

**ПРИЛОЖИМО ПРАВО
КЪМ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ
С МЕЖДУНАРОДЕН ЕЛЕМЕНТ**

Цветана Каменова

доктор по право, професор по Международно частно право
в Юридическия факултет на Пловдивския университет
„Паисий Хилендарски“

Когато говорим за приложимото право към правоотношения с международен елемент, имаме предвид обикновено две привръзки. Това са *lex loci laboris* и *lex delegationis*.

Повечето чуждестранни законодателства възприемат като основна колизионна норма в тази област закона по мястото, където се полага трудът. И това е логично. Обикновено трудът се полага в рамките на юридическо лице, обикновено полагащите труд принадлежат към държавата, в която се полага трудът и затова е добре и за двете страни по правоотношенията да намира приложение именно правото на държавата, в която се полага трудът. Това е най-масовият случай.

Има случаи обаче, при които работникът или служителят извършва дейност в рамките на юридическо лице, което е поело задължение да завърши или да предаде строителен обект „до ключ“, или да извършва определен производствен процес в друга държава. Когато работодателят — юридическо лице, принадлежи към същата държава, към която принадлежи и работникът или служителят (т. е. има гражданство или постоянно местожителство в тази държава), а трудовата дейност се извършва в друга държава, тогава най-често се прилага трудовото право на страната, от която произхождат както работодателят, така и работникът или служителят. В този случай се прилага колизионната привръзка *lex delegationis*, т. е. правото на изпращащата държава. Това е във всички случаи, когато връзките на работника са по-тесни с изпра-

щащата държава, отколкото с приемащата държава, където обикновено временно се полага труд.

Първият въпрос, който си поставяме във връзка с така очертаната картина, е: допустим ли е избор на право от страните по трудовото правоотношение. Отговорът на този въпрос в контекста на цялата правна уредба на автономията на волята в нашата страна, както и на трудовите правоотношения по Кодекса на труда, може да бъде само положителен. Да, допустимо е страните по правоотношението в определени случаи да изберат приложимо право.

Източници:

* международни договори, в които участва Република България. Сред тях особено място заемат конвенциите на Международната организация на труда¹;

* двустранни договори — специални договори, сключени за уредбата на трудови и осигурителни правоотношения.

* вътрешноправни източници:

- Кодексът на труда;
- Законът за чуждестранните инвестиции;
- Законът за насърчаване на заетостта;
- Законът за убежището и бежанците

и редица подзаконовни нормативни актове (например Наредбата за условията и реда за допускане на командировани чужденци в Република България в рамките на предоставяне на услуги, и др.).

ВЪТРЕШНОПРАВНИ ИЗТОЧНИЦИ

Трудови правоотношения на българските граждани в чужбина

Генерална клауза на трудовите правоотношения се съдържа в чл. 10 от Кодекса на труда.

В Закона за насърчаване на заетостта от 2001 г.² Глава осма е посветена на работата на български граждани в други държави и на чуждестранни граждани в Република България. Предвидено е, че по силата на този закон българските граждани могат да работят в

друга държава съобразно националното ѝ законодателство и/или при условията и реда, регламентирани с международен договор за обмен на работна сила, по който Република България е страна, като:

* сключат договор с работодател от съответната държава чрез посредник по смисъла на чл. 27, ал. 2 и чл. 28, ал. 1 от същия закон;

* бъдат изпратени на работа от български работодател.

При запознаването с този текст може да бъде създадено впечатление, че нашето законодателство не предвижда друга възможност за българските граждани да работят в друга държава. Известно е, че в края на 90-те години, след отпадането на ограниченията на Шенгенския договор, десетки хиляди български граждани полагат труд в държави от ЕС, а и в други държави, без да са били изпратени на работа от български работодател и без да сключат договор с работодател от съответната държава чрез посредник по смисъла на текстовете на закона. Това не означава че нашият законодател може да възпира българските граждани да сключват самостоятелно трудови правоотношения. Характерно за чл. 67 е, че съдържа имплицитно *lex loci laboris*. Той казва: „могат да работят в друга държава съобразно националното ѝ законодателство“, като първа хипотеза. Втората хипотеза е „при условията и по реда, регламентирани с международен договор за обмен на работна сила, по който Република България е страна“. Нашата страна е сключила редица споразумения и спогодби за заетост с други страни на ЕС, които ще бъдат разгледани по-долу. Агенцията по заетостта осъществява сътрудничество с органи на публичната власт на други държави, които отговарят за наблюдението на условията за наемане на работа, като обменя информацията относно:

* националното трудово законодателство и законодателството за наемане на работа на чужденци;

* наетите български граждани на територията на съответната държава и наетите граждани на съответната държава на територията на Република България;

* установените нарушения на условията и реда за наемане на работа;

* установените случаи на незаконно извършване на трудова дейност от българи на територията на съответната държава и от

граждани на съответната държава на територията на Република България.

Важна разпоредба на закона е съдържащата се в чл. 69. Според нея българските работодатели и посредници не могат да уговорят за българските граждани условия на труд и заплащане под минималните за приемащата държава, съобразно националното ѝ законодателство. Това означава, че даже при прилагането на принципа *lex delegationis* (т. е. прилагането на българско право за работа, която се извършва в чужбина по трудов договор с български работодател), българският работодател трябва да се съобразява с тези ограничения, а именно — да не договаря възнаграждения под минималните за приемащата държава. Тази разпоредба бе повлияна от Директива на ЕО от 1996 г., която бе приета в резултат на постоянната практика на Съда на ЕО.

Отношенията между българските граждани и физическите и юридическите лица, които са посредници по смисъла на чл. 28 от същия закон, и чрез които се осигурява работа в друга държава, се уреждат с договор за посредничество. Посредническите услуги по заетостта се организират и предоставят (1) от Агенцията по заетостта и (2) от физически и/или юридически лица с повече от 50 на сто българско участие, регистрирани по българското законодателство.

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта, Агенцията по заетостта предоставя безплатно посреднически услуги по наемането на български граждани и на лицата, посочени в чл. 18 от закона: чужденци с разрешение за постоянно пребиваване в страната ни; лица, на които е предоставено право на убежище; лица, на които е предоставен статут на бежанец или хуманитарен статут; лица, за които това е предвидено в международен договор, по който Република България е страна. Освен това Агенцията по заетостта предоставя безплатно посреднически услуги по наемането на българските граждани в чужбина, както и на чужденци в страната по международен договор, по който Република България е страна. На последно място, Агенцията може да извършва дейност по посредничество по договор с чуждестранни работодатели и лицензирани посреднически агенции, които заплащат разходите по посредничеството със сродни чуждестранни институции за наемане на български граждани в други държави.

Особеност на новата уредба (от 2003 г.), включена в този закон, е, че лицата по чл. 27, ал. 2, т. 2 осъществяват посредническа дейност и по наемане на моряци въз основа на регистрацията в Агенцията по заетостта. Законът за насърчаване на заетостта подробно разписва извършването на посредническа дейност, сключването на посреднически договори, издаването на удостоверения за регистрацията за извършване на посредническа дейност по наемане на работа и т. н.

За уредбата на трудовите правоотношения на българските граждани в чужбина се прилагат и сключените от Република България международни договори (вж. по-долу).

*Трудови отношения на чужденци
на територията на Република България*

Генералната разпоредба се съдържа в чл. 10³ от Кодекса на труда, озаглавен „Приложим закон при трудовите правоотношения“. Съгласно неговата разпоредба: „Този кодекс се прилага за всички трудови правоотношения с български и смесени предприятия в страната, както и за трудови правоотношения на български граждани с чужди предприятия в страната или с български предприятия в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който е страна Република България.“.

Според ал. 2 „Трудовите правоотношения на български граждани, изпратени на работа в чужбина в чужди или смесени предприятия, и на чужди граждани, приети на работа в страната в български или смесени предприятия въз основа на международни договори, се уреждат от този кодекс, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който е страна Република България.“.

Правната уредба в Закона за насърчаване на заетостта представлява всъщност доразвитие на този принцип на приложимост на българското законодателство за всички трудови правоотношения, осъществявани на територията на нашата страна.

Съгласно чл. 70 от Закона „Чужденец може да работи по трудово правоотношение или като командирован в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България

след получаване на разрешение за работа в съответствие с изискванията, определени с акт на Министерския съвет или в международен договор, по който Република България е страна.“. Разрешението за работа се издава от Агенцията по заетостта по искане на местен работодател или на местното лице, което приема на работа чужденец. Не се изисква разрешение за работа на чужденци с постоянно пребиваване в Република България или на чужденци, на които е предоставено убежище, статут на бежанец или хуманитарен статут. Не се изисква разрешение за работа и в случаите, които са предвидени в закон или в международен договор, в който нашата страна участва. Условието и редът за допускане на командировани чужденци в Република България в рамките на предоставяне на услуги се уреждат с Наредба на Министерския съвет — гласи чл. 70, ал. 4.

Наредбата за условията и реда за допускане на командировани чужденци в Република България в рамките на предоставяне на услуги бе приета с ПМС № 142 от 8 юли 2002 г. (ДВ, бр. 68 от 2002 г.). В нея се сочи, че „Командирован чужденец е лице, което е в трудово правоотношение с работодател със седалище в чужбина и е изпратено от него за осъществяване на дейностите по чл. 1, ал. 1 на територията на Република България за срок до една година.“ (чл. 2). Определени са някои условия на българското законодателство, които задължително трябва да се спазват от командированите чужденци при работата им в чужбина. Това са:

- * максималната продължителност на работната седмица и работния ден и минималната продължителност на дневната, междудневната и седмичната почивка;
- * минималният размер на работната заплата;
- * допустимостта на извънредния труд и минималният размер на неговото заплащане;
- * минималният размер на платения годишен отпуск;
- * здравословните и безопасните условия на труд;
- * специалната закрила на непълнолетните, жените, бременните и кърмачките, и лицата с намалена работоспособност;
- * равнопоставеността на жените и мъжете;
- * недопускането на дискриминация.

В Наредбата е записано също, че когато в българското законодателство се предвиждат по-неблагоприятни условия по отношение на продължителността на платения годишен отпуск и на допълнителния отпуск от условията на съответното законодателство на държавата, на чиято територия е седалището на чуждестранния работодател на командирования в Република България чужденец, местното лице, приемащо командирования, му гарантира по-благоприятните условия.

В Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България⁴, към която препраща чл. 4, са посочени процедурите, които трябва да се следват от местното лице, приемащо командирования чужденец.

Във всички други случаи разрешение за работа на чужденци може да бъде издавано за заемане на длъжности, за които по закон не се изисква българско гражданство. За издаването на такова разрешение трябва да бъдат изпълнени четири условия:

(1) издаването на разрешение да е съобразено със състоянието, развитието и обществените интереси на националния пазар на труда;

(2) общият брой на работещите за местния работодател чужденци да не надвишава 10 на сто от средночислената списъчност на наетите по трудово правоотношение български граждани и чужденци с предоставено право на убежище или с признат статут на бежанец за предходните 12 месеца;

(3) предлаганите условия на труд и заплащане да не са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната категория труд;

(4) трудовото възнаграждение да осигурява необходимите средства за издръжка в страната съобразно размера, установен с акт на МС.

Съгласно чл. 72, ал. 1 и 2 ЗНЗ разрешението за работа може да бъде издадено за срок до 1 година, като този срок може да бъде продължаван, ако не са отпаднали условията за първоначалното издаване на разрешение. През 2003 г. бе предвидено, че за да поиска издаването на такова разрешение, местният работодател трябва да внесе такса в размер на 600 лв. Тази такса се внася и от местното лице, което приема на работа командирован чужденец.

Значително по-ниска е таксата, която се заплаща за сезонна работа (за 6 месеца за една календарна година) или за работа като преподавател в средно или висше училище — 300 лв. За издаване на разрешение за работа поради загубване, повреждане или унищожаване на документите също се дължи такса, която е в размер на 200 лв. Член 73 от Закона повтаря общата разпоредба на чл. 10 от Кодекса на труда, че трудовите и осигурителните правоотношения на чужденци, наемани на територията на Република България от местни работодатели, се уреждат по условията на българското трудово и осигурително законодателство.

С Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България се уреждат и случаите, в които не е необходимо издаване на разрешение за работа на чужденци и допустимата обща продължителност на заетостта.

Разрешението за работа се издава на чужденец при наемане по трудово правоотношение от работодател по смисъла на Кодекса на труда и командироване в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България. Това разрешение се издава от Агенцията по заетостта по образец съгласно Приложение към чл. 2, ал. 3 от Наредбата. Случаите, в които не се издават разрешения за работа и чужденци нямат право да бъдат наемани по трудово правоотношение, са дефинирани в чл. 3, ал. 1 от Наредбата:

* когато чужденците имат визи за краткосрочно пребиваване в Република България;

* когато имат разрешение за продължително пребиваване в Република България на основание на определени текстове от Закона за чужденците в Република България.

На чужденци, които законно пребивават на територията на страната ни на основание извън посочените по-горе, може да се издаде разрешение за работа в следните пет случая:

- (1) когато са членове на семейство на чужденец, получил разрешение за продължително или постоянно пребиваване;
- (2) когато са сключили брак с български гражданин;
- (3) когато те самите са лица от български произход;
- (4) когато са лица, работили в предходен на искането за разрешение за работа период при условията на чл. 4, ал. 1, т. 2 и 3;

(5) когато са работили без разрешение за работа при условията на чл. 4, ал. 3, а именно — изпратени са по силата на междуправителствени договори и програми за оказване на правна, финансова, експертна, хуманитарна и друга помощ на български институции, с които не са в трудови правоотношения, когато заетостта продължава над 3 месеца.

В десет случая, изрично предвидени в чл. 4, ал. 1 от Наредбата, не се изискват разрешения за работа на чужденци. На първо място са посочени чужденците с разрешено постоянно пребиваване в страната или такива с приравнени на техните права чрез предоставяне на право на убежище, признат статут на бежанец или хуманитарен статут. Втората категория, това са наети или изпратени на работа по силата на международен договор, страна по който е Република България, когато освобождаването от задължението за притежаване на разрешение за работа е предвидено в договора. Към другите категории са отнесени лица, които са управляващи, членове на управителни съвети и представители на чуждестранни търговски дружества, регистрирани в Българската търговско-промишлена палата; когато са акредитирани като членове на чуждестранни дипломатически консулски и търговски представителства, както и на представителства на международни организации на територията на нашата страна; официално акредитирани кореспонденти; участници в научни, културни или спортни мероприятия с обществена значимост, ако дейността им в Република България не надхвърля 3 месеца. Когато чужденците кандидатстват за статут на бежанец, за право на убежище или за хуманитарен статут, тогава не се изисква разрешение само за трудова дейност, организирана в центровете, създадени от Държавната агенция за бежанците при МС. Друга категория лица могат да работят без разрешение за работа, но само с краткосрочна заетост. Това са чуждестранните студенти от български произход, които са стипендианти на Република България, чуждестранни студенти в български висши училища и български студенти в чуждестранни висши учебни заведения за заетост до 6 месеца във връзка с провеждане на учебна практика, студенти и ученици във висши чуждестранни заведения за ваканционна заетост от 3 месеца по международен обмен, който се осъществява чрез посредничеството на Агенцията по заетостта.

Алинея 3 на чл. 4 предвижда, че в определени случаи чужденец, командирован в Република България от чуждестранния му работодател, може да изпълнява конкретни задачи без разрешение за работа за срок до 3 месеца в рамките на 12 месеца въз основа на регистрацията в Агенцията по заетостта. Определените случаи са изрично посочени в четири точки.

Наредбата регламентира условията за издаване на разрешения за работа и съответно — изключенията, в Глава втора. Изисква се чужденецът да притежава специализирани знания, умения и професионален опит, които са необходими за съответната работа или длъжност, за да получи разрешение за работа.

Разрешение за работа за наемане на чужденец по трудово правоотношение може да бъде издадено съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на пазара на труда, ако:

- * местният работодател е представил доказателства, че в предходен период, не по-малък от 1 месец, активно е търсил нужния му специалист в рамките на пазара на труда, включително в Дирекция „Бюро по труда“ на Агенцията по заетостта, и чрез обяви в националните и местните средства за масово осведомяване;

- * чужденецът притежава средно специално или по-висока степен на образование и/или специфична професионална квалификация и опит, отговарящ на обективните изисквания за съответната длъжност/работа и осъществяваната дейност;

- * няма български гражданин или чужденец с постоянно пребиваване в Република България или с приравнени на техните права по чл. 70, ал. 3 от Закона за насърчаване на заетостта с исканата професия, специалност и/или квалификация, включително няма възможност за своевременното обучение на нужните на работодателя кадри, което е констатирано след проучване на пазара на труда, съобразено с обективните изисквания за заемане на длъжността и спецификата на дейността.

Както може да се констатира, това са изключително строги условия, които целят закрилата на пазара на труда, съществуващ в нашата страна. Те държат сметка за големия процент на безработица и необходимостта от такава специфична закрила.

Извън условията при посочените по-горе десет случая, възможно е издаване на разрешение за работа на определени катего-

рии чужденци като например: гост-преподаватели; лектори; учители; висш ръководен персонал на дружества и клонове, създадени на територията на нашата страна; лица, които са изпратени от чуждестранния работодател за обучение; спортисти и треньори; лица, сключили брак с български гражданин; служители на чуждестранни тур-оператори, които са командировани на територията на страната с цел контрол и координация за изпълнение на сключен договор с български тур-оператор или хотелиер по Закона за туризма.

Както може да се констатира от тези разпоредби, те са съобразени с нуждите на икономиката на страната ни в момента. Единствено министърът на труда и социалната политика в отделни случаи може, при доказана целесъобразност, да разрешава издаването на разрешения за работа в отделни случаи извън ограниченията, посочени от нормативните актове.

В Наредбата е уредена продължителността на заетостта. Тя не може да надвишава повече от 1 година. Регулирани са също така редът и процедурата за издаване на разрешения за работа, както и случаите, в които разрешението за работа може да бъде отнето.

В заключение трябва да се посочи, че *възприетият у нас ограничителен режим е типичен за държавите от Европа, в които има стриктни изисквания с оглед на закрилата на пазара на труда.*

В Закона за чуждестранните инвестиции⁵ е предвидено, че: „Трудовите отношения между дружество с чуждестранно участие, както и клон или представителство на чуждестранно лице, и работници и служители — чуждестранни граждани, се уреждат с трудов договор. Трудовият договор не може да се отклонява от разпоредбите на българското трудово законодателство относно:

- * писмената форма на договора;
- * максималната продължителност на работното време, минималната продължителност на междудневните и междуседмичните почивки и на платения годишен отпуск;
- * минималната работна заплата, установена за страната;
- * минималния срок на предизвестие за прекратяване на трудовия договор, когато такова е уговорено или се изисква от

закона, както и относно минималния размер на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор със или без предизвестие;

* отговорността на работодателя за вреди, причинени от трудова злополука или професионално заболяване;

* правилата за хигиена и безопасност на труда. (чл. 29).

Член 30 (в редакцията му след изменението от 1999 г. — ДВ, бр. 110 от 1999 г.) предписва работниците и служителите — чуждестранни граждани, да се осигуряват по реда на българското законодателство.

Според чл. 31 „Трудовите спорове на работодатели по чл. 29 с работници и служители — чуждестранни граждани, се решават съгласно уговореното в трудовия договор.“ Това означава, че е допустимо страните да проявят автономия на волята и да избегнат юрисдикцията на българския правораздавателен орган. За неуредените в трудовия договор въпроси по трудовите правоотношения с работодател по чл. 29 се прилага българското законодателство (чл. 32).

В Закона за убежището и бежанците (ДВ, бр. 54 от 2002 г.) е включена специална глава — „Права и задължения на чужденците, търсещи или получили закрила“. В нейния Раздел III са уредени правата и задълженията на чужденците, получили закрила: „Чужденците в Република България с предоставено убежище или статут на бежанец имат равни права и задължения“ (чл. 31). Бежанецът придобива правата и задълженията на български гражданин, с изключение на:

* правото да участва в избори за държавни и местни органи, в национални и местни референдуми, както и да участва в създаването и да членува в политически партии;

* да заема длъжности, за които със закон се изисква българско гражданство;

* да бъде военнослужещ;

* други ограничения, изрично предвидени със закон (чл. 32). Това означава, че и лицата, получили статут на бежанец, се предоставя национален режим досежно трудовите им правоотношения.

МЕЖДУНАРОДНИ ИЗТОЧНИЦИ

През последните години Република България ратифицира множество конвенции на МОТ, които предвиждат специални норми на закрила. Те са анализирани в труда на проф. В. Мръчков „Международно трудово право“, издаден през 2001 г. Тук ще бъде обърнато внимание на някои от тях, ратифицирани след публикуването на този труд — например Конвенция № 180 на Международната организация на труда относно работното време на моряците и окомплектоване на корабите с екипажи от 1996 г.⁶

Конвенцията се прилага по отношение на всеки морски кораб — държавна или частна собственост, регистриран на територията на държава-членка, за която Конвенцията е в сила, и който по принцип е предназначен за извършване на морски превози с търговска цел. По смисъла на тази конвенция кораб, вписан в регистрите на две държави-членки, се счита за регистриран на територията на тази държава-членка, под чието знаме плава. Доколкото се счита за приложимо, след консултации с представителните организации на собствениците на риболовни кораби и на риболовците, компетентният орган прилага разпоредбите на тази конвенция и по отношение на търговския морски риболов.

Част втора е посветена на работното време и времето за почивка на моряците. Тя съдържа преки норми на международното частно право. Според чл. 3 „В границите, определени в чл. 5, се дефинира максималната продължителност на работното време в часове, която не трябва да се превишава за даден период от време, или минималната продължителност на почивката в часове, която се осигурява за даден период от време.“ „Всяка държава-член, която ратифицира тази конвенция, потвърждава, че определената норма за работно време на моряците, както и за другите работници, се базира на осемчасов работен ден с един почивен ден седмично и почивка в празнични дни. Държавата-член може да създаде процедури за одобряване или регистриране на колективни споразумения, които определят работното време на моряците на база условия не по-малко благоприятни, отколкото определените с тази норма.“ (чл. 4). Член 5 определя изискванията към работното време: „1. Границите, в които следва да се ограничава работното време и времето за почивка, са следните:

(а) максималното работно време не трябва да надвишава:

- (i) 14 часа за всеки период от 24 часа; и
- (ii) 72 часа за всеки седемдневен период;

или

(б) минималното време за почивка не трябва да бъде по-малко от:

- (i) 10 часа за всеки период от 24 часа; и
- (ii) 77 часа за всеки седемдневен период.

2. Времето за почивка не може да бъде разделено на повече от два периода, единият от които трябва да бъде с продължителност най-малко от шест часа и интервалът между два последователни периода за почивка не трябва да надвишава 14 часа.

3. Извънредните повиквания, тренировките по противопожарна охрана и евакуация, както и тренировките, предвидени в националните закони и правила и в международни инструменти, следва да се провеждат по начин, който в най-малка степен засяга периодите за почивка и не предизвиква умора.

4. В зависимост от ситуацияите, когато моряк е на разположение на повикване, например когато машинното отделение е без надзор, той трябва да ползва съответна компенсационна почивка, ако нормалната му почивка е нарушена поради извънредни повиквания на работа.

5. Ако няма сключено колективно споразумение или арбитражно решение или компетентният орган определи, че условията на споразумението или арбитражното решение не съответстват на ал. 3 или 4, компетентният орган определя такива регламенти, които да гарантират на заинтересованите моряци необходимата почивка.

6. Текстовете на ал. 1 и 2 не пречат за наличието в държава-член на национални закони или правила или на процедура за одобряване или регистриране на колективни споразумения от страна на компетентния орган, допускащи изключения от дефинираните по-горе граници. Доколкото това е възможно, тези изключения следва да съответстват на утвърдените норми и същевременно да допускат по-чести и по-дълги отпуски или предоставянето на компенсационен отпуск за моряците, даващи вахта, или за моряците, работещи на борда на кораби, които извършват кратки рейсове.“

В чл. 5 е включена и отпращаща норма, предвиждаща максималната продължителност на работното време или на минималното време за почивка да се урежда с действащите в държавата на знамето закони, правила или колективни споразумения.

Редица преки норми в Конвенцията са съобразени със спецификата на труда на моряка. Пример за такива норми са чл. 6 и 7. Разпоредбите в първата норма не допускат работа на моряк на възраст под 18 години през нощта (период от минимум девет последователни часа, включващ интервала от полунощ до пет часа сутринта). Изключение от тази забрана е възможно при провеждане на ефективно обучение в съответствие с утвърдените програми и учебни планове на млади моряци на възраст между 16 и 18 години. Съгласно втората норма капитанът има право да изисква от даден моряк да работи толкова часа, колкото са необходими за обезпечаването на непосредствената безопасност на кораба, лицата и товара, намиращи се на борда, или за предоставяне на помощ на други кораби и лица, изпаднали в беда на море. Капитанът може да отмени графика с работно време и време за почивка и да изиска от даден моряк да работи толкова часа, колкото са необходими за възстановяването на нормалната обстановка. Веднага щом стане възможно, след възстановяване на нормалната обстановка, капитанът трябва да осигури на всеки моряк, работил по време на планираната по график почивка, ползване на адекватен период на почивка.

С оглед на окомплектоване на корабите с екипажи е предвидено, че „Всеки кораб, за който тази конвенция се прилага, се окомплектова с необходимия по численост и квалификация екипаж, за да се обезпечи безопасността, определена с норматива за минималните изисквания относно безопасното окомплектоване на екипажите или друг такъв документ, издаден от компетентния орган.“ (чл. 11). За целите на окомплектоването компетентният орган взема предвид необходимостта да се избегне или да се сведе до минимум, доколкото е възможно, полагането на извънреден труд, да се осигури необходимата почивка и да се ограничи умората.

Всяка държава-членка, ратифицирала Конвенцията, се задължава да прилага нейните разпоредби чрез закони и подзаконови актове.

Освен тези многостранни конвенции бяха сключени и редица *двустранни спогодби* с европейски държави, в които на двустранна основа се уреждат отношения, свързани с упражняването на труд от страна на български граждани на територията на съответната чужда държава.

Например сключена бе **Спогодба между правителството на Република България и правителството на Чешката република за взаимно наемане на работа на граждани на Република България и граждани на Чешката република**⁷. В преамбюла ѝ се подчертава, че при сключването на Спогодбата правителството на Република България и правителството на Чешката република са ръководени от принципите на добрите взаимоотношения и от желанието да развиват икономическо сътрудничество с оглед нуждите на пазара на труда в двете държави. Персоналният обхват на Спогодбата включва гражданите на Република България с постоянно местожителство на територията на Република България и гражданите на Чешката република с постоянно местожителство на територията на Чешката република, които в съответствие със законодателството на двете държави временно изпълняват трудова дейност на територията на другата договаряща страна (наричана „приемаща държава“). Те могат да бъдат наемани на работа по всички професии, чието практикуване съгласно законодателството на приемащата държава не е ограничено за чужденци. За професии, за чието упражняване се изисква специално разрешение, е необходимо получаването на такова разрешение.

Органи на договарящите страни, които отговарят за изпълнението на тази спогодба, са съответно: в Република България — Министерството на труда и социалната политика, а в Чешката република — Министерството на труда и социалните дела.

Спогодбата предвижда, че наемането на работа на граждани се осъществява от компетентните органи, които оказват съдействие при търсенето и заемането на работни места. Посредническа дейност могат да осъществяват също юридически или физически лица, упълномощени за това от държавния орган, на чиято територия е тяхното седалище. Тази дейност на територията на приемащата държава се извършва само при условията, определени от

законодателството на тази държава. Съгласно условията на спогодбата (чл. 4) „...гражданин може да извършва трудова дейност на територията на приемащата държава за период, за който получи разрешение за работа:

а) въз основа на трудов договор с работодател от тази страна (наричан „работник“):

— за период до една година с възможност за продължаване най-много с още една година;

— за период до шест месеца през календарна година за сезонна работа и работа на учащи се младежи по време на ваканция;

б) в рамките на трудово правоотношение с работодател със седалище на територията на едната държава, който го изпраща за изпълнение на определена трудова дейност на територията на другата държава въз основа на търговски или друг договор (наричан „контракт“), сключен с юридическо или физическо лице от приемащата държава:

— за период до една година с възможност за продължаване за периоди до една година, но най-много до приключване на дейностите по контракта.“

В Спогодбата е включена императивна разпоредба, според която на територията на приемащата държава гражданите нямат право да извършват каквато и да било друга дейност срещу заплащане и не могат да бъдат наемани на работа на друго работно място освен на това, за което са получили разрешение за работа. Издаващият разрешение за работа орган при обосновани случаи може да одобри промяна на работното място. Работникът трябва да получи екземпляр от проекта на трудовия договор преди да напусне територията на държавата, в която има постоянно местожителство. Изисква се работниците да бъдат в добро здравословно състояние и да имат съответното медицинско свидетелство за предлаганата работа, а ако се назначават на работа за период до една година с възможност за продължаване с още една година — да притежават необходимата квалификация, удостоверена със съответни документи.

Lex loci laboris е колизионната привръзка, установена в чл. 6 и 7 на Спогодбата. Приложението на привръзката изисква наемане-

то на работа на граждани да се осъществява в съответствие със законодателството на държавата, в която е седалището на юридическото лице или пребиваването на физическото лице, което е техен работодател.

Възнаграждението на работника не трябва да бъде по-ниско от възнаграждението на работник — гражданин на приемащата държава, извършващ подобен вид дейност при същия работодател и показващ сравними резултати в работата. Начинът на обезщетение на работника при трудова злополука, професионално заболяване или друго увреждане на здравето, възникнало при изпълнение на трудовите задължения или в пряка връзка с тях, се определя от съответните законови разпоредби на приемащата държава.

Издаването на разрешение за работа и неговото продължаване се осъществява в съответствие със законодателството на приемащата държава. За получаване на разрешение за работа и разрешение за пребиваване с цел извършване на трудова дейност в приемащата държава освен документите, определени от законодателството на тази държава, е необходимо и сключването на писмен договор между страните по трудовия договор или субектите на контракта относно начина за покриване на пътните разходи на гражданина до мястото на постоянното му местожителство след прекратяване на трудовите правоотношения в приемащата държава.

В случай на преждевременно прекратяване на трудовите правоотношения и освобождаване на работника в резултат на закриване на предприятието в приемащата държава, провеждане на мероприятия, насочени към намаляване числеността на персонала или съкращаване на щата, работникът получава обезщетение в съответствие със законодателството на приемащата държава.

Спогодбата предвижда, че в зависимост от състоянието на пазара на труда в Република България и Чешката република най-късно до 30 ноември на текущата календарна година упълномощените органи определят в работни протоколи броя на гражданите, които могат да бъдат наети на работа в приемащата държава през следващата календарна година. Този брой може да бъде променян по изключение в течение на годината, като се вземе предвид състоянието на пазара на труда.

През 2003 г. бе сключено Споразумение между правителството на Република България и правителството на Френската република за обмен на стажанти⁸.

То се прилага спрямо български или френски граждани, които вече участват в професионалния живот или навлизат в него, и които отиват в другата държава, за да задълбочат познанията си и разбирането за приемащата държава и езика ѝ, както и да подобрят перспективите си за професионално израстване, благодарение на опита от заплатена работа в заведение от здравен или социален тип, селскостопанско, занаятчийско, промишлено или търговско предприятие на тази държава.

Важно уточнение е, че стажантите имат право да заемат определена длъжност съгласно условията, определени в Споразумението, без да се взема предвид положението на пазара на труда на приемащата държава в съответната професия. В случаите, когато достъпът до определени професии е предмет на специално регулиране, стажантите не са освободени от него. Те трябва да са на възраст над 18 и под 35 години, да си служат на определено ниво с езика на приемащата държава и да притежават диплома, отговаряща на изискваната от тази държава квалификация за предлаганата работа, или да притежават професионален опит в съответната област. Разрешената продължителност на работата може да варира от три до дванадесет месеца с евентуално удължаване, чиято продължителност не може да надвишава шест месеца.

Споразумението потвърждава принципното приложение на *lex loci laboris*. Стажантите получават от работодателя си заплата, равна на тази, заплащана на гражданите на приемащата държава, които работят при същите условия, и имат право на еднакво третиране с гражданите на приемащата държава по отношение на приложението на законите, разпоредбите и нормите относно хигиената и условията на труд. Те, както и техните работодатели, се подчиняват на законодателството, действащо в приемащата държава в областта на социалното осигуряване (чл. 5).

Още през 1991 г. чрез размяна на ноти бе сключена Спогодба между правителството на Република България и правителството на Федерална република Германия относно заетост на работници

от български предприятия за изпълнение на договори за работа⁹. Сключването ѝ бе продиктувано от желанието на двете държави да осигурят дългосрочно стопанско сътрудничество и да поставят на трайна основа изпращането и заангажирането на работа на работници от български предприятия, като вземат под внимание изискванията на пазара на труда, както и да създадат ясни условия за работещите съвместно български и немски предприятия въз основа на договори за работа, за да подобрят възможностите за изпращане и заангажиране на работа на български работници.

В чл. 1 бе предвидено принципно, че на български работници, които въз основа на договор за работа между български работодател и предприятие със седалище във Федерална република Германия се изпращат за временна дейност във Федерална република Германия (работници по договор за работа), се издава разрешение за работа независимо от състоянието и развитието на пазара на труда. Броят на работниците по договор за работа се определя на 2000 души. Разрешението за работа се дава само на работници за изпълнение на договори за работа, чието изпълнение изисква предимно работници с професионална квалификация. Определените бройки на работниците по договор за работа се разпределят между българските предприятия от Министерството на труда и социалните грижи на Република България. При разпределението се имат предвид тези предприятия, които въз основа на своята организация на работа, както и на своето техническо оборудване и кадрови състав — особено професионалната квалификация на специалистите и ръководните кадри — са в състояние самостоятелно да изпълнят договора за работа. За спазването на определените бройки работници по договори за работа от българска страна се определя организация, която регистрира и приподписва отделните договори за работа. Компетентните служби за изпълнението на Спогодбата на двете договарящи се страни следят при изпълнението на Спогодбата да не се получава регионално и отраслово съсредоточаване на заетите по договор за работа работници.

Спогодбата предвижда схеми за пригаждане към по-нататъшното развитие на пазара на труда в Германия.

Въпреки че работниците полагат труда за български работодател (и това означава приложимост на *lex delegationis*), чл. 5 предвиж-

да, че разрешението за работа се издава само когато трудовото възнаграждение на работниците по договор за работа, включително и частта, която се изплаща за работа в чужбина, отговаря на трудовото възнаграждение, предвидено по действащите немски тарифни договори за сравними дейности. Освен това се прилагат съответните правни разпоредби относно издаване и отказване, както и погасяване на разрешението за работа. Копие от договора за работа следва своевременно да се представи пред отговорната служба по труда в съответната провинция. Разрешението за работа се издава за предполагаемата продължителност на работите за изпълнение на договора за работа. По правило максималната продължителност на разрешението за работа възлиза на две години. След приключването на дадена работа може за изпълнението на друг договор за работа по заявка да бъде издадено ново разрешение за работа в рамките на максимално допустимата продължителност от две години. Разрешението за работа се издава за определена професионална дейност за изпълнението на определен договор за работа. На отделни работници с ръководни или управленски функции се издава разрешение за работа с максимална продължителност до четири години. Тези разрешения за работа се издават за най-много четирима работници за всеки отделен договор за работа.

С Люксембург е сключена Спогодба между правителството на Република България и правителството на Великото Херцогство Люксембург за обмен на стажанти¹⁰.

Принципно тя следва схемата на сключените преди това спогодби. Прилага се за лица, които имат завършено професионално образование и са на възраст между навършени 18 и 35 години. Привръзката *lex loci laboris* е изрично предвидена в чл. 2 на Спогодбата. Ако правните разпоредби за заетост на чужденци изискват разрешение за работа, двете договарящи страни се ангажират в рамките на тази спогодба да го издадат на стажантите. Това изискване не се прилага спрямо правните разпоредби на двете държави по отношение на влизането, пребиваването, придвижването и напускането на чужденците. На стажанта може да се издаде разрешение за работа за максимален срок една година, като разре-

шението може да се продължи максимално с още 6 месеца. Разрешението за работа е валидно само за работодателя, за който е издадено. В края на стажа на стажанта не се разрешава да започва друга работа в приемащата държава, освен ако компетентният орган не му е издал необходимото разрешение за работа на чуждестранни работници по общия ред.

Стажантите се приемат при условие, че работодателите им се ангажират да спазват условията за изплащане на трудовото възнаграждение и условията на труд, действащи в предприятията, където ще се наемат стажанти. Стажантите се ползват от същите условия за изплащане на трудово възнаграждение, труд, здравословни и безопасни условия на труд и защита на правата на работниците, които са валидни за гражданите на приемащата държава. По отношение на стажантите се прилагат законовите разпоредби за обществено и здравно осигуряване на приемащата държава.

Спогодбата определя, че контингентът на стажантите, който всяка от двете страни може да приеме, не може да надхвърля 30 души за една календарна година. Ако през календарната година договореният контингент на стажантите не бъде достигнат в една от държавите, не може неизползваните места да се прехвърлят към следващата календарна година, нито да се намали контингентът на стажантите във втората държава. Изменение на определения контингент на стажанти за следващата календарна година може да се договори от компетентните органи, посочени в чл. 6, ал. 3 на Спогодбата най-късно един месец преди края на текущата календарна година. Гражданите, които желаят да бъдат приети да работят като стажанти, трябва да подадат заявление пред компетентния орган на своята страна, който проверява дали заявлението е съобразено с разпоредбите на Спогодбата. Заявленията, които са в съответствие с нейните условия, се изпращат на компетентните органи на приемащата държава, която се произнася за приемането на стажанта в рамките на уточнения брой за съответната календарна година.

Сходна е и Спогодбата между правителството на Република България и правителството на Конфедерация Швейцария за обмен

на стажанти¹¹. Тя допуска стажуване максимално до 18 месеца на лица със завършено професионално образование на възраст от 18 до 35 години.

Определен е максимално допустим брой стажанти, който за всяка от двете страни не може да надхвърля 100 души на календарна година. Определените контингенти получават разрешителни за стаж независимо от състоянието на пазара на труда в страната-домакин.

И в тази спогодба се предвижда приложимост на *lex loci laboris* — относно условията на настаняване, работа и възнаграждение стажантите имат същите права и задължения като местните работещи лица от страната-домакин. Тези права и задължения са уредени с действащото трудово законодателство. Данъчното облагане на трудовото възнаграждение се определя съгласно действащите разпоредби на страната-домакин. Разрешително се издава само тогава, когато договорените с работодателя условия по трудовия договор са в съответствие с разпоредбите на трудовото законодателство и социалното осигуряване на страната-домакин.

Правна уредба в рамките на Европейския Съюз

В рамките на ЕС са възприети два подхода: има държави с либерален режим, целящи да привличат работници от други държави на Европейския съюз, както и държави с изключително строг режим за допускане на работа, в които се цели закрилата на пазара на труда. България спада към втория тип страни.

През 1995 г. бе издадена специална Директива за изпращане на работа за предоставяне на услуги в друга страна-членка на Европейския съюз — *Директива 96/71/ЕС от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги*. Нейните разпоредби бяха съобразени при изготвянето на Закона за насърчаване на заетостта, и на цитираната по-горе наредба, по-специално — изискванията за заплащане на възнагражденията и съобразяване с публичноправните норми на приемащата държава в случаите, когато по принцип се прилага *lex delegationis* за трудовото правоотношение на лице, което работи в друга държава-членка на ЕС.

В тази област предстои изработването на цялостна политика от Европейския съюз¹².

Що се отнася до уредбата относно приложимото право в бъдещия Закон за международно частно право, в него трябва, по мое мнение, да бъдат включени следните колизионни норми:

- на първо място, *lex voluntatis*;
- на второ място, *lex loci laboris*;
- на трето място, *lex delegationis*.

април 2004 г.

¹ Вж. МРЪЧКОВ, В. Международно трудово право. С., Сиби, 2001.

² Последно изменение ДВ. бр. 86 от 30 септември 2003 г.

³ Изм. ДВ, бр. 100 от 1992 г.

⁴ ПМС № 77 от 9 април 2002 г. — ДВ, бр. 39 от 2002 г., изм., ДВ, бр. 53 от 2003 г.

⁵ ДВ, бр. 97 от 1997 г., посл. изм. — бр. 28 от 2002 г.

⁶ Ратифицирана със закон, приет от ХХХІХ НС на 26 април 2002 г. — ДВ, бр. 47 от 10 май 2002 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 87 от 2003 г., в сила от 24 август 2003 г.

⁷ Утвърдена с Решение № 219 на МС от 24 април 2000 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 45 от 2 юни 2000 г., в сила от 4 май 2000 г.

⁸ Одобрено с РМС № 364 от 17 май 2003 г. Издадено от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 85 от 26 септември 2003 г., в сила от 9 септември 2003 г.)

⁹ Утвърдена с РМС № 113 от 29 април 1991 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 22 от 11 март 2003 г., в сила от 31 май 1991 г., изм. и доп., бр. 22 от 11 март 2003 г., в сила от 28 март 1994 г.

¹⁰ Утвърдена с РМС № 60 от 24 януари 2003 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 49 от 27 май 2003 г., в сила от 1 юни 2003 г.

¹¹ Утвърдена с РМС № 271 от 28 юни 1995 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 22 от 11 март 2003 г., в сила от 10 юли 1995 г., изм., бр. 22 от 11 март 2003 г., в сила от 7 януари 2002 г.

¹² Вж. MIGRATION: Austrian, Bulgarian, EU Legislation. Edited by T. Kamenova. Sofia, Bulgarian Academy of Sciences, 2003.

**ПРИЛОЖИМО ПРАВО КЪМ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ
С МЕЖДУНАРОДЕН ЕЛЕМЕНТ
(APPLICABLE LAW TO LABOUR RELATIONS
WITH AN INTERNATIONAL ELEMENT)**

Author(s): Tsvetana Kamenova

- **Keywords:** applicable law; labour relations; an international element

- **Summary/Abstract:** The main object of this article is to present the applicable law to labour relations with an international element. It is paid attention to the main collision norms, which are perceived in this area – *lex loci laboris* and *lex delegationis*, as well as the need of inclusion of *lex voluntatis* in the future Bulgarian private international act, as a primary norm. A brief conceptual framework is presented to the international agreements, in which Republic of Bulgaria takes part, to the bilateral contracts concerning labour and social security relations, as well as to the internal sources which tackle the topic.

**TRANSLITERATED REFERENCES
NOT WRITTEN IN THE ROMAN SCRIPT**

МРЪЧКОВ. В. Международно трудово право. С., Сибир (MRACHKOV. V. Mezhdunarodno trudovo pravo. S., Sibi), 2001.