

**СЪЗДАВАНЕ НА МИНИМАЛНИ СТАНДАРТИ ЗА САНКЦИИ
ЗА РАБОТОДАТЕЛИ НА НЕЗАКОННО ПРЕБИВАВАЩИ
ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ СТРАНИ**

гл. ас. Ваня Христова Стаматова
Бургаски свободен университет

**ESTABLISHING MINIMUM STANDARDS ON SANCTIONS AND
MEASURES AGAINST EMPLOYERS OF ILLEGALLY STAYING
THIRD- COUNTRY NATIONALS**

Shief assistant Vanya Hristova Stamatova
Burgas Free University

Резюме: Настоящата статия разглежда мерките, предприети за ограничаване на незаконната миграция и по конкретно санкциите и мерките, срещу работодатели. Основната цел на ЕС е създаване на общо поле за действие на работодателите, намаляването на незаконната трудова заетост и експлоатацията на незаконно пребиваващи граждани на трети страни.

Ключови думи: ЕС, незаконна миграция, работодатели

Abstract: This article discusses the measures taken to curb illegal migration and specific sanctions and measures against employers hiring illegal immigrants. The main objective of the EU is to create a level playing field for employers, reducing illegal employment and exploitation of illegally staying third-country nationals.

Key words: EU, illegal immigration, employers

Незаконната миграция към ЕС се насърчава от възможността за намиране на работа на територията на Общността. Това явление се мотивира от редица принудителни и притегателни фактори. Решението да се мигрира се основава на принуждаващи фактори като безработица или постоянно ниско равнище на заплащане, природни бедствия или екологични катастрофи, както и от притегателни фактори като неофициална заетост при по-високи равнища на заплащане, политическа стабилност, поддържане на върховенството на закона и ефективна защита на човешките права. Справянето с незаконната трудова имиграция представлява една част от усилията на ЕС да разработи всеобхватна политика по миграцията.

Трудно е да се определи големината на проблема относно наемането на работа на незаконно пребиваващи лица. Освен това не може да бъде изведена точна бройка, тъй като в много от случаите не може да се установи дали данните включват граждани на ЕС, които попадат под ограничения за работа, съгласно преходни споразумения и тяхната цифра да се отдели от цифрите за граждани на трети държави.

Всички тези причини са предпоставка за приемане на нормативен акт от институциите на ЕС, регламентиращ наемането на работа на незаконно пребиваващи граждани на трети страни.

През 2007 година Европейската комисията внася законодателно предложение за приемане на Директива на Европейския парламент и Съвета относно санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава.¹ Директива 2009/ 52/ ЕО² е приета от ЕП и Съвета по време на френското председателство през м. декември 2008 г. Срокът за транспониране на Директивата от държавите-членки е 20 юли 2011 г.³ Швеция гласува против Директивата, а Финландия гласува с „въздържал се“⁴. Двете държави правят изявление⁵, което е подкрепено от Полша и Унгария, въпреки, че те гласуват в подкрепа на Директивата. Според изявлението, те подкрепят „основната цел за борба с незаконната миграция и незаконното пребиваване“, но не са сигурни, че компетентността на ЕС да приема наказателни санкции „е установена по отношение на настоящата Директива, според критериите, установени в практиката на Съда на ЕС по този въпрос“⁶ и приемат, че „компетентността на ЕС относно създаването на наказателни санкции в областта на незаконната миграция е неясна и неопределена.“

Чл. 1 определя целта на Директивата, която забранява наемането на работа на незаконно пребиваващи граждани на трети държави, като определи минимални общи стандарти за санкции и мерки, приложими в държавите-членки срещу работодатели, които нарушават тази забрана.

Според чл. 15 държавите-членки могат да приемат или запазят разпоредби, които са по-благоприятни за гражданите на трета държава, към които тя се прилага, по отношение на правото да получат заплащане от работодателя и правото да подават жалби, при условие че тези разпоредби са съвместими с Директивата. Освен това според чл. 4, §4 държавите-членки може да предвидят по-строги правила за отговорност, съгласно националното законодателство. Макар, че тези разпоредби показват изключенията и спецификите при създаването на националната правна уредба, все пак целта Директивата е да хармонизира законодателствата на държавите-членки, а в Преамбюла се казва, че се предвижда създаването на „минимални стандарти“ и държавите-членки следва да остават свободни да приемат или запазват по-строги санкции и мерки, както и да налагат по-строги задължения на работодателите. Смятаме, че би било по-подходящо наименованието да е „общи стандарти“, тъй като Директивата предвижда различни възможности за държавите-членки и позволява както по-благоприятни, така и по-строги разпоредби в националното законодателство⁷.

¹ COM(2007) 249 окончателен

² *Официален вестник*, L 168/24, 2009 г.

³ Директива 2009/52/ЕО е транспонирана в българското законодателство чрез Закона за насърчаване на заетостта, обн. ДВ, бр. 43/ 2011 г.

⁴ See summary of Council acts for May 2009 (p. 69 above).

⁵ Пак там, Полша прави и отделно изявление за ролята на санкциите при прилагането на Директивата.

⁶ Cases C-176/03 *Commission v Council*, (2005) ECR I-7879 и C-440/05 *Commission v Council* (2007) ECR I-9097

⁷ Чл.3, пар.3 позволява на държава членка да разреши на незаконно пребиваващи граждани на трети държави, чието извеждане е отложено да работят в съответствие с националното право. Държавите-членки имат възможност да намалят или да се окажат от приложимите санкции по отношение на работодателите – физически лица, които наемат на работа незаконно пребиваващи лица (чл. 5, пар.3, чл.4, пар.2, чл.7, пар.)

Следва да отбележим, че Директивата не се прилага по отношение на граждани на трета държава, които пребивават законно в държава членка, независимо дали имат право да работят на нейна територия.⁸ Освен това от приложното поле са изключени и незаконните мигранти, които са самостоятелно заети лица⁹. Не могат да бъдат налагани санкции и на турски работници, които черпят трудови права от Споразумението за асоцииране между Турция и ЕС¹⁰. Друга категория лица, изключени от приложното поле на Директива 2009/52/ ЕО са гражданите на трети страни, които се ползват от правото на свободно движение на територията на ЕС¹¹.

В чл. 2 от Директивата съдържа десет определения, като четири от тях са били добавени по време на преговорите по приемането ѝ¹².

Според чл. 3, § 1 основното задължение на държавите-членки е да забранят трудовата заетост на незаконните мигранти¹³, като се уточнява, че нарушенията на тази забрана подлежат на санкциите и мерките, предвидени в Директивата. Въпреки това, държавите-членки могат да не прилагат забраната по отношение на лица, за които е отложено извеждането и които имат право на работят според националното право. Не се уточнява обаче, как в този случай ще се прилагат изискванията за санкции според Директивата, като най-лесното решение е това да е обвързано с „разрешение за пребиваване“ според съответното законодателство.¹⁴ Освен това трябва да се имат предвид и лицата, търсещи убежище, които до получаване на отговор на молбата за закрила не са с незаконен статут.

Чл. 4, б. а регламентира задълженията на работодателите, които наемат на работа гражданин на трета страна¹⁵. *На първо място*, работодателите са длъжни да изискват от гражданите на трета държава да притежават и да представят на работодателя валидно разрешение за пребиваване или друго разрешение за своя престой, преди да бъдат наети на работа¹⁶. *На второ място*, да съхраняват най-малко за времето на наемането на работа копие или друго доказателство за разрешението за пребиваване или друго разрешение за престой, което да е на разположение за евентуална проверка от компетентните органи на държавите членки и *на трето място*, да

⁸ Трябва да се има предвид, че в съображение 5 от Преамбюла се казва: „настоящата директива следва да се прилага, без да се засяга националното право, което забранява наемане на работа на законно пребиваващи граждани на трета държава, които работят в нарушение на статуса си на пребиваващи.”

⁹ В Директивата липсва определение на понятието „самостоятелна заетост”, в чл. 2, б. в се определя понятието „наемане на работа”.

¹⁰ Вж. Case C-65/98 *Eyyup* [2000] ECR I-4747

¹¹ Чл. 2, б. а. определя понятието „гражданин на трета страна”.

¹² По инициатива на Съвета в чл. 2, б. ж-й са добавени следните четири определения: „юридическо лице”, „агенция за временна заетост”, „особено експлоататорски условия на труд” и „заплащане на незаконно пребиваващ гражданин на трета държава”

¹³ Чл. 2, б. „б” и „в” определят понятията „незаконно пребиваващ гражданин на трета държава” и „наемане на работа”.

¹⁴ Вж. чл. 4, пар. 1, б. а

¹⁵ Чл. 2 б. д определя понятието „работодател”, като към него се включва и „агенция за временна заетост” (чл. 2, б. з”)

¹⁶ Първоначалното предложение е било разрешението за пребиваване да бъде валидно за срок на планирана трудова заетост, но това би попречило на работодателите да наемат граждани на трети страни за срок, по-дълъг от валидността на разрешението за пребиваване.

уведомяват компетентните органи, определени от държавите членки, за началото на наемането на работа на граждани на трета държава в срок, определен от всяка държава членка¹⁷. От текста не става ясно и какво ще се случи при промяната на временната трудова заетост в постоянна. Можем да направим извод, че според „принципа на ефективността на правото на ЕС“ в тази ситуация работодателите ще трябва да отговорят отново на законовите изисквания.

Според чл. 4, § 2, държавите членки могат да предвидят *опростена* процедура за уведомяване, когато работодателите са физически лица и наемането на работа е за лични цели¹⁸, но не могат да се откажат от изискването за уведомяване от страна на тази категория работодатели. Не съществува възможност за опростяване или премахване на процедурата за проверка и съхранение на копия от съответните документи. В някои случаи може да се твърди, че засегнатите са самостоятелно заети лица и не би следвало да попаднат под обхвата на Директивата¹⁹. Чл. 4, § 2 изр. 2 предвижда още едно изключение по отношение на дългосрочно пребиваващи граждани на трети страни²⁰. За тази категория заети лица държавите-членки могат да се откажат от изискването за уведомяване но не могат да отменят задължението за проверка и съхранение на документите.²¹

Работодателите, които са изпълнили всички изисквания няма да бъдат подведени под отговорност за нарушаване на забраната за наемане на незаконни имигранти, освен ако им е било известно, че документът, представен като валидно разрешение за пребиваване или друго разрешение за престой, е бил подправен. Тук виждаме наличието на субективно условие (вина) за налагане на санкции (на работодателя е известно.....).

Чл. 5 определя последиците за работодателите, ако са нарушили забраната за наемане на незаконни имигранти като посочва, че санкциите следва да бъдат „*ефективни, съразмерни и възпиращи*“. Санкциите са финансови и се увеличават в зависимост от броя на наетите незаконно пребиваващи граждани на трети страни. От това следва, че всяка държава-членка трябва да определи размера на санкциите, указан в Директивата и тяхното приложение в зависимост от нарушенията на работодателите. Върху работодателите е и тежестта да заплатят „*разходите по връщане*“

¹⁷ В първоначалния текст на Директивата, Комисията е предложила да се предвиди изискване за уведомяване в срок от една седмица от страна на работодателите при прекратяване на трудовата заетост на граждани на трети страни. Този текст е променен по предложение на Съвета, като в съображение 10 от Преамбюла пояснява, че „с оглед намаляване на административната тежест държавите-членки може да предвидят подаването на тези уведомления да се извършва в рамките на други схеми за уведомяване“, като най-вероятно се имат предвид задълженията за плащане на данъци и внасянето на осигурителни вноски.

¹⁸ Според първоначалното предложение на Комисията, работодателите – физически лица са изцяло освободени от задължението за уведомяване, но текста е променен по искане на Европейския парламент.

¹⁹ Този въпрос следва да бъде разрешен от националното право на държавите-членки, като се разширят изискванията към работодателите, наемащи самостоятелно заети граждани на трети страни.

²⁰ ДИРЕКТИВА 2003/109/ЕО НА СЪВЕТА от 25 ноември 2003 година относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни, *Официален вестник*, L 16, 23.01.2004, стр.44

²¹ Текстът не е включен в първоначалното предложение, но е приет по искане на Съвета.

то на незаконно наети на работа граждани на трета държава, в случаите когато са проведени процедури по връщане”, като се предвижда алтернативна санкция за заплащане на „най-малко средните разходи за връщане”.

Чл. 5, § 3 предвижда възможност държавите-членки да намалят финансовите санкции на работодателите – физически лица, когато наемат на работа незаконно пребиваващ гражданин на трета държава за лични цели и когато не са налице особено експлоататорски условия на труд.²²

По отношение на налагането на санкции можем да отбележим, че принципът на „ефективност” на правото на ЕС изисква държавите-членки да налагат санкции за работодатели, които са нарушили изисквания на директива 2009/ 52/ ЕО, но от друга страна, според същия принцип, можем да кажем, че такива санкции не могат да се прилагат, когато самото общностно право позволява заетост на тези граждани на трети страни.²³

На следващо място, според чл. 6, § 1 работодателите, които са нарушили забраната за наемане на незаконни имигранти са длъжни да извършат всички плащания, свързани с тяхната заетост (трудова възнаграждение, данъчни и социално осигурителни вноски), както и всички разходи, произтичащи от изпращането на последващите плащания в държавата, в която се е върнал или е бил върнат гражданинът на трета държава. Относно заплащането на трудовото възнаграждение, данъците и осигурителните вноски Директивата въвежда презумпция за трудово правоотношение с продължителност най-малко три месеца, освен ако, работодателят или служителят не могат да докажат друго²⁴. Презюмира се, че този период се изчислява назад от датата, на която е прекратено трудовото правоотношение²⁵. По същия начин с презюмира и нивото на заплащане, като то се обвързва с минималното трудово възнаграждение в съответната държава-членка.²⁶ Не се създава обаче, предположение относно работното време на съответния работник или служител, платения отпуск, както и други въпроси на трудовото законодателство, регулирани от европейското и националното право. Друг неразрешен проблем е случая, когато договореното възнаграждение е под минималното за съответната държава-членка, като следва да се приложи по-високото заплащане до нивото на минималната работна заплата. Сумата на всички данъчни и осигурителни вноски се изчислява въз основа на трудовото възнаграждение, като се вземат предвид и допълнителните плащания.

²² Този текст е добавен по време на преговорите по искане на Европейския парламент.

²³ Peers, St., *Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Labour Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directives*, European Journal of Migration and Law 11 (2009), стр.387

²⁴ Първоначалното предложение на Комисията е този срок да е 6 месеца, но впоследствие е изменен по предложение на Съвета и Европейския парламент.

²⁵ Inghammar, A., *The Employment Contract Revisited. Undocumented Migrant Workers and the Intersection between International Standards, Immigration Policy and Employment Law*, European Journal of Migration and Law 12 (2010), стр.193

²⁶ Според чл. 2, б. й „заплащане на незаконно пребиваващ гражданин на трета държава“ означава надница или заплата, както и всяка друга престация в пари или в натура, които са изплатени пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд и които съответстват на тези, които биха получили подобен вид работници в случай на законно трудово правоотношение.

Не съществува разпоредба, която да предвижда лихви за плащания със задна дата, а също така Директивата не предвижда изричен срок за плащане от работодателите на дължимото възнаграждение на наетите лица, като оставя определянето му от националните органи на държавите-членки. Но тъй като Директивата определя само „минимални“ стандарти, би следвало конкретизирането на отделните мерки да се извършва от съответното законодателство на държавите²⁷ и по този начин ще се осигури „ефективността“ при транспонирането и приложението на европейското право.²⁸

Въпреки, че Директива 2009/52/ ЕО не съдържа други разпоредби от трудовото законодателство, освен разпоредби относно заплащането на възнаграждение на незаконните мигранти, можем да твърдим, че тази група лица са обхванати от неговото приложение, тъй като на ниво ЕС съществува хармонизация в областта на социалната политика и включването им в обсега на това законодателство би довело до постигане на целите на вътрешния пазар, както и за по-пълната им защита.²⁹

В чл. 6, § 2³⁰ се гарантира създаването на механизми, чрез които незаконно наетите граждани на трети държави следва да получат събраните суми от трудови възнаграждения. За тях съществуват две възможности:

- да предявят иск срещу своя работодател със срок за погасяване на правото на иск, определен съгласно националното право, и евентуално да приведат в изпълнение съдебно решение срещу работодателя за всяко дължимо възнаграждение, включително в случаите, когато са се върнали или са били върнати³¹;
- когато това е предвидено в националното законодателство, може да изискат от компетентния орган на държавата членка да започне процедури за събиране на дължимото възнаграждение, без да има нужда в този случай гражданинът на трета държава да предявява иск.

Искът срещу работодателя за дължимото възнаграждение на незаконно пребиващия гражданин на трета държава се предявява пред компетентен национален съдебен орган³², като разноските по делото се определят според законодателството на съответната държава-членка³³.

²⁷ Напр. държавите-членки могат да създадат уредба, която да предвижда създаване на презумпция за плащане на възнаграждение за минал период от 6 месеца, както и, че тази презумпция не може да бъде оборена от работодател.

²⁸ Case C-271/91 *Marshall II* [1993] ECR I-4367, Case C-66/95 *Sutton* [1997] ECR I-2163.

²⁹ Rogers, N. *EU Immigration and Asylum Law: Text and Commentary*, Martinus Nijhoff, 2006.

³⁰ Този текст е добавен по искане на Съвета. В съображение 16 от Преамбюла се казва, че „държавите членки не следва да са задължени да включват в тези механизми своите мисии или представителства в трети държави.“

³¹ Тези срокове трябва да бъдат еквивалентни на тези, прилагани към сходни иски според националното право, За прилагането на този принцип виж *Case C-432/05 Unibet* [2007] ECR I-2271

³² Тъй като става дума за гражданско съдопроизводство ще се приложат чл.6 от ЕКЗПЧОС за справедлив съдебен процес, както и основните принципи на правото на ЕС.

³³ Вж. Case C-472/99 *Clean Car II* [2001] ECR I-9687

На следващо място, според чл. 7, § 1 държавите-членки са длъжни да вземат четири допълнителни мерки относно работодатели, които нарушават забраната за наемане на незаконни имигранти:

- изключване от правото на някои или всички видове обществено подпомагане, помощи или субсидии, включително финансиране от ЕС, управлявано от държавите членки, за срок до пет години;
- изключване от участие в процедури за възлагане на обществени поръчки, както е определено в Директива 2004/18/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 31 март 2004 г. относно координирането на процедурите за възлагане на обществени поръчки за строителство, услуги и доставки³⁴ за срок до пет години;
- възстановяване на някои или всички видове обществено подпомагане, помощи или субсидии, включително на финансиране от ЕС, управлявано от държавите-членки, предоставени на работодателя през период до 12 месеца преди откриването на незаконното наемане на работа;
- временно или постоянно закриване на местата, използвани за извършване на нарушението, или временно или постоянно отнемане на лиценз за извършване на въпросната стопанска дейност, ако това е оправдано от тежестта на нарушението.

Според § 2 работодателите – физически лица могат да бъдат освободени от гореописаните санкции, като в разпоредбата не става въпрос за намаляване на санкциите, а изобщо за неприлагането им. Тези работодатели обаче не могат да бъдат освободени от плащане на дължимо трудово възнаграждение, данъци и осигурителни вноски.

Когато работодателят на незаконно пребиваващото лице е подизпълнител, държавите-членки трябва да гарантират солидарна отговорност между изпълнителя и подизпълнителя, който се явява работодател по отношение на изплащане на дължимото възнаграждение, данъци и осигурителни вноски, както и за плащане на наложени финансови санкции. В този случай не се засяга правото на обратен иск според националното законодателство на държавите-членки. Солидарната отговорност важи и за всички междинни подизпълнители, ако са знаели, че наемащият подизпълнител е наемал на работа незаконно пребиваващи граждани на трета държава. Изпълнителите могат да бъдат освободени от санкции, ако са изпълнили задълженията за добросъвестна проверка, предвидени в националното право³⁵.

Директива 2009/ 52 / ЕО определя минималните стандарти относно санкциите, затова чл. 8, § 4 уточнява, че държавите-членки може да предвидят по-строги правила за отговорност съгласно националното законодателство.

Чл. 9 регламентира, че държавите-членки са длъжни да криминализират наемането на работа на незаконно пребиваващи лица в следните пет случая:

³⁴ Официален вестник L 134, 30.4.2004 г., стр. 114.

³⁵ E. Guild, P. Minderhoud (2006), *Immigration and Criminal Law in the European Union: The Legal Measures and Social Consequences of Criminal Law in Member States on Trafficking and Smuggling of Human Beings*, Martinus Nijhoff Publishers: Leiden.

- нарушението продължава или упорито се повтаря³⁶;
- нарушението е по отношение на едновременно незаконно наемане на значителен брой незаконно пребиваващи граждани на трета държава;
- нарушението се съпътства от особено експлоататорски условия на труд³⁷;
- нарушението е извършено от работодател, който, въпреки че не е бил обвинен или осъден за престъпление съгласно Рамково решение 2002/629/ПРВ, използва труда или услугите на незаконно пребиваващ гражданин на трета държава със знанието, че това лице е жертва на трафик на хора³⁸;
- нарушението е по отношение на незаконно наемане на работа на непълнолетно или малолетно лице³⁹.

Държавите-членки трябва също така да криминализират подбудителството и помагачеството към горепосочените умишлени деяния.

Наказателните санкции за този вид престъпления не са хармонизирани в държавите-членки, тъй като Комисията няма правомощия в тази област.

Според чл. 9 държавите-членки трябва да прилагат „*ефективни, съразмерни и възпиращи наказателни санкции*” спрямо физическите лица, като не се засяга приложението на „*други санкции и мерки с различен от наказателноправен характер*”, ако това е позволено от „общите принципи на правото”.⁴⁰

Чл. 10 създава задължение за държавите-членки да гарантират, че юридически лица може да бъдат подведени под отговорност за наемане на незаконно пребиваващи граждани на трети държави, когато това е извършено в тяхна полза от лице, заемащо ръководна позиция в рамките на юридическото лице, което действа самостоятелно или като част от орган на юридическото лице, въз основа на:

- правомощие да представлява юридическото лице,
- правомощие да взема решения от името на юридическото лице, или
- правомощие да упражнява контрол в рамките на юридическото лице.⁴¹

Директивата изключва наказателната отговорност за юридическите лица, но в чл. 12 предвижда налагането на ефективни, съразмерни и възпиращи наказателни санкции”, както и прилагането на други санкции като посочените в чл. 7 (изключване от правото на участие в обществени поръчки, изключване от правото на държав-

³⁶ По време на преговорите Комисията е предложила по-прецизно определение, но то е изменено по искане на Съвета. ЕП иска да бъде въведена обективна наказателна отговорност, но това искане не е прието.

³⁷ Вж. чл. 2, б. и

³⁸ Това обстоятелство се прилага само, ако работодателя не е обвинен или осъден за престъпление „трафик на хора”. Позоваването на мерките във връзка с наказателното право е по искане на Съвета и е прието по време на преговорите.

³⁹ В Директива 2009/52/ЕО липсва определение за „малолетно и непълнолетно лице”.

⁴⁰ Вж. Case C-440/05 *Commission v Council*

⁴¹ Съображение 25 от Преамбюла посочва, че юридическите лица също може да бъдат подведени под отговорност за посочените престъпления, тъй като много работодатели са юридически лица. Разпоредбите на Директивата не поражда задължение за държавите членки за въвеждане на наказателна отговорност за юридическите лица.

на помощ и др.)⁴². Юридическите лица са задължени и да изплащат трудови възнаграждения, данъци и осигурителни вноски.

Чл. 13 регламентира улесняването на подаването на жалби от незаконно пребиваващите граждани на трети държави срещу техните работодатели⁴³. Държавите-членки са задължени да гарантират, че са налице ефективни механизми, чрез които гражданите на трета държава, които са незаконно наети на работа, може да подадат жалби срещу техните работодатели, пряко или чрез трети лица, определени от държавите членки, като например профсъюзи и други сдружения, или компетентен орган на държавата членка, когато това е предвидено в националното законодателство.

Освен това незаконното трудово правоотношение не може да е основание за получаване на разрешение за пребиваване в съответната държава-членка⁴⁴. Държавите-членки могат да предвидят в националното си законодателство условията, при които да предоставят разрешения за пребиваване с ограничена продължителност, докато трае съответното производство за гражданина на трета страна, като реда и условията за предоставяне на тези разрешения са сравними с приложимите според Директива 2004/81/ЕО.

Директивата предвижда създаването на ефективни механизми за контрол на наемането на незаконно пребиваващи граждани на трети държави, като проверките се осъществяват предимно чрез оценка на риска, която се изготвя от компетентните органи в държавите-членки. Държавите са длъжни да установяват секторите на дейност, в които се концентрира наемането на работа на незаконни имигранти.

От направения анализ на Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и Съвета относно санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава можем да направим следния извод, относно целите, които се поставят пред ЕС във връзка с решаването на проблема с наемането на работа са следните:

- да се допринесе за намаляването на нелегалната имиграция;
- да се намали наемането на незаконно пребиваващи граждани на трети държави;
- да се създаде общо поле за действие за работодателите в ЕС;
- да се допринесе за намаляване на експлоатацията на незаконно пребиваващи граждани на трети държави.

⁴² Като друг вид санкция държавите-членки могат да вземат решение за публично оповестяване на списък с работодатели, които са юридически лица и които са били подведени под отговорност за наемане на работа на незаконно пребиваващи лица.

⁴³ Според пар. 3 предоставянето на помощ на граждани на трета държава при подаване на жалби не се счита за подпомагане на незаконно пребиваване съгласно Директива 2002/90/ЕО на Съвета от 28 ноември 2002 г. за определяне на подпомагане на незаконното влизане, преминаването и пребиваването, публ. в *Официален вестник*, L 328, 5.12.2002, стр.17

⁴⁴ Според съображение 15 от Преамбюла незаконно наетият на работа гражданин на трета държава *не следва* да получи право на влизане, пребиваване и достъп до пазара на труда чрез незаконно трудово правоотношение, плащане или последващо изплащане на възнаграждения, социално осигурителни вноски или данъци от страна на работодателя или от правно образувание, което извършва плащането вместо работодателя.

Литература:

- [1] Директива 2003/109/ЕО НА СЪВЕТА от 25 ноември 2003 година относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни, *Официален вестник*, L 16, 23.01.2004
- [2] Директива 2009/ 52/ ЕО на Европейския парламент и Съвета за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава, *Официален вестник*, L 168/24, 2009 г.
- [3] Guild, E., Minderhoud, P., *Immigration and Criminal Law in the European Union: The Legal Measures and Social Consequences of Criminal Law in Member States on Trafficking and Smuggling of Human Beings*, Martinus Nijhoff Publishers: Leiden, 2006.
- [4] Inghammar, A., *The Employment Contract Revisited. Undocumented Migrant Workers and the Intersection between International Standards, Immigration Policy and Employment Law*, European Journal of Migration and Law 12, 2010.
- [5] Peers, St., *Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Labour Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directives*, European Journal of Migration and Law 11, 2009.
- [6] Rogers, N. *EU Immigration and Asylum Law: Text and Commentary*, Martinus Nijhoff, 2006.

Практика на Съда на ЕС:

- [1] Case C-176/03 *Commission v Council*
- [2] Case-440/05 *Commission v Council*
- [3] Case C-65/98 *Eyup*
- [4] Case C-271/91 *Marshall*, Case C-66/95 *Sutton*
- [5] Case C-432/05 *Unibet*
- [6] Case C-440/05 *Commission v Council*