не само не застрашава работните места на българските работници и служители, но може да се окаже необходимо при недостиг на вътрешни кадри с подобна подготовка.⁵ Заплаха за българския пазар на труда са преди всичко чужденците с ниска професионална квалификация, които биха били склонни да работят при по-неблагоприятни условия на труд и по този начин да изместят българските работници и служители.⁶ Облекчени са условията и за сезонна работа до 90 дни в годината, тъй като това е най-предпочитаната от работодателите форма на наемане на сезонни работници – граждани на трети държави.⁷ Това може би се дължи на факта, че обикновено има недостиг на сезонни работници български граждани, понеже те, естествено, предпочитат постоянната заетост.

⁴ Александров, А. (2017) *За някои ограничителни мерки на достъпа на чужденци до пазара на труда в България*, Правна мисъл, 3 (2017), 82.

⁵ Пак там, 87.

⁶ Александров, А. (2019) *Тенденции в правната уредба на достъпа на чужденци от трети страни до пазара на труда в България*. В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства в икономиката. Сборник с доклади от I национална научна конференция, 9 ноември 2018 г., Варна: Издателство „Наука и икономика“, 2019, 55.

⁷ Дичева, Т. (2018). *Трудова мобилност в Европейския съюз*. В: Трудови отношения 2018, ръководител: проф. г.ю.н. Мръчков, В., автори: Тодорова, Л., С. Сербезова, Т. Дичева. София, ИК „Труд и право“, 2018, 708.

Тук не се наемам да направя погробен анализ на цялата регламентация в ЗТМТМ по причина на това, че подобна задача излиза извън рамките на зададената тема. Целта на настоящия коментар е да представи на читателя в систематизиран вид само тези разпоредби на закона, които се отнасят до условията и реда за работа на чужденци – граждани на трети държави, на територията на Република България.

I. Нормативна уредба

Правната регламентация на труда на чужденците – граждани на трети държави, в Република България се съдържа преди всичко в ЗТМТМ⁸ и в **Правилника за прилагането му**⁹, както и в отделни разпоредби на **Закона за чужденците в Република България**¹⁰ и **Правилника за прилагането му**¹¹, на **Наредбата за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим**¹², на **Закона за българските лични документи**¹³, на **Закона за признаване на професионални квалификации**¹⁴, на **Закона за насърчаване на заетостта**¹⁵, на **Наредбата за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим**¹⁶, както и на **Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставянето на услуги**.¹⁷ Наред с тези специални нормативни актове, регламентиращи труда на чужденците – граждани на трети държави в Република България, по неуредените въпроси на общо основание се прилага Кодексът на труда.

⁸ Обн., ДВ, бр. 33 от 2016 г., с посл. изм. и доп.

⁹ Обн., ДВ, бр.79 от 2016 г., с посл. изм. и доп.

¹⁰ Обн., ДВ, бр. 153 от 1998 г., с посл. изм. и доп.

¹¹ Обн., ДВ, бр. 51 от 2011 г., с посл. изм. и доп.

¹² Обн., ДВ, бр. 55 от 2011 г., с посл. изм. и доп.

¹³ Обн., ДВ, бр. 93 от 1998 г., с посл. изм. и доп.

¹⁴ Обн., ДВ, бр. 13 от 2008 г., с посл. изм. и доп.

¹⁵ Обн., ДВ, бр. 112 от 2001 г., с посл. изм. и доп.

¹⁶ Обн., ДВ, бр. 55 от 2011 г., с посл. изм. и доп.

¹⁷ Обн., ДВ, бр. 2 от 2017 г.

II. Условия и ред за работа на граждани на трети държави на територията на Република България – общи положения

Гражданите на трети държави могат да извършват дейност на територията на Република България само ако имат разрешение за достъп до българския пазар на труда, издадено от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта (АЗ). **Законът регламентира четири форми на трудова заетост, даващи право на достъп до българския пазар на труда на гражданин на трета държава – сключване на трудов договор с местен работодател, командироване или изпращане в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България, преместване по вътрешнокорпоративен трансфер и извършване на дейност на свободна практика (чл. 5, ал. 1 ЗТМТМ).**

Основен принцип на нашето законодателство е, че за да могат да осъществяват трудова дейност в Република България, гражданите на трети държави трябва да пребивават на законно основание на територията на страната.¹⁸ Ето защо освен разрешение за достъп до българския пазар на труда е необходимо тези лица да имат разрешение за пребиваване, издадено от Министерството на вътрешните работи (МВР). В едни случаи се издава първо разрешение за работа от изпълнителния директор на АЗ и въз основа на него се издава разрешението за пребиваване от МВР, а в други – се издава единно разрешение от МВР, като в него се включва и разрешението за работа от изпълнителния директор на АЗ.

Полученото разрешение за достъп до българския пазар на труда важи само за конкретното трудово правоотношение – с конкретния работодател и за посочените в разрешението длъжност, място на работа и срок на трудовото правоотношение. Изключение се допуска за висококвалифицираните специалисти, на които се разрешава да сменят работодателя си, както и да се регистрират в Бюрото по труда като лица, търсещи работа за срок от 3 месеца. Сезонните работници, наети на работа от

¹⁸ Дичева, Т. (2018) *Трудова мобилност в Европейския съюз*. В: Трудови отношения 2018, ръководител: проф. г.ю.н. Мръчков, В., автори: Тодорова, Л., С. Сербезова, Т. Дичева. София, ИК „Труд и право“, 2018, 703.

90 дни до 9 месеца в една календарна година, също могат да сменят еднократно работодателя си, но не и да се регистрират в Бюрото по труда като лица, търсещи работа.

1. Издаване на разрешение за достъп до българския пазар на труда от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта

Условията за издаване на разрешение за достъп до българския пазар на труда от изпълнителния директор на АЗ са регламентирани в чл. 7 и следващите от ЗТМТМ. Документите, необходими за предоставяне на разрешението, са посочени в Правилника за прилагането на ЗТМТМ. Те се подават от работодателя в АЗ. Продължителността на разрешенния достъп до пазара на труда е за срока на договора с местния работодател, но за не повече от 12 месеца, освен в случаите, изрично посочени в закона. Срокът на разрешението може да бъде продължаван общо до три години, когато условията за първоначалното му предоставяне не са променени.

За издаване на разрешение за достъп на гражданин на трета държава до българския пазар на труда законът поставя следните общи изисквания, които трябва да бъдат налице **кумулятивно**:

Първо, разрешение за достъп на гражданин на трета държава до българския пазар на труда се дава само за длъжности, за които не се изисква българско гражданство. Българското законодателство в това отношение е либерално и не съдържа принципна забрана за чужди граждани и лица без гражданство да работят в България, но има някои длъжности, за заемането на които се изисква българско гражданство, като например екипажа на българските кораби.¹⁹

Второ, разрешението се издава след проучване на състоянието, развитието и нуждите на пазара на труда, което трябва да бъде направено предварително от работодателя (така нареченият „пазарен тест“). Съгласно чл. 4 от ПП на ЗТМТМ работодателят прави това проучване в национални и местни средства за масово осведомяване, както и в дирекция „Бюро по труда“ по

¹⁹ Мръчков, В. *Трудово право*. 9 изд. София, Сиби, 2015, с. 184.

месторабота на работника – гражданин на трета държава²⁰, като то обхваща периода от 15 дни до 3 месеца непосредствено преди подаването на заявление за достъп. Резултатите от това проучване се използват от АЗ за установяване на обективната невъзможност на работодателя да наеме на свободното работно място по трудово правоотношение български гражданин или лице с приравнен статус.²¹ Ефикасността на това ограничително условие се критикува в литературата поради възможностите за заобикалянето му, когато работодателят вече е намерил работник – чужденец, и дава обява за работа, съответстваща на неговата квалификация и трудова биография, с изисквания, на които трудно биха отговорили българските граждани, както и поради възможностите за манипулиране на пазарния тест.²²

Трето, в предходните 12 месеца общият брой на гражданите на трети държава, работещи за местния работодател, не трябва да надвишава 20 на сто от наетите по трудово правоотношение български граждани или лица с приравнен статус, а за малки и средни предприятия по смисъла на чл. 3, ал. 1, т. 1 от Закона за малките и средните предприятия – 35 на сто.

²⁰ Според израза на закона „работодаателят прави това проучване в национални и местни средства за масово осведомяване, **включително** (к.м. – Р.К.) в дирекция „Бюро по труда“. Естествено у читателя възниква въпросът – Бюрото по труда национално средство за масово осведомяване ли е, или е местно такова? Бюрото по труда не е нито едното, нито другото, а териториално поделение на Агенцията по заетостта, която е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика, отговаряща за реализиране на политиката за защита на българския пазар на труда. Смятам, че подобна непрецизност и двусмисленост на изказа е недопустима особено когато се касае за законов текст.

²¹ Това са граждани на друга държава – членка на Европейския съюз, на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, както и лицата с разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България и членовете на техните семейства; лицата с предоставено право на убежище или с предоставена международна закрила в Република България по реда на Закона за убежището и бежанците и членовете на техните семейства; лицата, за които това е предвидено в международен договор, по който Република България е страна; лицата, които са членове на семейство на български граждани, и лицата, които са членове на семейство на гражданин на държава – членка на Европейския съюз, на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, които по силата на сключени международни договори с Европейския съюз имат право на свободно движение (чл. 9, ал. 1, т. 2 – 6 ЗТМТМ).

²² Александров, А. (2019), 60 – 61.

За удо̀сто̀веря̀ването на това обстоя̀телство работодателят пода̀ва справка-декларация за работещите във фирмата работници – граждани на трети дър̀жави, наети по трудов договор, както и справка-декларация за средносписъ̀чната численост на наетите по трудово право̀отношение български граждани или лица с приравнен статус за предходните 12 месеца.

Четвърто, предлаганите условия на труд и заплащане не трябва да са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната категория труд. Това обстоя̀телство също се удо̀сто̀веря̀ва с декларация на работодателя.

Пето, гражданинът на трета дър̀жава следва да притежава специализирани знания, умения и професионален опит, необходими за съответната длъ̀жност, което се доказва с официални документи, надлежно легализирани. От това условие законът допуска изключение само в случаите на сезонна заетост.

При регулираните професии има **специфични изисквания** за признаването на професионална квалификация. Те са регламентирани по̀дробно в Закона за признаване на професионални квалификации (ЗППК), който урежда също така условията и реда за упражняване на регулирана професия в Република България от граждани на трети дър̀жави по трудово право̀отношение или като самостоя̀телно заето лице.²³

При някои от специалните процедури за достъп до пазара на труда **част от посочените изисквания не се прилагат**. Не се прилагат второто и третото изискване (за провеждането на пазарен тест и за спазването на квотата на чужденци от общия състав на наетите по трудово право̀отношение), когато се издава единно разрешение по чл. 15 и сл. ЗТМТМ по отношение на следните категории лица:

²³ В § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби на ЗППК е дадена легална дефиниция на понятието „регулирана професия“. Съгласно тази разпоредба регулираната професия е „професионална дейност или съвкупност от професионални дейности, включена в Списъ̀ка на регулираните професии в Република България, която е от обществена значимост и/или е от същественно значение за живота и здравето на хората и достъ̀път до която е подчинен на закони, подзакони или административни разпоредби относно:

- а) притежаването на специфична професионална квалификация или
- б) правоспособност, или
- в) членство в професионална организация, работеща за поддържане на високо равнище в съответната професионална област, за осъществяването на което е получила специфично признаване от дър̀жавата“.

- 1) чужденци, чиято заетост на територията на страната произтича от изпълнението на международни договори, по които Република България е страна;
- 2) гост-преподаватели, лектори и учители в български висши и средни училища с решение съответно на академичните съвети на висшите училища и на регионалните инспекторати на Министерството на образованието и науката;
- 3) артисти изпълнители по смисъла на чл. 74 от Закона за авторското право и сродните му права с доказана професионална компетентност – след потвърден от Министерството на културата интерес от наемането им;
- 4) спортисти и треньори в спортни клубове при потвърден от българските национални спортни федерации и съюзи интерес от наемането им поради техните особени лични качества и висока степен на професионални знания и умения.

Също така министърът на труда и социалната политика може при доказана целесъобразност, включително за насърчаване на инвестициите в Република България, **да разрешава достъп до пазара на труда в отделни случаи извън ограниченията по чл. 7, ал. 1, т. 2** (изискването за спазване на квотата на чужденци от общия състав на наетите по трудово правоотношение).

2. Отказ за издаване на разрешение за достъп до българския пазар на труда от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта

В определените в чл. 11, ал. 1 ЗТМТМ случаи изпълнителният директор на АЗ **отказва** да издаде разрешение за достъп до българския пазар на труда. Той не разполага с право на преценка, тъй като Законът използва думата „отказва“, а не – „може да откаже“. Това са преди всичко случаите, когато не са спазени съответните разпоредби относно изискванията за достъп или не са спазени процедурите, определени с правилника за прилагане на Закона. Също така изпълнителният директор отказва да издаде разрешение за достъп и когато работодателят има влязло в сила наказателно постановление в предходен двугодишен период за ползване на труда на чужденец без право на достъп до пазара на труда или за наемане на незаконно пребиваващ чуж-

генец. Основание за отказ е и извършеното от работодателя масово уволнение на работници и служители от същите категории, професия и квалификационно ниво, за които работодателят иска назначаване на граждани на трети държава, извършено в предходните 6 месеца преди подаване на заявлението, а също така и когато през последните три месеца работодателят по своя инициатива е освободил от работа български граждани или лица с приравнен статус с цел на тяхно място да бъдат назначавани граждани на трети държава. По този начин законодателят цели да защити вътрешния пазар на труда, като запази работни места за българските граждани.

Отказ се постановява и когато работодателят има парични задължения по смисъла на чл. 162, ал. 2 ДОПК или парични задължения, свързани с плащането на осигурителни вноски. Изпълнителният директор отказва и когато работникът – гражданин на трета държава, е работил незаконно в Република България, както и в някои други случаи.

Отказите могат да се обжалват по реда на АПК.

3. Отнемане на издаденото разрешение

Издаденото от изпълнителния директор разрешение за достъп се отнема, когато впоследствие възникне несъответствие с изискванията за издаването му или когато се установи, че за издаването на разрешението са заявени неверни лични данни. Отнемане се извършва и когато разрешението, което се издава от МВР за пребиваване на работника – гражданин на трета държава, в страната не е издадено или е отнето по реда на ЗЧРБ, при наложено ограничение за издаване на виза и влизане в страната на основание чл. 10 ЗЧРБ. Някои специфични основания за отнемане на разрешението за достъп са установени по отношение на определени категории лица, като например лицата, упражняващи дейност на свободна практика (чл. 48 ЗТМТМ).

4. Случаи, в които не е необходимо издаване на разрешение от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта

В закона са предвидени и определени категории лица – граждани на трети държави, които могат да работят без разрешение за работа (само въз основа на регистрацията в АЗ). При всички случаи обаче, за да извършват трудова дейност в Република България, те трябва да пребивават на законно основание в страната, т.е. да са получили разрешение за пребиваване, издадено от Министерството на вътрешните работи. Условието и редът за влизане, пребиваване и напускане на страната са уредени в Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ) и Правилника за неговото прилагане.

Хипотезите, в които граждани на трета държава могат да работят в Република България без разрешение за достъп до пазара на труда, са изчерпателно изброени. Това са следните категории лица:

1. Граждани на трети държави, които са приети като **научни работници** и имат договор с научноизследователска организация за провеждане на научно изследване в рамките на научноизследователски проект – за срока на продължителност на проекта. Това облекчение е предвидено с цел да се насърчат научноизследователската дейност и научният обмен между университетите на различните държави, както и да се създаде възможност да се използва висококвалифицираният труд на тези лица в България. Ето защо пребиваването на научния работник в Република България е основание членовете на семейството му също да получат възможност за работа по трудово правоотношение или за извършване на дейност на свободна практика на територията на Република България за срока на пребиваване на научния работник при спазване на изискванията на чл. 24б, ал. 7 ЗЧРБ. Нещо повече, законът дава право на научния работник – гражданин на трета държава, след приключване на научноизследователския проект в рамките на 9 месеца да търси и да започне работа и да ползва посреднически услуги за заетост по Закона за насърчаване на заетостта. По този начин законодателят цели да задържи научния работник на българския пазар на труда, за

да може неговата висококвалифицирана работна сила да се ползва в България.

2. Студенти в реговна форма на обучение във висше училище в Република България – те могат да упражняват краткосрочна заетост след регистрацията от работодателя в АЗ. Тази заетост е краткосрочна, за да не пречи на обучението, осъществявано в реговна форма. Допустимата трудова заетост е до 20 часа седмично по време на учебната година, както и по време на официално обявените за съответното висше училище ваканции. Тук облекчението е продиктувано от хуманни съображения – да се даде възможност на студентите да си осигурят средства за издръжка по време на следването им. Подобно на научните работници студентът – гражданин на трета държава, има право след приключване на обучението в рамките на 9 месеца да търси и да започне работа и да ползва посреднически услуги за заетост по Закона за насърчване на заетостта. Очевидно и тук целта на законодателя е да задържи лицето, завършило висше образование на българския пазар на труда, за да може неговата квалифицирана работна сила да се ползва в България.

3. Стажанти²⁴ по трудов договор с условие за стажуване с местен работодател. Те могат да упражняват заетост на територията на Република България без разрешение за работа за срока на продължителност на стажа. Тук основанието за изключването им от общото изискване за получаване на предварително разрешение за достъп до пазара на труда е продиктувано от краткотрайността на трудовата им заетост, която не е в състояние да застраши възможността за достъп до свободни работни места на българските граждани.

4. Лицата, командировани или изпратени в Република България от чуждестранния им работодател за срок до три месеца в рамките на 12 месеца (съответно до 6 месеца в рамките на 12 месеца за туроператори и хотелиери).

Подобни права Законът предвижда и за някои групи категории лица поради хуманни или политически съображения.²⁵

²⁴ Съгласно §1, т. 28а от ДР на ЗТМТМ „стажант“ е гражданин на трета държава, който има висше образование или който участва в образователен курс за придобиване на висше образование в трета държава и който е приет на територията на Република България в рамките на програма за стаж за придобиване на знания, практически умения и опит в условията на професионална среда.

²⁵ Например лицата, имащи разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България и членовете на техните семейства;

Във всички посочени по-горе случаи не се изисква разрешение от изпълнителния директор на АЗ, но е необходима регистрацията в АЗ. Условиата и редът за регистрацията се определят с Правилника за прилагане на ЗТМТМ.

III. Процедури за предоставяне на право на достъп на граждани на трети държави до българския пазар на труда

Всеки от разделите в глава II „Трудова миграция от трети държави“ на ЗТМТМ въвежда специфични процедури за предоставяне на право на достъп на граждани на трети държави до българския пазар на труда. Предвидени са седем различни процедури в зависимост от качеството на лицата (сезонен работник, висококвалифициран работник и пр.) или в зависимост от вида заетост, която ще упражняват на територията на страната (командировани работници и служители, преместени по вътрешнокорпоративен трансфер, упражняващи свободна професия и пр.)

1. Единно разрешение за пребиваване и работа (чл. 15 – 16 ЗТМТМ)

Единното разрешение за пребиваване и работа се издава от МВР съгласно чл. 24и ЗЧРБ. То се нарича „единно“, тъй като в него се съдържа и разрешението за достъп до българския пазар на труда, издавано от изпълнителния директор.

Това е разрешение за продължително пребиваване и работа, което се издава на чужденци, които кандидатстват за разрешение за пребиваване с цел работа или вече притежават валиг-

лицата с предоставено право на убежище и членовете на техните семейства; лицата, които са членове на семейството на български гражданин или на гражданин на държава – членка на Европейския съюз; лицата, които са акредитирани като членове на чуждестранни дипломатически, консулски и търговски представителства, както и на представителства на международни организации в Република България; лицата, които са официално акредитирани в Република България като кореспонденти на чуждестранни средства за масово осведомяване и др. (чл. 9, ал. 1 ЗТМТМ).

но разрешение за пребиваване на територията на Република България за цели, различни от трудова заетост. Те трябва да отговарят на условията за получаване на гостъп до пазара на труда по смисъла на чл. 7, ал. 1 ЗТМТМ.²⁶

Разрешението се издава за срока на договора, но не повече от 1 година (чл. 24и, ал. 2 ЗЧРБ). Срокът на разрешението може да бъде продължаван еднократно за срок до 12 месеца и обща продължителност до три години, когато условията за първоначалното му предоставяне не са променени (чл. 15, ал. 3 във вр. с чл. 7, ал. 5 ЗТМТМ).

За изчерпателно посочените в чл. 15, ал. 4 ЗТМТМ лица, спрямо които, както видяхме по-горе, не се прилагат изискванията за пазарен тест и за спазване на квотата на чужденци от общия състав на наетите по трудово правоотношение от същия работодател, срокът на едното разрешение за пребиваване и работа може да бъде продължаван и за срок по-дълъг от три години (чл. 15, ал. 5 ЗТМТМ).²⁷

2. Синя карта на ЕС (чл. 17 – 23 ЗТМТМ)

Синя карта на ЕС се издава от МВР – съгласно чл. 33к ЗЧРБ, на висококвалифицирани работници, които притежават виза по чл. 15, ал. 1 ЗЧРБ (виза за дългосрочно пребиваване) или разрешение за продължително пребиваване в Република България на друго основание. Уредбата на този вид разрешение е предназначена да насърчи наемането на висококвалифицирани специалисти у нас, тъй като те биха били от полза за икономиката на държавата. Затова и срокът, за който се издава разрешението, е по-дълъг – до 4 години. В случай че срокът на трудовия договор е по-кратък от 4 години, разрешението се издава за срока на договора, удължен с три месеца, като може да се подновява при наличие на основания за преиздаването му. След изтичане на максималния срок (4 години) чужденецът може отново да кандидатства за разрешение тип „синя карта на ЕС“ по общия ред.

²⁶ Тези условия бяха разгледани по-горе в т. 3.1.

²⁷ Това са следните категории лица: чужденци, чиято заетост на територията на страната произтича от изпълнението на международни договори, гост-преподаватели, лектори и учители в български висши и средни училища, артисти изпълнители и спортисти и треньори в спортни клубове.

Подобно на разгледаното по-горе еднно разрешение за пребиваване и работа в синята карта на ЕС се съдържа и разрешението за достъп до българския пазар на труда, издавано от изпълнителния директор на АЗ.

Пак със същата цел (да се насърчи наемането на висококвалифицирани специалисти у нас) законът предвижда възможност членовете на семейството на притежателя на разрешение тип „Синя карта на ЕС“ да получат разрешение за продължително пребиваване със срок на валидност, съответен на срока на пребиваване на неговото разрешение. За издаване на разрешение за пребиваване на членовете на семейството следва да бъдат изпълнени изискванията на чл. 24, ал. 2 ЗЧРБ, а именно да имат осигурено жилище, задължителни здравни застраховки и осигуряване, достатъчни средства за издръжка, без да прибягват до системата за социално подпомагане, в размер не по-малък от минималната месечна заплата, минималната стипендия или минималната пенсия съгласно законодателството на Република България за срока на пребиваване.

Законът поставя определени изисквания към лицата, кандидатстващи за издаване на синя карта на ЕС (чл. 17, ал. 2 и 4 ЗТМТМ). Тези изисквания касаят тяхното образование, възнаграждението, което ще получават, и срока на трудовия им договор.

Първо, те трябва да притежават необходимата компетентност за съответната работа – висше образование, което се удостоверява с диплома, удостоверение или друг документ, издаден от компетентен орган, след обучение с продължителност не по-малка от три години, проведено от образователна институция, призната като висше училище от съответната държава.

Второ, брутната работна заплата, уговорена в трудовия им договор, трябва да е най-малко 1,5 пъти по-висока от средната работна заплата в Република България съгласно наличните данни за последните 12 месеца преди сключването на трудовия договор. Идеята на това изискване е косвено да гарантира, че работата, която ще извършва чужденецът – гражданин на трета държава, е висококвалифицирана.

Трето, трудовият договор с висококвалифицирания работник или служител трябва да е със срок не по-малък от 12 месеца.

Важна особеност на режима по издаване на синя карта е, че при него за разлика от другите режими, регламентиранни в

ЗТМТМ, законът дава възможност на притежателя на синя карта да смени работодателя си (чл. 20 ЗТМТМ), както и да се регистрира като лице, което търси работа за срок от три месеца (чл. 21 ЗТМТМ). При смяна на работодателя се издава ново разрешение за пребиваване и работа тип „синя карта на ЕС“. Периодът на безработица не е основание за отнемане на синя карта на ЕС или за отказ за продължаване срока на пребиваване на притежателя ѝ, когато не превишава три последователни месеца и когато не възникне повече от веднъж в периода на валидност на синята карта на ЕС (чл. 33з ЗЧРБ). Превъзидайки възможност за смяна на работодателя и за ползване на услугите на бюро по труда за намиране на нова работа, законодателят се стреми да задържи високкоквалифицирания специалист на българския трудов пазар.

Съгласно чл. 33д ЗЧРБ притежател на синя карта на ЕС, издадена от друга държава – членка на Европейския съюз, и пребивавал на територията на тази държава членка 18 месеца, може заедно с членовете на семейството си да пребивава в Република България за целите на високкоквалифицираната трудова заетост. В този случай издадената синя карта важи на територията на Република България и не се налага да се издава нова такава у нас.

3. Сезонна заетост (чл. 24 – 30 ЗТМТМ)

Законът регламентира два вида сезонна заетост – такава **до 90 дни** без прекъсване в рамките на календарната година и такава с продължителност **от 90 дни до 9 месеца** в рамките на календарната година. За упражняване на първата – съгласно чл. 24а от ЗЧРБ, не е необходимо разрешение, а само регистрация в АЗ въз основа на подадена от работодателя декларация и при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на ЗТМТМ. Не е целесъобразно да се ангажира държавната администрация с процедура по издаване на разрешение, когато се касае за такъв кратък период, а и обикновено подобни краткотрайни предложения за работа не представляват интерес за собствените граждани, които биха предпочели по-дълготрайна заетост.

За упражняване на втория вид сезонна заетост (от 90 дни до 9 месеца в рамките на календарната година) е необходимо раз-

решение. Такова могат да получат чужденци, които отговарят на условията за получаване на достъп до пазара на труда по смисъла на чл. 7, ал. 1 ЗТМТМ и притежават виза по чл. 15, ал. 1 ЗЧРБ.

Разрешението за сезонен работник се издава от Министерството на вътрешните работи и погодно на разгледаните по-горе единно разрешение за пребиваване и работа и синя карта на ЕС в него се съдържа и разрешението за достъп до българския пазар на труда, издавано от изпълнителния директор на АЗ.

Разрешението за сезонен работник се издава за срок от 90 дни до 9 месеца в рамките на календарната година. Разрешението може да бъде удължено еднократно в рамките на този срок. Това означава, че ако е издадено разрешение за срок от 5 месеца например, то може да се удължи най-много с 4 месеца (общо до 9 месеца).

Сезонният работник може да смени еднократно работодателя си по реда на чл. 24, ал. 1 ЗТМТМ. Той обаче няма право да се регистрира като безработно лице, търсецо работа, за разлика от високкоквалифицираните работници, притежатели на синя карта.

Разрешението за сезонен работник се издава по ускорена процедура за лица, които поне веднъж са работили на територията на Република България като сезонни работници през последните 5 години.

За разлика от синята карта на ЕС, която се издава за високкоквалифицирани работници и служители, разрешението за сезонна заетост се издава обикновено на нискоквалифицирани работници и служители. Ето защо Законът въвежда някои допълнителни и дори необичайни задължения за работодателя, за да се избегнат злоупотребите и експлоатацията на тези лица с ниско образование, тъй като се предполага, че те по-трудно биха съумели да защитят своите права. Допълнителните задължения на работодателя са посочени в следващите редове.

Първо, поемане изцяло за сметка на работодателя на транспортните разходи от мястото на произход на сезонния работник до работното му място в Република България и в обратната посока (чл. 27, ал. 1 ЗТМТМ).

Второ, поемане изцяло за сметка на работодателя на задължителните здравни застраховки и осигуровки на сезонния

работник, като няма право да ги приспада от неговото възнаграждение (чл. 27, ал. 2 и 3 ЗТМТМ).

Трето, представяне в АЗ на доказателства, че на сезонния работник ще му бъде осигурено подходящо жилище за срока на договора, отговарящо на всички изисквания за безопасност и здраве. Работодателят уведомява АЗ за всяка промяна на горните обстоятелства. Жилището се предоставя от работодателя или се осигурява с неговото съдействие, като за ползването му сезонният работник сключва договор за наем. Наемната цена на жилището следва да бъде съобразена с получаваното от сезонния работник възнаграждение и не се приспада автоматично от възнаграждението на сезонния работник. За проверка на тези обстоятелства Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ има право на достъп до жилището със съгласието на сезонния работник.

За да има яснота спрямо кои лица се прилага този режим, законът дава легално определение на понятията „сезонен работник“ (§ 1, т. 24 от ДР ЗТМТМ) и „сезонна работа“ (§ 1, т. 25 ДР ЗТМТМ)²⁸.

За да няма съмнения относно работите, които имат сезонен характер, чл. 25 ЗТМТМ предвижда министърът на труда и социалната политика – след консултации в Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност, да утвърждава списък на икономическите сектори, включващи дейности, изпълнението на които зависи от смяната на сезоните²⁹. За приемането на списъка, както и за неговото изменение, се уведомява Европейската комисия.

²⁸ За сезонен работник по смисъла на ЗТМТМ се смята и гражданин на трета държава, който запазва основното си място на пребиваване в трета държава и пребивава законно и временно на територията на Република България, за да извършва сезонна работа, въз основа на един или повече срочни трудови договори, сключени пряко с работодател, чието седалище е в Република България.

Сезонна работа по смисъла на ЗТМТМ е работа, която зависи от смяната на сезоните и е свързана с определено време на годината посредством повтарящо се събитие или поредица от събития, свързани със сезонни условия, при които необходимостта от работна ръка е значително по-голяма, отколкото при обикновени текущи работи.

²⁹ Със заповед № РД 01-47 от 17.01.2017 г. на министъра на труда и социалната политика е утвърден списък на икономическите сектори, включващи дейности, изпълнението на които зависи от смяната на сезоните – „Селско, горско и рибно стопанство“ и „Хотелиерство и ресторантьорство“.

4. Вътрешнокорпоративен трансфер (чл. 31 – 34 ЗТМТМ)

В § 1, т. 3 от ДР на ЗТМТМ е дадена легална дефиниция на понятието „вътрешнокорпоративен трансфер“. Това е временно преместване с цел работа или обучение на работник – гражданин на трета държава, от предприятие със седалище или адрес на управление извън територията на Република България, с което той има сключен трудов договор, в поделение на предприятието или в предприятието, принадлежащо към същата група от предприятия, със седалище или адрес на управление на територията на Република България.

Разрешение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер с право на продължително пребиваване съгласно чл. 33п ЗЧРБ, могат да получат чужденци, които отговарят на условията за получаване на достъп до пазара на труда по смисъла на чл. 7, ал. 1 ЗТМТМ и притежават виза по чл. 15, ал. 1 ЗЧРБ. Разрешението се издава от МВР и погодно на разгледаните по-горе разрешения в него се съдържа и разрешението за достъп до българския пазар на труда, издавано от изпълнителния директор на АЗ.

Разрешението дава право на работник – гражданин на трета държава, да извършва трудова дейност на територията на Република България само за **конкретно** приемащо предприятие или група предприятия и само за длъжностите – ръководител, специалист или служител-стажант. Срокът, за който работникът – гражданин на трета държава, може да извършва трудова дейност на територията на Република България въз основа на такова разрешение, е диференциран в зависимост от това каква длъжност заема той в приемащото предприятие: три години – за работещите като ръководители или специалисти, и една година – за работещите като служители-стажанти. Какво следва да се разбира под „ръководител“, „специалист“ и „служител-стажант“ е определено в § 1, т. 23, 27 и 28 от ДР на ЗТМТМ³⁰.

³⁰ Съгласно законовата дефиниция „ръководител“ е лицето, което заема висша ръководна длъжност и работи под надзора на собственика или на колективен орган за управление на приемащото предприятие, като: а) управлява приемащото предприятие или негова административна структура;

б) контролира и упражнява надзор върху работата на груп професио-

Тъй като се касае за командироване, законодателят предвижда някои облекчения за тези лица. Първо, при предоставяне на това разрешение не се прилагат разпоредбите на чл. 7, ал. 1, т. 1 и 2 – т.е. изискванията относно провеждането на пазарен тест и относно спазване на квотата на чужденци от общия състав на наетите по трудово правоотношение. Второ, издаването на разрешение за работа на лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, е основание членовете на семейството му също да получат разрешение за работа по трудово правоотношение или за извършване на дейност на свободна практика на територията на Република България за срока на пребиваване на лицето, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, при спазване на изискванията на чл. 33р от Закона за чужденците в Република България.

Условията на труд за работниците – граждани на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, се определят при условията и по реда за командированите или изпратените работници и служители в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България, а те са определени в Наредбата за условията и реда за командироване на работници или служители от държавите членки или на работници или служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги. В Наредбата е предвидено, че спрямо командированите лица ще се прилага българското законодателство относно минималните благоприятни условия на труд (максималната продължителност на работната седмица и работния ден, минималната продължителност на дневната, междудневната и седмичната почивка, минималният размер на работната заплата, здравословните и безопасните условия на

нален или управленски персонал или на служители, извършващи контрол;

в) дава препоръки при наемане на работа, прекратяване на трудовото правоотношение, както и за други действия, касаещи правата и задълженията на работниците и служителите.

„Специалист“ е лице, което работи в поделение на предприятието или в предприятие, принадлежащо към същата група от предприятия, със седалище или адрес на управление на територията на Република България и притежава специализирани знания, които са от съществено значение за областите на дейност, техниките или управлението на приемащото предприятие, а „служител-стажант“ е лице, което има висше образование и е преместено в приемащото предприятие с цел професионално развитие или обучение в областта на стопанските техники или методи и което получава заплащане за периода на трансфера.

труд, условията за допустимост на извънредния труд, минималният размер на платения годишен отпуск, неопускането на дискриминация и др.).

За да се избегнат злоупотребите и да се защити вътрешният пазар на труда, чл. 34 ЗТМТМ предвижда, че изпълнителният директор на АЗ отказва да предостави разрешението за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, когато от представените документи е видно, че приемащото предприятие е създадено с единствена цел да улеснява преместването на работници – граждани на трети държави, за целите на вътрешнокорпоративния трансфер. Неяснотата на тази законова разпоредба основателно се критикува от някои автори, тъй като законът не изяснява кога от представените документи е видно, че приемащото предприятие е създадено с цел заобикаляне на трудовото законодателство.³¹

5. Разрешение за извършване на дейност на свободна практика (чл. 44 – 49 ЗТМТМ)

Разрешението за извършване на дейност на свободна практика се издава от изпълнителния директор на АЗ след представяне на подробен план за дейността за срока на разрешението. Този план трябва да е обоснован и да е доказан неговият икономически или обществен ефект.

За издаването на таква разрешение съгласно чл. 44, ал. 2 е необходимо да са спазени изискванията на чл. 7, ал. 1, т. 1 и 4. Това означава, че чужденецът, кандидатстващ за разрешение за извършване на дейност на свободна практика, трябва да притежава специализирани знания, умения и професионален опит, необходими за съответната дейност, както и да се направи предварително проучване на пазара на труда (пазарен тест). Последното изискване поражда някои въпроси. Първо, кой трябва да направи такъв пазарен тест, след като няма работодател? Второ, ако приемем, че това е задължение на самия чужденец, кандидатстващ за разрешение за извършване на дейност на свободна практика, то гали изпълнението му не е прекалено трудно? Как би могъл един чужденец да познава пазара на труда у нас? Струва ми се, че подобно изискване е прекомерно и би

³¹ Александров, А. (2019), 58.

трябвало да отпадне, още повече когато има обоснован погребен план за дейността и доказан икономически или обществен ефект от нея.

Разрешението се издава по образец, утвърден от министъра на труда и социалната политика, в 30-дневен срок след изтичане на срока по чл. 7, ал. 3 (30-дневния срок от подаване на заявлението за разрешаване на достъп до пазара на труда, в който изпълнителният директор на АЗ трябва да се произнесе).

Въз основа на разрешението за извършване на дейност на свободна практика се издава разрешение за продължително пребиваване или виза за дългосрочно пребиваване от МВР съгласно чл. 24а ЗЧРБ.

Разрешението за извършване на дейност на свободна практика се издава за срок до една година, като този срок може да бъде продължаван, ако не са отпаднали условията за първоначално издаване.

Условията и редът за издаване, отказ и отнемане на разрешение за извършване на дейност на свободна практика на граждани на трета държава в Република България се определят с правилника за прилагане на закона.

Възможно е да се правят промени в плана за дейността, в случай че няма да се отразят неблагоприятно върху извършваната дейност и върху поетите от гражданина на трета държава в него ангажименти. Тези промени подлежат на одобрение от изпълнителния директор на АЗ и са допустими само ако е изтекъл срокът на първоначално издаденото разрешение за извършване на дейност на свободна практика.

Ако лицето, получило разрешение за извършване на дейност на свободна практика, изпадне във временно затруднение или невъзможност за извършване на дейността, то е длъжно да уведоми в 7-дневен срок АЗ.

В чл. 47 ЗТМТМ изчерпателно са регламентирани случаите, в които се отказва издаване или продължаване на разрешение за извършване на дейност на свободна практика от гражданин на трета държава – например, когато представеният план за дейността или отчетът за неговото изпълнение не са обосновани или не е доказан икономическият или общественият ефект на дейността, когато му е наложено ограничение за издаване на виза и влизане в страната на основание чл. 10 ЗЧРБ, когато гражданинът на трета държава не е изпълнил задълженията си

по Кодекса за социално осигуряване и данъчните си задължения и пр.

В чл. 48 ЗТМТМ изчерпателно са регламентирани случаите, в които се отнема издаденото разрешение за извършване на дейност на свободна практика от гражданин на трета държава, например: когато се установи, че за издаването на разрешението гражданинът на трета държава е заявил неверни лични данни или не е уведомял АЗ за промяната в личните данни и обстоятелствата, декларирани в заявлението за извършване на дейността на свободна практика в 7-дневен срок от настъпването на промяната; когато изпълнителният директор на АЗ не одобри промяната в плана за дейността; когато гражданинът на трета държава изпадне в неплатежоспособност; когато разрешението за пребиваване на чужденеца в страната не е издадено или е отнето по реда на ЗЧРБ и пр.

6. Разрешение за работа (чл. 40 – 43 ЗТМТМ)

Разрешението за работа по чл. 40 ЗТМТМ се издава на командировани или изпратени работници и служители – граждани на трети държави, в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България, на членове на семейство на гражданин на трета държава, получили разрешение за продължително пребиваване на основание чл. 24, ал. 1, т. 13 ЗЧРБ, както и за **всички други случаи на трудова заетост на граждани на трети държави, необхванати от посочените по-горе режими.**

Това разрешение се издава от изпълнителния директор на АЗ по искане на местен работодател, съответно – на местното лице, приемащо на работа командирован или изпратен работник или служител от трета държава. Въз основа на него се издава разрешение за продължително пребиваване от МВР съгласно чл. 24, ал. 1, т. 1 ЗЧРБ.

Разрешението за работа се издава за срок до една година. За работещите по трудово правоотношение този срок може да бъде продължаван, ако не са отпаднали условията за първоначалното издаване. За лицата, които са командировани или изпратени в рамките на предоставяне на услуги, този срок може да бъде продължен по изключение до 12 месеца, ако дейността изисква превишаване на първоначално обявената продължителност.

В чл. 42 ЗТМТМ са регламентирани случаите, в които се отказва издаване на разрешение за работа, а в чл. 43 ЗТМТМ – случаите, в които се отнема издаденото разрешение за работа.

IV. Равно третиране на гражданите на трета държава след получаване на разрешение за достъп до българския пазар на труда

След като вече са получили разрешение за достъп до българския пазар на труда по някой от посочените по-горе режими, гражданите на трета държава се ползват с някои права, които са от значение за осъществяването на трудова дейност, наравно с българските граждани. Тези права са регламентирани в глава III, озаглавена „Равно третиране“ (чл. 49 и сл.), диференцирано, в зависимост от вида на притежаваното разрешение или от качеството, в което лицето пребивава законно на територията на Република България. С най-широк набор от права, които могат да упражняват наравно с българските граждани, разполагат гражданите на трети държави, които имат единно разрешение за пребиваване и работа, синя карта на Европейския съюз или разрешение за сезонен работник, както и научните работници, студентите, стажантите, учениците и доброволците и въобще всички чужденци с разрешено дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България съгласно ЗЧРБ. Те са равнопоставени на българските граждани по отношение на:

- достъпа до информация за обявени свободни работни места;
- ползването на посредничество по информиране и наемане на работа;
- условията на труд, включително по отношение на заплащането, работното време и почивките, прекратяването на трудовото правоотношение, минималната възраст за започване на работа, участието в колективното трудово договаряне;
- безопасността и здравето при работа;
- условията за достъп, подчиняването на задължения и ползването на права на социална сигурност в рамките на правото на Европейския съюз (с изключение на семейните надбавки и обезщетенията при безработица, когато разрешението е из-

- гадено за заетост с продължителност до 9 месеца);
- гостъпа до стоки и услуги, включително обществени;
 - образованието и професионалното обучение (включително право на стипендии, но сезонните работници могат да се ползват от правото на образование и професионално обучение само по отношение на сезонната работа, за която е получено разрешение);
 - признаването на дипломи за завършено образование;
 - признаването на удостоверения и други доказателства за професионална квалификация в съответствие със ЗППК;
 - плащанията на пенсии за старост, инвалидност и смърт, свързани с приходите по предходна заетост, в размер, приложим съгласно правото на държавата членка или на държавите членки – глътници, при преместване в трета държава, без да се засягат разпоредбите на Регламент (ЕС) № 1231/2010 за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание на тяхното гражданство³², както и на съществуващите двустранни споразумения с трети държави; същото се прилага и по отношение на плащанията за преживелите ги съпрузи;
 - свободата на сдружаване, присъединяване и членство в организации на работници и служители или работодатели, както и в професионални и съсловни организации, включително по отношение на предоставяните привилегии от такова членство, освен когато по силата на закон, устав или друг нормативен акт се изисква българско гражданство, без да се засягат общественият ред и обществената сигурност;
 - правата за ползване на данъчни облекчения при условията и по реда на Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Като стимул за насърчаване на наемането на висококвалифицирани работници и служители от трети държави разпоред-

³² Регламент (ЕС) № 1231/2010 урежда ползването на социалноосигурителни права от граждани на трети държави. Той се прилага само в случаите, когато е налице трансгранична ситуация, т.е. когато гражданинът на трета държава е пребивавал или работил законно на територията на най-малко две държави – членки на ЕС, страни по Споразумението за ЕИП или Конфедерация Швейцария, и по този начин има правна връзка с осигурителните системи на повече от една държава.

бата на чл. 51, ал. 1 ЗТМТМ предоставя възможност от изброените права да се ползват и членовете на семействата на притежатели на Синя карта на ЕС, които обичайно пребивават на територията на Република България.

Работниците – граждани на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, както и командированите работници и служители в рамките на предоставяне на услуги се ползват от правото на равно третиране с българските граждани по отношение на правата по чл. 49, ал. 2, т. 4 – 10, т.е. те нямат право на достъп до информация за обявени свободни работни места и ползване на посредничество по информиране и наемане на работа, на равно третиране по отношение на условията на труд, както и на синдикално сдружаване и ганъчни облекчения. Това е така, тъй като те работят само временно в приемащото предприятие и получават трудовото си възнаграждение от своя чуждестранен работодател.

От правата по чл. 49, ал. 2, т. 3 – 9 се ползват и чужденците, получили разрешение за работа или разрешение за извършване на дейност на свободна практика, както и някои категории чужденци в случаите на краткосрочна заетост³³. Това означава, че тези категории лица нямат право на достъп до информация за обявени свободни работни места и ползване на посредничество по информиране и наемане на работа, на пенсии, както и на синдикално сдружаване и ганъчни облекчения.

Заключение

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност цели, от една страна, да гарантира правата на работниците и служителите, които желаят да работят в България, а от друга страна – да защити вътрешния пазар на труда от нерегламентирания приток на по-евтина работна ръка, който застрашава

³³ Чужденците по чл. 9, ал. 3 и 4 ЗТМТМ (командировани или изпратени в Република България за срок до три месеца в рамките на 12 месеца или за срок до 6 месеца в рамките на 12 месеца, когато изпълнява определени задачи, свързани с контрола и координацията по изпълнението на договор за туристически услуги между чуждестранен туроператор и български туроператор или хотелер), както и сезонните работници, заети до 90 дни в рамките на календарната година.

да увеличи броя на безработните собствени граждани. Поради свободното движение на работници в рамките на ЕС неограниченият достъп на чужденци – граждани на трети държави, до българския пазар на труда би им дал достъп и до този в другите държави – членки на ЕС. По този начин биха могли да се увредят не само българските национални интереси, но и интересите на другите държави в ЕС. Това означава, че по отношение на регламентацията на достъпа на граждани на трети държави до собствения си пазар на труда България трябва да се съобразява и с ангажиментите, произтичащи от членството ни в ЕС. Ето защо Законът съдържа редица ограничителни мерки относно достъпа на граждани на трети държави до българския пазар на труда. В същото време приемането на работа на такива граждани в някои случаи може да е полезно и необходимо, като например, когато става въпрос за висококвалифицирани лица, научни работници или сезонни работници с краткотрайна заетост.

Съобразявайки се, от една страна, с необходимостта от закрила на вътрешния пазар на труда от т.нар. социален гъмпинг, а от друга страна – с интересите на работодателите и нуждите на икономиката у нас, законодателят се е постарал максимално гъвкаво и гетайлно да уреди посочената материя.

Цитирана литература

Александров, А. (2017) За някои ограничителни мерки на достъпа на чужденци до пазара на труда в България, *Правна мисъл*, 3 (2017), с 81-97. (Aleksandrov, A. (2017) *Za nyakoi ogranichitelni merki na dostapa na chuzhdentsi do pazara na truda v Bulgaria*. – *Pravna misal*, 3 (2017), s. 81-97.

Александров, А. (2019) Тенденции в правната уредба на достъпа на чужденци от трети страни до пазара на труда в България. *Правото и бизнесът в съвременното общество: Актуални правни предизвикателства в икономиката*. Сборник с доклади от I национална научна конференция, 9 ноември 2018 г., Варна: Издателство „Наука и икономика“, 2019 г. 49-64. (Aleksandrov, A. (2019) *Tendentsii v pravnata uredba na dostapa na chuzhdentsi ot tretii strani do pazara na truda v Bulgaria*. *Pravoto i biznesat v savremennoto*

obshtestvo: Aktualni pravni predizvikatelstva v ikonomikata, Sbornik s dokladi ot I Natsionalna nauchna konferentsiya, 9 noemvri 2018, Varna: Izdatelstvo „Nauka i ikonomika“, 2019, s. 49-64).

Дичева, Т. (2018) Трудова мобилност в Европейския съюз, в: Трудови отношения 2018, ръководител: проф. д.ю.н. Мръчков, В., автори: Тодорова, Л., С. Сербезова, Т. Дичева. София, ИК „Труд и право“, 2018, с. 700-706 (Dicheva, T. (2018) *Trudova mobilnost v Evropeyskia sayuz*. V: Trudovi otnoshenia 2018, rakovoditel: prof. d.yu.n. Mrachkov, V., avtori: Todorova, L., S. Serbezova, T. Dicheva. Sofia, IK „Trud i pravo“, 2018, s. 700-706).

Дичева, Т. (2019) Изменения в Закона за трудова миграция и трудова мобилност. В: Трудови отношения 2019, ръководител: проф. д.ю.н. Мръчков, В., автори: Тодорова, Л., С. Сербезова, Т. Дичева. София, ИК „Труд и право“, 2019 (Dicheva, T. (2019) *Izmeneniya v Zakona za trudovata migratsiya i trudovata mobilnost*. V: Trudovi otnoshenia 2019, rakovoditel: prof. d.yu.n. Mrachkov, V., avtori: Todorova, L., S. Serbezova, T. Dicheva. Sofia, IK „Trud i pravo“, 2019).

Мръчков, В. (2015) Трудово право. 9 изд. София, Сиби, 2015 (Mrachkov, V. Labor Law, 9 Ed., Sofia, Sibi, 2015).