

ГРАЖДАНСКОПРАВНИ АСПЕКТИ НА МИГРАЦИЯТА

Маргарита Красимирова Събева

Бургаски свободен университет

CIVIL LAW ASPECTS OF MIGRATION

Margarita Krasimirova Sabeva

Burgas Free University

Анотация: Настоящият доклад разглежда гражданскоправните аспекти на миграцията и по-специално в областта на трудовата миграция и нормативната ѝ уредба относно достъпа до българския пазар на труда.

Abstract: This report examines the civil aspects of migration, in particular in the area of labor migration and its regulatory framework on access to the Bulgarian labor market.

Ключови думи: гражданско право, трудова миграция, Европейски съюз

Key words: civil law, labor migration, European Union

Миграцията днес е явление, което не остава чуждо на нито една държава в света, докосва всяка една нация и по своеобразен начин намира отражение в живота на всеки един индивид. Нейните мащаби са ѝ отредили челно място в програмите на държавните политики и са я превърнали в една от злободневните теми на деня. Последните няколко десетилетия от човешката история безспорно се характеризират със засилена глобализация във всички аспекти на публичния живот. Гражданите на една държава са вече граждани на света, възможностите за тях са необятни, а границите за реализирането им – отдавна премахнати.

„Понятието „миграция“ в Европа се определя като процес, при който лица, граждани на една държава, се преместват в друга държава с цел заселване. В Българския тълковен речник понятието „миграция“ е определено като „придвижване, преселване, прелитане, движение от едно място на друго. Според стандартите на ООН миграцията се определя като движение на населението от един географски регион към друг за продължителен период от време – повече от една година.“ [8] Както и да бъде дефинирано, причината за миграцията е една – търсене на по-добри условия за живот. Затова и безспорно един от най-важните аспекти на миграцията е именно гражданскоправният аспект, намиращ своето най-характерно отражение в т.нар. „трудова миграция“ – движението на работници и служители между различните пазари на труд. Трудовата миграция идва като обоснована и актуална тема в днешното общество, за което пазарът на труда е вече един – световен. Затова и приемането на нормативен акт, който да съдържа унифицираната нормативна рамка за реализирането на този трудов пазар досежно български граждани и българската територия бе от особена важност.

В България до 2016 г. уредбата бе разпокъсана между няколко нормативни акта. С приемането на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност [4] и Правилникът за неговото прилагане се постигнаха няколко основни цели, а именно:

На първо място, започна и се доразви процесът на хармонизиране на българското законодателство в областта на трудовата миграция с разпоредбите на европейското

право. В закона отражение намериха три директиви на ЕС – Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета от 16.04.2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, Директива 2014/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26.02.2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и Директива 2014/66/ЕС на ЕП и на Съвета от 15.05.2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътреинкорпоративен трансфер. [1,2,3]

ЗТМТМ доведе до своеобразна кодификация на цялата нормативна уредба, като осигури правна закрила на български граждани, трудово заети на територията на други държави, дефинира цялостната ни политика относно свободното движение на работници в ЕС, както и регулира изрично достъпът на чужденци до българския пазар на труда. ЗТМТМ регулира някои особено важни области като заетостта на български граждани при свободното им движение в рамките на Европейския съюз; осъществяването на това право на свободно движение в Република България на работници - граждани на друга държава-членка, на държава-страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, както и достъпа до пазара на труда на работници - граждани на трети държави;

В уредбата на ЗТМТМ намира отражение една от четирите свободи, с които се ползват гражданите на ЕС – свободното движение на работници, обявена в чл.3 параграф 2 от ДЕС и чл.4 параграф 2 на ДФЕС. Тук тя е разгърната в цялата ѝ светлина и включва правото на работниците на движение и пребиваване, правото на влизане и пребиваване за членовете на техните семейства и правото на работа в друга държава членка и на равно третиране с гражданите на съответната държава членка. Към тази категория лица са присъединени и гражданите на Конфедерация Швейцария. Така лицата, упражнили правото си на свободно движение, имат всички права и задължения по българските закони, с изключение на тези, за които се изисква българско гражданство.

Не стоят така нещата за гражданите на трети държави, за които законът предвижда определен разрешителен режим преди получаването на достъп до пазара на труда. Те имат право да извършват дейност на територията на Република България, от една страна ако пребивават законно в страната, т.е. разполагат със съответното разрешение за пребиваване от МВР, и/или разрешение от Изпълнителния директор на Агенцията по заетостта за достъп до българския пазар на труда.

В ЗТМТМ са уредени различни режими и процедури за достъп на граждани на трети държави, като законът дели лицата на определени категории в зависимост от тяхното качество и заетостта, която желаят да извършват. Общата хипотеза обхваща граждани, които получават достъп до българския пазар на труда след снабдяване с разрешение на Изпълнителния директор на Агенцията по заетостта. В чл.9 пък са изброени изключенията – гражданите на трети държави, които имат право да полагат труд без такова разрешение за достъп. Извън предвидените в чл.9 ЗТМТМ случаи, в които не се изисква издаването на разрешение, следва да бъде проведена едно от седемте специфични процедури съобразно групата работници и служители. След издаването на разрешението по някой от изброените в закона и правилника към него процедури, гражданите на трети държави се ползват с права наравно с българските граждани, в това число относно условията на труд, заплащане, работно време и почивки, прекратяване на трудово правоотношение, безопасност и здраве по време на работа, регулирани в българското законодателство и по-специално в Кодекса на

труда, Кодекса за социално осигуряване и безройните подзаконовни нормативни актове в тази сфера.

Тъй като моята научна разработка е в областта на гражданското процесуално право, считам за необходимо и задължително да доразвия съдържанието на тези „равни права“, с които се ползват гражданите на третите държави, получи разрешително за достъп до българския пазар на труда. Изразът равни права действа двупосочно и отъждествява едновременно материалните и процесуалните права. Така както за всички граждани на трети страни са възникнали всички субективни права по българското законодателство, така пред тях стоят и всички правни възможности да реализират защитата им при незаконосъобразно развитие на трудовите правоотношения. Това опростено означава, че макар и граждани на други държави, лицата, получили достъп до българския пазар на труда, имат правото да се ползват с всички средства, т.е. иски за защита.

С придобиването на своя статут, те придобиват възможността да се легитимират пред съда като надлежна страна в гражданския процес, активна или пасивна. Могат да водят всички иски, предвидени в Кодекса на труда, Закона за държавния служител или други специални закони в зависимост от областта, в която полагат труд. Респективно на това, могат да бъдат и надлежни ответници по претенция спрямо тях на работодателя за липси например или за намалена имуществена отговорност. Считаю също така, че полагашите труд в България граждани на трети държави имат право да се ползват от изборната подсъдност по реда на чл.114 ГПК [5], съгласно която работникът или служителът може да предяви иск срещу работодателя си и по район на мястото, където обичайно е полагал труд.

Когато говорим за миграция на работна ръка, имаме предвид създаването вече на едно трудово правоотношение с международен елемент. Затова е много важно да бъде определен правилно съда, компетентен да разгледа трудов спор с международен елемент. Когато този международен елемент е свързан с държава-членка на ЕС, изборът е предоставен на работника, който съгласно чл.114 ГПК може да прецени в коя страна да води делото. Изрично е предвидена възможността му да отнесе спора до българския съд, след като работното му място, мястото където реално е полагал труд се намира в България. Аналогична е хипотезата, когато международния елемент е свързан с трети държави, т.е. нечленки на ЕС. Съгласно чл.17 от Кодекса за международно частно право [6] подведомствени на българските съдилища са всички трудови спорове, след като обичайното местопологане на труд се намира в Република България.

Внимание заслужава обаче и един текст от Кодекса на труда, който съществува и към настоящия момент, а именно чл.361, който определя подсъдността на трудови дела с чуждестранен елемент. В чл.361 от КТ чуждестранният елемент е проявен в единия субект на правоотношението – работникът или служителът, а в другия е проявен индиректно – работодателят може да бъде чуждестранно лице или смесено предприятие, но със седалище в Република България. Законодателната идея в тази норма е относно приложимия закон за трудовия спор да бъде даден превес на трудовия договор, а ако в него липсва подобна договореност, тогава спорът да бъде подсъден на българския съд. Член 361 от КТ е създаден преди влизане в сила на Кодекса на международното частно право. Към настоящия момент паралелно съществуват двете разпоредби – на чл.17 от КМЧП и чл.361 от КТ и по вероятност в съотношение на общ към специален закон. Липсва изрична отмяна на чл. 361 КТ, от където следва да се извади изводът, че той остава в сила, докато не бъде отменен, а нормата от КМЧП

следва да се прилага за всички останали случаи на трудови спорове с международен елемент. [9]

Образуван пред българския съд, за трудовия спор е предвидено нарочно – бързо производство по Глава XXV с идеята за засилена защита, която следва да се даде на работниците и служителите, продиктувано от социалната значимост на техните права.

Всичко изложено дотук идва като обяснима последица от основното им прокламирано право – на равно третиране. Така българското съдопроизводство е отворено и достъпно за всички граждани, получили правото на достъп до българския пазар на труда.

Литература:

1. Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета от 16.04.2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, публ. Официален вестник на ЕС, бр.128/30.04.2014 г.
2. Директива 2014/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26.02.2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници, публ. Официален вестник на ЕС, бр.94/28.03.2014 г.
3. Директива 2014/66/ЕС на ЕП и на Съвета от 15.05.2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер, публ. Официален вестник на ЕС, бр.157/27.05.2014 г.
4. Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност, обн. ДВ, бр. 33 от 26.04.2016 г.
5. Граждански процесуален кодекс, обн.ДВ, бр.59 от 20.07.2007 г.
6. Кодекс на международното частно прав, обн. ДВ, бр.42 от 17.05.2005 г.
7. Сталев, Ж. Българско гражданско процесуално право, С., 2004 г.
8. Стаматова, В. Правно регулиране на борбата с незаконната миграция в Европейския съюз, 2016.
9. Мръчков, В. Коментар на Кодекса на труда, С., 2013.