

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ”

ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

БЛАГОЕВГРАД

СТЕФАН ПЕТРОВ ГАЙДАРСКИ

НАКАЗАТЕЛНОПРАВНА ЗАЩИТА НА ТРУДОВИТЕ ПРАВА

АВТОРЕФЕРАТ

**На дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор”
по Професионално направление 3.6 Право /Наказателно право/**

гр. Благоевград

2015 г.

ОБЩА ХАРАКТЕРИСТКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Значимост на изследването.

Настоящото изследване е посветено на наказателната защита на трудовите права. Значимостта на дисертационния труд се определя от факта, че в българската наказателноправна литература липсва самостоятелно монографично изследване върху този тип гарантиране на спазване на трудовото законодателство. Актуалността на изследването се определя и от направените предложения за промяна на законодателството в областта.

2. Предмет, цел и задачи на дисертационното изследване.

Предмет на дисертационния труд е изясняването на наказателната защита на трудовите права. Предметът на изследването е актуален, с оглед на нуждата от нов поглед върху проблематиката. Изследването обхваща всички основни въпроси, свързани с материалноправната уредба на наказателната защита на трудовите права.

Основната цел на дисертационния труд е чрез научен анализ на действащото законодателство, съдебната практика, теоретичните трудове и емпиричния материал да се изследва същността на наказателната защита на трудовите права.

3. Методологическа, нормативна, теоретическа и емпирична основа на изследването.

В труда са използвани общонаучни и специални методи за провеждане на научни изследвания, като нормативния, формално-

логическия, историческия и сравнителноправния, методите на индукция и дедукция. Използвани са също и способите за тълкуване в правото – граматическо, логическо, систематическо, разширително, логически способности за преодоляване на празноти в правото – аналогия на правото, правоприлагане с аргумент на противоположното.

За разработване на труда е направен анализ на действащи разпоредби от Конституцията на Република България, Наказателния кодекс, Закона за нормативните актове, както и редица приложими общностни и международни нормативни актове.

В изследването са взети под внимание законодателството, съдебната практика и научните публикации до 1 ноември 2014 г.

Теоретичната основа на изследването е изградена върху анализа и обобщението на научните разработки в областта на наказателната защита на трудовите права. Независимо от постиженията в изследванията на отделни автори в правната наука цялостно, самостоятелно изследване на наказателната защита на трудовите права няма.

По повод изложеното в дисертацията са разгледани отделни решения на Върховния съд, на Върховния касационен съд и на редица апелативни, окръжни и районни съдилища по наказателни дела.

4. Научна новост на труда.

Представеният труд представлява опит за цялостно изследване на наказателната защита на трудовите права, от обнародването на действащия Наказателен кодекс през 1968 г. Основните научни приноси на дисертационния труд могат да бъдат очертани в следните насоки. Разгледани са подробно и задълбочено:

- общата характеристика и специфични особености на наказателната защита на трудовите права.

- обекта на наказателноправната защита на трудовите права;

- субектния обхват на наказателноправната защита на трудовите права;

- обществената опасност от гледна точка на наказателноправната защита на трудовите права;

- наказателноправни гаранции на здравословните и безопасни условия на труд по чл. 136 от НК;

- дискриминационни престъпления против трудовите права по чл. 172, ал. 1 от НК;

- незаконното недопускане до работа по чл. 172, ал. 2 от НК;

- принудителния труд и наказателната санкция срещу при трафика на хора по чл. 159А от НК;

- незаконно наемане на деца по чл. 192 А от НК;

- наказателноправна защита на трудовите права на законнопребиваващите по чл. 227 от НК;

В дисертационния труд се правят и следните предложения *delegeferenda* за усъвършенстване на законодателството:

На първо място, подробно и целенасочено е разгледана държавната политика по отношение на осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Подложена е на критика досегашната уредба на наказателноправната защита на тези обществени отношения. Състава на чл. 136 от НК е изцяло разгледан в нова светлина и от анализа на разпоредбата може да се заключи, *че по своята правна същност, този вид злепоставяне, в типичния случай, би било бездействието на работодател или длъжностно лице, обективизирано в неизвършване на необходимите, възможни и правнозадължителни действия, умишлено или непредпазливо, в резултат на което се е създала пряка и непосредствена опасност за живота и здравето на работници или служители, или лица, намиращи се на работно място, неотговарящо на здравословни и безопасни условия на труд. Ето защо се предлагат следните предложения за редактиране на актуалната формулировка на състава на чл. 136 от НК:*

Алинея първа се трансформира така - Работодател или длъжностно лице, което наруши правила за здравословни и безопасни условия на труд, и с това изложи на непосредствена опасност живота или здравето на наетите, се наказва с лишаване от свобода до три години или с пробация, както и с обществено порицание.

Алинея второ придобива следния редакционен вид – Когато с деянието по предходната алинея по непредпазливост се изложи на непосредствена опасност живота или здравето на наетите, наказанието е лишаване от свобода до една година или пробация.

На второ място, са отразени несъвършенствата в посочването на дискриминационните признаци в разпоредбата на чл.172, ал.1 от НК.

Същите биха могли да бъдат отстранени по два възможни начина. Първият вариант е да се изброят изчерпателно всички критерии, които биха били относими към накърняването на трудовите права на гражданите, с други думи трудовата дискриминация. На второ място е възможен бланкетен подход, а именно законодателят да препрати към Кодекса на труда. Струва ми се, че именно последният подход е по-рационален. Изброяването на всички възможни дискриминационни критерии, които увреждат работниците или служителите по повод накърняването на трудовите им права е задача на трудовото законодателство. Не бива наказателния закон, в частност разпоредбата на чл.172, ал.1 от НК да бъде излишно натоварена и затлачена. В такъв случай няма да се налага специална подготовка, квалификация и организация на разследващите органи по отношение на трудовата дискриминация. Още повече, органи като Комисията за защита от дискриминацията и Главна инспекция по труда са призвани да извършват именно дейност.

С оглед на всичко казано по-горе, необходимостта от промяна на състава на чл.172, ал.1 от НК е ясно отчетлива. De legeferenda предлагам нова редакция, както следва: ал. 1 се разделя на две нови алинеи, а алинея втора става алинея трета. Окончателният вариант на нормата да се трансформира така:

Чл. 172, ал. 1 от НК - Работодател или длъжностно лице, което наруши трудовите права на гражданите на дискриминационен признак, определен в трудовото законодателство, се наказва...

Ал.2 – Работодател или длъжностно лице, което осъществи тормоз или принуда върху работник или служител на дискриминационен признак, определен в трудовото законодателство, се наказва...

На трето място, детайлно е разгледано значението на разпоредбата на чл. 172, ал. 2 от НК в посока наказателноправна забрана за осуетяване на конституционно гарантираното право на труд. Тъй като последното не съществува изобщо, а само в обхвата на действащо трудово правоотношение, затова и възможния деец може да бъде само работодател или упълномощено от него компетентно длъжностно лице. В този смисъл фактът на издаване или липса на заповед за възстановяване е само едно доказателство по делото, а не самото престъпление. Още повече, в наказателнопроцесуален смисъл не се допуска предварително установена сила на доказателствата, съгласно чл. 14, ал. 2 от НПК.

Остава нормативно нерешен въпросът дали само неизпълнението на визираните в текста на чл. 172, ал. 2 от НК актове накърнява трудовите права на гражданите. Тук е мястото да се обърне внимание на някои логически непълноти в диспозицията на чл. 172, ал. 2 от НК. Солидна аргументация в тази посока може да бъде открита в разпоредбата на чл. 345, ал. 2 от КТ.¹ Оправдателна присъда, влязла в сила по отношение на работник или служител, уволнен на основание чл. 330, ал. 1 от КТ има същото, абсолютно идентично правно значение и последици, както и стабилизираното решение на гражданския съд за отмяна на незаконно уволнение. Неприложимостта на аналогията в наказателното право налага редакция на разпоредбата на чл. 172, ал. 2 от НК в посока към „неизпълнение на заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител“ като елемент на състава на престъплението да се добави и „оправдателна присъда“, по смисъла на чл. 345, ал. 2 от КТ. Ето защо *delegeferenda* се предлага редакцията на разпоредбата на чл. 172, ал. 2 от НК да придобие следния вид:

¹Чл. 345, ал. 2 от КТ – **Работник или служител, уволнен по чл. 330, ал. 1 от КТ /Чл. 330, ал. 1 от КТ – Работодателят може да прекрати без предизвестие трудовия договор, когато работникът или служителът бъде задържан за изпълнение на присъда./**, се възстановява на предишната работа по реда на предходната алинея въз основа на влязла в сила оправдателна присъда.

Работодател или длъжностно лице, което не изпълни заповед, влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител или оправдателна присъда по смисъла, се наказва с лишаване от свобода до три години.

На четвърто място, анализът на един от най-новите състави, които защитават правото на труд, а именно чл. 159 А /трафик на хора със специфична цел принудителен труд/ от НК е подчинен изцяло на философията на относимите европейски директиви и международни актове, по които Република България е страна. Директива 2011 / 36 / ЕС, най-актуалният и важен нормативен акт, уреждащ трафика на хора, респективно една от специфичните му цели, принудителния труд, директно препраща към Директива 2009 / 52 / ЕО във връзка с отговорността на работодателите по отношение на жертви на трафик в т. 26. Освен това дефинира основополагащи понятия, имащи отношение към към принудителния труд. Например в чл. 2 е въведено понятието “уязвимо положение” – т. 2, а в т. 3 са определени минималните условия за наличие на експлоатация².

Може да се заключи, че определението на принудителния труд, по смисъла на Конвенция № 29 на МОТ от 1930 г. и допълнителните признаци, посочени в чл. 1 от Конвенция № 105 на МОТ от 1957 г., в сила от 23.03.2000 г.³ са изиграли своето значение. Модернизиране на дефиницията за принудителен труд, специфична цел на трафика на хора, би улеснило прилагането на съответните наказателноправни норми. Позоваването на Директива 2009 / 52 / ЕО и Директива 2011 / 36 / ЕС дава нужната нормативна аргументация. Актуалното възприемане на понятието

принудителен труд, в наказателноправен смисъл, би трябвало да се дефинира както следва: **принудителен труд, в това число просия и други приравнени на принудителния труд явления, е поставянето на лице в уязвимо положение при особено експлоататорски условия на труд. De legeferenda**, въпрос на юридическа техника е определението да се изведе в чл. 93 от НК или да се въплъти в конкретните състави.

На пето място, анализът на незаконното наемане на деца по чл. 192 А от НК разкрива както отчетливата приложимост на нормата, така и несъвършенствата ѝ. От маркирането на основните трудовоправни норми, към които препраща разпоредбата на чл. 192А от НК могат да се направят следните изводи. С оглед на някои затруднения в тълкуването на разпоредбата една бъдеща законодателна промяна в посока яснота и еднозначност биха допринесли положително и върху правоприлагането. От друга страна наказателноправните аспекти на проблемите, свързани с незаконното наемане на деца са в голяма степен изяснени. Не така стои въпросът с трудовоправната регламентация. Само обема на приложимото законодателство и специфичните трудовоправни проблеми, които възникват при прилагането на нормата налагат определени препоръки *de legeferenda*. Те са в две посоки – по отношение на систематичното място на нормата и по-сполучлива юридическа техника в редакцията на самия законов текст. Систематично няма никаква основателна причина чл. 192А от НК да бъде в Глава четвърта, Раздел втори от Особената част на НК „Престъпления против младежта“. Логичното място на разпоредбата води към Глава трета, Раздел шести, а именно „Престъпления против трудовите права на гражданите“. Що се отнася до самата редакция на разпоредбата на ал.1 от 192А от НК, най-рационално и целесъобразно, с оглед адекватната защита на трудовите права на лицата под 18 години, би било „който без

надлежно разрешение приеме на работа лице, ненавършило 18 години“ да се замени с „работодател, който в нарушение на трудовото законодателство, наеме лице под 18 години“. Така **delegeferenda** нормата на чл. 192 А, ал. 1 от НК би имала следната редакция

Работодател, който в нарушение на трудовото законодателство, наеме лице под 18 години се наказва...

На шесто място, анализът на разпоредбата на чл. 227 от НК е подложен на сериозна критика откъм юридическа техника и съдържание на редакциите на съответните алинеи на нормата. Отново престъплението е разгледано през призмата на съответните директиви на ЕС и се правят предложения за оптимизирането на текста. Критикуван е основният състав по ал.1 по отношение заложения брой незаконно наети, с което само се затруднява правоприлагането, от една страна, а от друга се стеснява ненужно обхвата на наказателната отговорност. Ето защо се предлага **delegeferenda**, в основния състав на чл. 227, а именно в ал. 1 да бъде изоставена постановката за конкретен брой незаконно наети чужденци и да бъде заменен с утвърденото вече „значителен брой“. Редакцията на нормата би придобила следния вид :

Работодател, който едновременно незаконно наемане на значителен брой незаконно пребиваващи граждани на трета държава се наказва

Директива 2011 / 36 / ЕС урежда легално дефиницията на понятието «особено експлоатателски условия на труд» в чл. 2, т. «и», както следва «условия на труд, включително условия, произтичащи от основана на пола или друга дискриминация, при които е налице драстично несъответствие с условията за наемане на работа на

законно наетите работници, което например засяга здравето и безопасността на работниците и накърнява човешкото достойнство». Неизвестно защо българският законодател проявява творчество и разширява обхвата на понятието в ал. 5 на чл. 227 от НК. Правилата на формалната логика настояват, че с колкото повече признаци се намери едно понятие, толкова по-точно е неговото приложение. **De lege ferenda** нормотворецът е по-удачно буквално да приложи дефиницията от Директивата, вместо ненужно да игнорира дискриминационните признаци и препратката към здравословни и безопасни условия на труд, които са основен обект на наказателно-правна защита на трудовите права на гражданите. Според разпоредба на чл. 227, ал. 5 се наказва, който наеме незаконно пребиваващ чужденец при «условия, които съществено се различават от условията на труд на законно наетите лица и накърняват човешкото достойнство». Законодателното разрешение с нищо не помага на правоприлагащите органи да реализират наказателна репресия при наличието на съответни юридически факти, превръщащи противоправното поведение в съставомерно. Ето защо редакцията на ал. 5 би придобила следното съдържание

Наказанието по ал. 4 се налага и на лице, което наеме на територията на Република България чужденец при условия на труд, включително условия, произтичащи от основана на пола или друга дискриминация, при които е налице драстично несъответствие с условията за наемане на работа на законно наетите работници, което например засяга здравето и безопасността на работниците и накърнява човешкото достойнство.

5. Обем и структура.

Дисертацията е с обем 201 страници, включително съдържанието и библиографията на цитираната литература.

Структурата на съдържанието е обусловена от целта и задачите на изследването и включва въведение, три глави, заключение и библиография на използваната литература. Главите съдържат параграфи и точки, в които са обособени тематично въпроси, свързани с разглеждането на изследвания предмет.

6. Практическо значение на труда.

На основата на критичен анализ на правната уредба и практика позволява да се направят основни изводи и предложения *delegeferenda* за промени в материалния закон. Несъмнено е и практическо измерение на проблематиката. Въпросите, които възникват в правната доктрина и в практиката при прилагането на законодателството в изследваната област, са многобройни.

Предложените разрешения в дисертационния труд могат да служат при прилагане на законодателството, уреждащо наказателната защита на трудовите права.. От практическа полза са и предложенията *delegeferenda*, които законодателят може да съобрази при бъдещо усъвършенстване на правната уредба този тип защита.

ОСНОВНО СЪДЪРЖАНИЕ НА ТРУДА

I. ВЪВЕДЕНИЕ

II. ГЛАВА ПЪРВА „ТРУДОВИТЕ ПРАВА И ТЯХНАТА НАКАЗАТЕЛНОПРАВНА ЗАЩИТА”

1.1. В параграф 1: „Обща характеристика и специфични особености на наказателната защита на трудовите права”, е разгледано накратко историческото развитие на уредбата и всички основни признаци въвеждащо.

Както всеки друг нормотворчески акт и българското наказателно законодателство отразява разбирането на съответната управляваща политическа класа за конкретния исторически период. Така наказателноправната защита на трудовите права в България естествено се отделя исторически в три периода – от обнародването на действащия Наказателен кодекс през 1968 г. до приемането на Конституцията през 1991 г. като първи период, от 1991 г. до 2007 г., когато българската държава беше приета за пълноправен член на Европейската общност като втори период, и от 2007 г. до наши дни.

Важно е да се отбележи, че посочените три периода са качествено различни. През първият /1968-1991 г./ българската пеналистика е силно повлияна от съветското наказателно право. Въпреки това, обнародването на Наказателния кодекс съвпада по-времесъзалежът на култа към личността и обективно поставя началото на едно ново, по-демократично развитие на законотворчеството. Може да се твърди с достатъчна степен на убеденост, че най-негативните тенденции в съветското право, в това число силно тенденциозното отношение към всички несъответстващо в достатъчна степен на сталинисткия обвинителен уклон е умело заобиколено и не намира реално отражение в българския наказателен закон.

Най-важният проблем, който трябва да реши наказателноправната защита на трудовите права е да намери пресечните точки между упражняването на правото на труд и функциите на наказателната политика и да ги регулира възможно най-целенасочено, за да постигне необходимия баланс между свободната изјава на воля и ненакърняването на основни права. Тази

сложна задача се налага да бъде решена в условията на регулярното по своя характер полагане на труд от наетите. Ето защо на помощ идват основните категории, относими към проблема и дефинирани от закона и/или правната наука. Наказателната гаранция за защита правата на наетите е насочена към нормалното развитие на обществените отношения по повод „взаимодействието между човека и природата“. Само по себе си обаче то е „една връзка между човек и вещи, която очевидно не може да бъде предмет на правно регулиране“. Всъщност режимът на предоставянето на работната сила като дължима престация от наетия към работодателя обосновава нуждата от регулация на тези обществени отношения посредством трудовото законодателство. Необходимо е да се акцентира, че именно „предоставянето ѝ другиму, отдаването ѝ под наем, поражда и отношения на лична зависимост между работника (служителя) и работодателя в рамките на трудовите отношения“.

От своя страна наказателната репресия има за генерална цел да преодолее най-тежките отклонения в обществените отношения. Във функционално отношение наказателната политика на държавата се развива в три направления – превантивно, регулиращо и защитно. Според Иван Ненов функциите на наказателния закон се реализират по линия на „възпитателно-възпиращото въздействие, което те упражняват върху гражданите със самия факт на съществуване като обективно право“ и „чрез тяхното прилагане към отделните случаи, чрез регулиране на обществените отношения, свързани с извършване на престъпления, по начин, че чрез съответното принудително, възпитателно и поправително въздействие да се осуети възможността деецът да извърши друго престъпление, а наред с това

да се въздейства възпитателно и предупредително-възпиращо върху другите граждани“.

Особеността на трудовото правоотношение като вид обществено отношение предпоставя и специфичната, своеобразна властова роля на работодателя. От една страна той е икономически по-силната страна, а от друга в честия, характерния случай неговото поведение, обективизирано с действия или бездействия, които нарушават предвиденото в трудовото законодателство, е годният обект на държавна санкция. Тук е мястото да се посочи, че независимо от вида на санкцията – гражданска, административна, административно-наказателна или наказателна, винаги има наличие на неспазване на трудовото законодателство. Нарушаването на нормите на Кодекса на труда и другите нормативни актове, свързани с регулацията на трудовите права, има за последица различни по тежест отговорности. Понякога с едно и също действие или бездействие се постига дискуссионен противоположен резултат. В такива случаи органът, който отграничава административната простъпка от престъплението е Главна инспекция по труда. Ролята и мястото на този държавен орган има самостоятелно значение в анализа на наказателноправната защита на трудовите права. Необходимо е да се акцентира, че ефективността на органите на наказателното производство най-често са функция от ефективността от работата на администрацията, ангажирана с контрола по спазване на трудовото законодателство. В този смисъл може да се твърди, че възможното понасяне на наказателна отговорност като законодателен отговор на тежко незначително на трудовите права на гражданите е обусловено от редица обективни предпоставки, вън от инструментариума на наказателната репресия. Не е пресилено да се

обобща, че правилното, регулярно и прецизно правоприлагане на трудовоправните разпоредби е основна отправна позиция за обосноваването на наказателна репресия – отговор на накърнените трудови права на наетите.

1.2. В параграф 2: “Обект на наказателноправната защита на трудовите права”, е акцентирано върху специалния обект на защита, а именно тежките отклонения от трудовото законодателство.

Обект на наказателноправната защита на трудовите права са опорочените обществени отношения, възникващи при грубо посегателство върху регламентираният от трудовото законодателство връзки между наемащ и нает. Наказателната репресия е насочена към възстановяването на нормалния, безпрепятствен процес на предоставяне на трудовата сила и съпътстващите го правни явления. Обектът на защита е обусловен двустранно – от една страна от разпоредбите на Наказателния кодекс, а от друга от тези на трудовото законодателство. Връзката е диалектическа и разкрива редица специфични особености. Налага се да очертае обхвата на обекта на наказателния закон, този на трудовия и да се отграничат типичните признаци на обекта на наказателна защита на трудовите права.

След анализ на разпоредбите на чл. 136, чл.159А /при специфична цел трафик на хора/, чл.192А, чл. 227 и чл.356 от НК може да се заключи, че всяка от тях гарантира трудови права и непосредственият им обект на защита е положително съпоставим с този на престъпленията по чл.172 от НК, а именно „Престъпления

против трудовите права“. Фактически обаче нормотворецът е ръководен от родовите обекти на посегателство. Идеята всички наказателноправни норми,, регулиращи непосредствената защита на трудови права да бъдат кодифицирани в един раздел от Особената част на НК, би била колкото полезна и рационална, толкова и отличаваща се със сложност и нов законодателен поглед върху проблематиката. В този смисъл задачата да се определи систематичното място и обхвата на наказателноправната защита на трудовите права не се отличава с безпрепятственост. Що се отнася до определянето и дефинирането на обекта на наказателноправна защита на трудовете права, изводите в настоящото изложение биха били подходящи за обобщение.

От всичко казано дотук, може да се твърди, че всъщност обект на наказателноправна защита на трудовите права са онези обществени отношения, които възникват по повод непосредствената гаранция на накърнените трудови права, които са разположени на различния систематично естество наказателноправни норми в Особената част на НК. Въпреки разнородните родови обекти на защита, тези норми биват обединени от непосредствената цел и стремеж на нормотвореца. Въпрос на инициатива *de lege ferenda* е дали ще бъдат кодифицирани на едно систематично място, а именно в раздел шести от глава трета на Особената част, „Престъпления против трудовите права на гражданите“. Може би едно такова разрешение би подпомогнало оптимизирането и рационализирането на защитата на трудовете права от гледна точка на възможностите на държавната репресия.

1.3. В параграф 3: “Субектен обхват на наказателноправната защита на трудовите права”, саразгледани теоретичните виждания за същността на субекта на престъпленията против трудовите права и възможния субектен обхват .

Изискванията към субекта на престъплението се налагат от самото естество на обекта на посегателство, а именно обществени отношения, които възникват непосредствено по повод на кърняването на трудови права на гражданите. Те се налагат от характерните особености на трудовото правоотношение и значението на юридическите факти, които предпоставят, съпътстват, изменят или прекратяват същата тази правна връзка. Носител на трудови права е работникът или служителът. Работодателската власт няма как да бъде дефинирана като право. Тя представлява правомощие, което е закрепено със санкцията на дисциплинарната отговорност. Обратно, правата на наетите могат да бъдат кърнени от неспазване на трудовото законодателство от страна на работодателя или от оправомощено от него лице. Хипотезата, в която работник нарушава трудовите права на друг работник е мъчноосъществима и практически непозната. Класическият пример за престъпно нарушаване на трудовите права на гражданите е от работодателя или длъжностното лице, което е упълномощил. И тъй като и двете понятия /работодател и длъжностно лице/ са върде широки и в трудово правен и в наказателно правен смисъл, се налага да се направят редица отграничения и уточнения в посока избистряне на субектния обхват на посегателствата срещу трудовите права на наетите.

Легалното определение на понятието „работодател“ в параграф 1, т. 1 от ДР на КТ е върде широко за нуждите на наказателното право. Нещо повече, в някои аспекти е неприложимо поради личния

характер на наказателната отговорност, съгласно чл.35, ал.1 от НК. Очевидно деец на престъпления против трудови права на гражданите може да бъде само работодател – физическо лице или представител на юридическо лице или негово поделение, както и на всяко друго икономическо особено образувание, който има представителна власт самостоятелно да наема работници или служители по трудово правоотношение. От тази от правна гледна точка може да се търси прецизиране на кръга от възможните физически лица, имащи качеството работодател.

От анализа на трудово правната и наказателно правната уредба на проблемите, които касаят кръга от лицата, „годни“ да извършат престъпления против трудовите права на гражданите може да се заключи, че не всяко наказателно отговорно лице може да бъде деец по реализацията на състави, свързани с наказателната гаранция на трудовите права. Напротив, субектният обхват е стеснен до длъжностни лица, които упражняват легитимно работодателска власт, респективно имат представителна власт да прехвърлят другиму част от тази своя компетентност.

От наказателно правна гледна точка работодателят или длъжностното лице, с което е споделил своята компетентност, има задължения в няколко основни направления. Неизпълнението на тези задължения се трансформира в наказателна отговорност в точно определени от законодателя случаи, определени и прецизирани от конкретните особености на съставите. По отношение на възможностите за понасяне на наказателна репресия за накърняване на трудови права съществува диалектическа връзка между упражняването на работодателската власт незаконосъобразно в трудово правен смисъл и съставомерното поведение в

наказателноправен. Критерият е степента на обществената опасност. По долу ще бъдат разгледани хипотезите на общественоопасни деяния, които накърняват трудовите права на гражданите от работодател или упълномощено от него длъжностно лице. Необходимо е да се отбележи в аванс, че всъщност субектът на наказателната отговорност почти винаги задължително нарушава и конкретни норми на трудовото законодателство. Работодател или упълномощено длъжностно лице няма как да бъде наказан за престъпления, които накърняват трудовите права на гражданите, ако спазва разпоредбите на КТ и другите трудовоправни нормативни актове. В този смисъл наказателната отговорност винаги е производна и отразява случаите, в които противоправното поведение на работодателя или длъжностното лице няма как да бъде ефективно санкционирано с инструментариума на административно-наказателното производство поради своята обществена опасност.

1.4. В параграф 4: “Обществената опасност и наказателноправната защита на трудовите права”, е изяснена характеристиката на обществената опасност на престъпленията против трудовите права и отношението ѝ към административно-наказателната отговорност по Кодекса на труда.

Обществената опасност е критерият, който разграничава административните простъпки от престъпленията. Това изходно положение в пълна степен важи за нарушенията на трудовото законодателство, санкционирани по административен ред и престъпленията против трудовите права на гражданите. Законодателят е очертал рамките на дължимото поведение в трудовото законодателство. Спазването на регулацията по повод

обществените отношения, свързани с упражняване правото на труд, е най-съществената гаранция за защита на гражданите. Съответно отклоненията от предписанията на Кодекса на труда и другите нормативни актове могат да бъдат компенсирани само със съответната санкция. Настоящото изложение има за цел да сложи акцент върху обществената опасност като обективна обусловеност в гарантирането на трудовите права. Ето защо гражданската и дисциплинарната отговорност за нарушаване на трудовото законодателство не попадат в полезрението на изследването. Само административнонаказателната и наказателната санкция и разграничаването им дават вярна картина за проблемите на законодателната политика по отношение на защитата на трудовите права на гражданите.

Обществената опасност на престъпленията против трудовите права е различна за всяко отделно престъпление и за всяко конкретно деяние. Общият признак между тях е високата степен на накърняване на трудовите права на гражданите, респективно тежко нарушаване на трудовото законодателство, което няма как да бъде санкционирано със средствата на административнонаказателната отговорност. Определянето на обществената опасност като основно, обективно, неюридическо качество на престъпленията е пряк израз на оценката на държавата за определен тип укоримо поведение. Целта на прилагането и на административнонаказателната и на наказателната репресия е постигането на социална справедливост. В наказателноправен смисъл така се налага принципът на съответност между неправомерното поведение и наказанието. Съгласно чл. 35, ал. 3 от НК, наказанието е съответно на престъплението. Съответността на държавната репресия спрямо отклонението от законовите предписания е в пряка връзка с разграничението между

простъпки и престъпления, свързани с нарушаването на разпоредбите на трудовото законодателство. За съжаление се наблюдава своеобразен законодателен безпорядък в това отношение, който е най-ярко изразен в наказуемостта за престъпленията против трудовите права на гражданите.

Може със значителна убеденост да се твърди, че е нужно цялостно преосмисляне на държавната политика по отношение на наказателноправната защита на трудовите права. Оказва се, че при изследване на позитивноправната уредба на гарантирането на правата на наетите от гледна точка на възможност за наказателна репресия за възстановяване на социалната справедливост, се наблюдава законодателен хаос. Основната последица от това положение е пренебрежимият брой наказателни производства по съставите от НК, които са призвани да бранят трудовите права на гражданите. Необходима е цялостна преоценка и задълбочен анализ, за да се отговори на въпроса дали има изобщо обществена необходимост от такава защита, ако има как да се рационализира правната рамка и най-важното какво да бъде съотношението между административнонаказателна и наказателна отговорност при отклонения от трудовото законодателство.

Проблемът с уместността на държавна репресия от наказателноправен характер като че ли е решен от само себе си, фактически. Република България е страна по многобройни международни договори и спогодби, които предопределят такъв подход, а в още по-голяма степен и след присъединяването към Европейската общност и необходимостта от транспонирането на редица общностни нормативни актове. Практически проблемът да съществува ли наказателноправна гаранция срещу нарушаването на

трудовете права на гражданите е решен от само себе си. Големият въпрос остава как да се приведат в действие, как своеобразно да се „съживят” действащите състави в НК. Несъмнено е необходима цялостна концепция за оптимизиране на позитивноправната уредба. Възможни са два основни подхода – да се търси актуализация на самите състави, насочени към наказателноправна гаранция на трудовете права, всеки със своите специфики или да се подходи общо, на принципна нова основа.

II. ГЛАВА ВТОРА. ТИПИЧНИ ПРЕСТЪПЛЕНИЯ ПРОТИВ ТРУДОВИТЕ ПРАВА

Глава втора разглежда основните характеристики на съставите на чл. 136 и чл.172, ал.1 и ал.2 от Наказателния кодекс. Изяснени са основните понятия и е направен преглед на съдебната практика и несъвършенствата в уредбата и правоприлагането. Направени са и редица предложения *de lege ferenda*.

В параграф 1: “Наказателноправни гаранции на здравословните и безопасни условия на труд по чл. 136 от НК” е направен задълбочен анализ на разпоредбата, критикувана е същността на текста и спецификите му.

Нормите, към които препраща бланкетната диспозиция на чл. 136 от НК, съдържат дължимото поведение. Това дължимо поведение се определя в съответствие с особеностите на дадения вид трудова дейност. Работодателят и длъжностните лица са задължени да осигурят здравословни и безопасни условия на труд. Това осигуряване включва извършване на регламентирани правни и фактически действия, които са обект на вътрешна кодификация, в

рамките на съответното предприятие или държавно учреждение. От друга страна работниците и служителите са длъжни да спазват правилата, произтичащи от тази вътрешна кодификация. Нещо повече, работодателят е длъжен да наема лица, които притежават съответна квалификация за извършване на определен тип дейност или при липса, да създаде условия за нейното придобиване, от една страна, а от друга да организира инструктаж по спазване нормите за здравословни и безопасни условия на труд на вече наетите на работа лица. Цялата тази сложна, многостранна дейност е уредена в нормативни актове, съдържащи правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Характерът, многообразието и мястото на тези законодателни актове в общата правна система създават затруднения, свързани с квалификацията на деянията по чл.136 НК. Ето защо в настоящото изложение се прави опит за очертаване обхвата на проблематиката от гледна точка на наказателноправната квалификация.

Правото на здравословни и безопасни условия на труд се осигурява от спазването на съответни правила за поведение, обективирани в законови и подзаконови нормативни актове, които намират своето приложение в изготвяне и утвърждаване на законосъобразни вътрешни предписания. То се упражнява пълноценно, когато задължението за спазване на тези предписания се реализира в най-пълнен обем. Осъществяването на това задължение предполага определена компетентност. Прилагането на правилата за здравословни и безопасни условия на труд изисква специализирани познания, наличието на които най-често е предпоставено от специална правоспособност – медицинска, техническа, технологична и др. Ето защо на работодателя, по силата на задължението за

осигуряване на условия на труд, които не поставят в опасност живота и здравето, се налага да прехвърли част от своите правомощия – чл. 24, ал. 1 от ЗЗБУТ. Няма да е пресилено да се заключи, че неосигуряването на компетентни, правоспособни лица, които да следят за спазването на съответните правила за здравословност и безопасност на труда за съответния стопански отрасъл, само по себе си поставя в опасност живота и здравето на работниците и служителите, респективно може да осъществи състава на престъплението по чл. 136 от НК. От друга страна, надлежното ангажиране на лица по здравословни и безопасни условия на труд и създаването на предпоставки за безпрепятствено упражняване на компетентността им и съобразяване с препоръките на тези лица, до голяма степен реализира задължението на работодателя за осигуряването на това право. В хипотеза, когато деец на престъплението по чл. 136 от НК е лице, отговорно за здравословни и безопасни условия на труд, различно от работодателя, отговорността на последния, по смисъла на чл. 14, ал. 2 от ЗЗБУТ, би била гражданска, деликтна или административна. Възможна, но малко вероятна е наказателната отговорност на работодателя при условията на независимо съпричиняване.

Лицата, наети за опазване правото на здравословни и безопасни условия на труд, осъществяват по същество превантивна дейност. Те следят трудовия процес да протича така, че да не бъдат застрашени здравето и живота на работниците и служителите. Затова и работодателят е длъжен да им предостави цялата информация по чл. 24, ал. 5 от ЗЗБУТ. Рационалното взаимодействие между държавата, работодателя и лицата, ангажирани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, е важна предпоставка за нормалното протичане на трудовия процес. Съществена роля /в

наказателноправен смисъл/ имат предписанията до работодателя на държавните органи, упражняващи **контрол** по спазване на трудовото законодателство. По презумция, същите не биха изискали или препоръчали поведение, отвъд границите на възможностите на работодателя. Обратното съждение би поставило под съмнение самите устои на правовата държава.

В параграф 2: “ Дискриминационни престъпления против трудовите права по чл. 172, ал. 1 от Наказателния кодекс, е разгледана същността на престъпленията против трудовите права на гражданите по дискриминационен признак.

Несъвършенства на разпоредбата на чл.172, ал.1 от НК са дълбоки и многостранни и предпоставят нейното палиативно място в гарантирането на трудовите права на гражданите. Може би, една от основните причини е изолираността на нормата от цялата позитивно правна уредба на дискриминацията, в това число и трудовата такава. На практика диспозицията на състава е бланкетна. Въпреки, че личи стремежа на нормотвореца да си служи с описателни диспозиции – „да попречи на някого да постъпи на работа“, „да го принуди да напусне работа“, всъщност липсва наказателноправен инструментариум, чрез който да се изяснят смислово възможните конструкции на деянието. Източниците на трудовото право /КТ и т.н./ и трудовоправната наука изясняват семантично кога се пречи на някого да постъпи и кога е възможно да бъде принуден да напусне работа.

От друга страна, дискриминационните критерии в чл.172, ал.1 от НК също поставят редица въпроси – и по отношение на обхвата си, и във връзка с приложимостта си от наказателноправна гледна

точка. Преди да се анализират един по един, веднага се откроява спорната логика на отсъствието на дискриминационния признак „пол“. От друга страна се налага всеки един от тях да се анализира от гледна точка двете форми на изпълнителното деяние – да попречи или да принуди. Без съмнение, сравнителният анализ между критериите по чл.172, ал.1 от НК и тези по чл.6, ал.2 от КРБ, чл.8, ал.3 от КТ и други съотносими към проблеаматиката на трудовата дискриминация нормативни актове, е необходим.

Може да се обобщи по отношение на двете възможни форми на изпълнителното деяние по чл.172, ал.1 от НК, че и като законодателна техника, и като актуалност диспозицията на нормата не се отличава с прецизност. Още преди да се наложи всеки един поотделно или няколко заедно дискриминационни критерии върху престъпното поведение се очертават редица трудности при тълкуването и прилагането на нормата. Най-важният недостатък на разпоредбата на чл.172, ал.1 от НК във връзка с формите на изпълнителното деяние, е че те не са съобразени със спецификите на самото трудово правоотношение. Смесването на трудовоправни и дискриминационни елементи изискват пределна яснота и ноторност на ползваните изрази и понятия. Не намира отговор въпроса защо се преследва с методите на наказателната репресия, този който препятства началото на изпълнението на трудовото правоотношение или провокира чрез принуда прекратяването на същото, но не и този, който дискриминира по време на действието на правната връзка между работодател и работник или служител. На следващо място липсва каквото и да е приоритизиране на държавната превенция срещу този тип дискриминационно поведение спрямо трудовите

права. В този смисъл и степента на обществената опасност за различните възможни прояви на дискриминационно увреждане на трудови права не е съобразено с актуалната позитивноправна уредба на проблематиката, в това число трудовоправна, административноправна, административно-наказателна и наказателна.

Едва ли посочването на признаците на деянието в този вид на нормата на чл.172, ал.1 от НК улеснява и рационализира правоприлагането на разпоредбата. Точно обратното, максимално затруднява каквато и да е ефективна борба срещу дискриминационни прояви, които нарушават трудови права. Ето защо може би трябва да се изоставят опитите за описателни елементи на деянието. Изрази, чието правно значение може да бъде изяснено само с инструментариума на трудовото право, но в много тесен смисъл като „попречи да постъпи на работа“ или „принуди да напусне“ едва ли изпълняват плътно целта на нормата. Би трябвало степента на обществената опасност да бъде диференцирана. Най-тежкото накарняване на обществените отношения, които се реализират по повод предоставянето на работната сила на работниците и служителите са свързани с тормоз и/или принуда над тях, които са провокирани от дискриминационни признаци. Възможно е работодателят да осъществява трудова дискриминация и без непременно да тормози или принуждава. Създаването на пречки пред постъпването на работа е типичен пример в това отношение, но несъмнено обществената опасност на такъв вид поведение е по-малка в сравнение с тормоза и принудата. И от гледна точка на правоприлагането, и от тази на наказателноправната логика е необходимо да се изостави описателния метод на изписване на

нормата и да се разграничи степента на обществената опасност. De legeferenda нормата би трябвало да се раздели на две алинеи. В първата да се криминализира дискриминационното нарушаване на трудовите права изобщо, а във втората да се посочат квалифицираните случаи на тормоз и принуда.

В параграф 3: “ Незаконно недопускане до работа по чл. 172, ал. 2 от Наказателния кодекс” серазкриват особеностите на незаконното недопускане до работа.

Типичната хипотеза за съставомерност на деянието по чл.172, ал.2 от НК е неизпълнение на влязло в сила съдебно решение за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител на предишната работа. Всъщност става дума за фактическото препятстване на удовлетворяването на субективното потестативно право на последния да заеме предишната си длъжност. Работникът или служителят е потърсил по съдебен ред защита на трудовите си права, получил е тази защита по възможно най-убедителния законосъобразен път, а именно - посредством влязло в сила съдебно решение, но фактически, компетентното длъжностно лице, вместо да приведе в изпълнение съдебния акт, напротив, умишлено саботира настъпването на правните последици от съдебното решение. Тук е мястото да се обърне внимание на някои логически непълноти в диспозицията на чл.172, ал.2 от НК.Солидна аргументация в тази посока може да бъде открита в разпоредбата на чл.345, ал.2 от КТ.

Оправдателна присъда, влязла в сила по отношение на работник или служител, уволнен на основание чл.330, ал.1 от КТ има същото, абсолютно идентично правно значение и последици, както и

стабилизираното решение на гражданския съд за отмяна на незаконно уволнение. Неприложимостта на аналогията в наказателното право налага редакция на разпоредбата на чл. 172, ал. 2 от НК в посока към „неизпълнение на заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител“ като елемента на състава на престъплението да се добави и „оправдателна присъда, по смисъла на чл. 345, ал. 2 от НК“.

Значението на разпоредбата на чл. 172, ал. 2 от НК е в посока наказателноправна забрана за осуетяване на конституционно гарантираното право на труд. Тъй като последното не съществува изобщо, а само в обхвата на действащо трудово правоотношение, затова и възможния деец може да бъде само работодател или упълномощено от него компетентно длъжностно лице. В този смисъл фактът на издаване или липса на заповед за възстановяване е само едно доказателство по делото, а не самото престъпление. Още повече, в наказателнопроцесуален смисъл не се допуска предварително установена сила на доказателствата, съгласно чл. 14, ал. 2 от НПК.

Работникът или служителят, по-слабата икономически страна в трудовото правоотношение, би трябвало да разчита на по-сериозни гаранции при процедурата по възстановяването му. По днешната законодателна рамка, работодателят абсолютно законосъобразно може да препятства изпълнението на съдебното решение по смисъла на чл. 172, ал. 2 от НК – например, работодателят може да прекрати отново договора, непосредствено след възстановяването. В този смисъл понасянето на наказателна отговорност по чл. 172, ал. 2 от НК се явява една правна възможност, мъчно установима.

Важен практически и принципен проблем възниква и с размера на наказанието по чл.172, ал.2 от НК.Предвидената санкция е лишаване от свобода до три години.Де факто, изключително рядка ще бъде хипотезата, съответният субектна наказателна отговорност, длъжностно лице, да търпи ефективно предвидената наказателна санкция. Длъжностното лице трябва да е осъждано за престъпление от общ характер и да не е реабилитирано, съгласно чл.78А, ал.1, б.“Б“, във връзка с чл.85 от НК.А такива случаи са правна екзотика, например когато работодателят не упражни правото си по чл.330, ал. 1 от КТ и не прекрати договора с длъжностното лице, задържано за изпълнение на присъда. Оказва се, че освобождаването от наказателна отговорност и замяната ѝ с наказание парична глоба от 1000 до 5000 лева, съгласно чл. 78А, ал.1, б.“А“ и “Б“ от НК е почти безалтернативно. Накрая, подлежащите на наказателна репресия ще се окаже в привилегировано положение спрямо този на административно-наказателна, за едно и също деяние. Това очевидно несъвършенство в системата за защита на трудовите права на гражданите разкрива спешна нужда от законодателни промени в посока предвиждане на по-висока парична санкция за съставомерно поведение по чл. 172, ал.2 от КТ, в сравнение с предвидената отговорност за неспазване на трудовото законодателство в чл.414 от КТ.Очевидността от нуждата за оптимизиране на наказателноправната разпоредба не налага солидна аргументация.Достатъчно е да се посочи приматът на наказателната отговорност спрямо всички останали възможности за защита правата на гражданите.

III. ГЛАВА ТРЕТА. ДРУГИ ПРЕСТЪПЛЕНИЯ ПРОТИВ ТРУДОВИТЕ ПРАВА

Глава трета е посветена на другите състави в особена част на Наказателния кодекс, които предвиждат наказателна отговорност за нарушаване на трудовото законодателство, а именно принудителния труд като специфична цел на трафика на хора по чл. 159 А от НК, незаконното наемане на деца по чл. 192А от НК и наказателноправна защита на трудовите права на законно пребиваващите по чл. 227 от НК.

В параграф 1: **“Принудителният труд и наказателната санкция срещу при трафика на хора по чл. 159А от НК”** е направен анализ на понятието и същността на принудителния труд като една от специфичните цели на трафика на хора.

Понятието принудителен труд съдържа в себе си наказателноправни, трудовоправни и международноправни елементи, намиращи се в диалектическо единство помежду си. За да се изясни съдържанието и наказателноправното значение на принудителния труд, в контекста на трафика на хора, е необходимо да се направят някои разграничения, отграничения, сравнения и исторически препратки. Обстоятелството, че липсва съдебна практика, която да хвърля светлина пряко върху понятието принудителен труд, от една страна затруднява изследването по този въпрос. От друга страна обаче, разширява хоризонта за търсене на решения и тълкувания. Направен е анализ на наказателноправното значение на принудителния труд, специфична цел на трафика на хора.

Директива 2011 / 36 / ЕС, най-актуалният и важен нормативен акт, уреждащ трафика на хора, респективно една от специфичните му цели, принудителния труд, директно препраща към Директива 2009 / 52 / ЕО

във връзка с отговорността на работодателите по отношение на жертви на трафик в т. 26. Освен това дефинира основополагащи понятия, имащи отношение към принудителния труд. Например в чл. 2 е въведено понятието “уязвимо положение” – т. 2, а в т. 3 са определени минималните условия за наличие на експлоатация.

Може да се заключи, че определението на принудителния труд, по смисъла на Конвенция № 29 на МОТ от 1930 г. и допълнителните признаци, посочени в чл. 1 от Конвенция № 105 на МОТ от 1957 г., в сила от 23.03.2000 г. са изиграли своето значение. Модернизиране на дефиницията за принудителен труд, специфична цел на трафика на хора, би улеснило прилагането на съответните наказателноправни норми. Позоваването на Директива 2009 / 52 / ЕО и Директива 2011 / 36 / ЕС дава нужната нормативна аргументация. Актуалното възприемане на понятието принудителен труд, в наказателноправен смисъл, би трябвало да се дефинира както следва: принудителен труд, в това число просия и други приравнени на принудителния труд явления, е поставянето на лице в уязвимо положение при особено експлоататорски условия на труд. De legeferenda, въпрос на юридическа техника е определението да се изведе в чл. 93 от НК или да се въплъти в конкретните състави.

В параграф 2: “Незаконно наемане на деца по чл. 192 А от НК”, са характеризирани особеностите на нормата и е направен критичен анализ на съдебната практика.

Трите състава на престъпленията против трудовите права на лица под 18 години, съставомерни като приемане на работа без разрешение, съответно в ал.1, 2 и 3 на чл. 192А от НК отразяват диалектическата връзка между трудово и наказателно право в наказателноправната защита на наетите. Важно е да се отбележи, че възрастовите граници до

осемнадесетгодишна възраст и от шестнадесет до осемнадесетгодишна като квалифициран състав, изцяло почиват върху трудовоправната уредба на специалната защита на някои категории лица. В алинея трета на чл. 192А нормотворецът е предвидил завишено наказание при случаи на повторност /специален рецидив/ за престъпленията по ал. 1 и ал. 2 от нормата.

Отрицателното въздействие върху действителността, което реализира престъплението по чл.192А от НК най-често спада към усложнената престъпна дейност. Редки са случаите, когато деянието се установява по време или веднага след неправомерното наемане на дете на работа. Обикновено минава един период от време, в което престъпното поведение придобива траен характер. Ето защо в типичния случай престъплението по чл.192А от НК представлява форма на усложнена престъпна дейност, известна в теорията като продължено или трайно престъпление. Фактически реализира и трите основни предпоставки за покриване на дефиницията за такъв тип съставомерни деяния. На първо място, престъплението по чл. 192А от НК обикновено се реализира с едно деяние, което винаги съдържа бездействие – неподаване на искане за разрешение от Инспекцията по труда или неполучаване на такова, след като е подадено надлежно искане. На второ място, трайността на деянието се определя от самото му естество – незаконното допускане до работа на лица под 18 години и реализацията на трудовата сила на детето е траен, последователен и квазиработен процес. Съставът на престъплението се осъществява непрекъснато. Накрая, извършването на престъплението по чл.192А от НК *parexcellence* създава „едно трайно престъпно състояние, което продължава до неговото прекратяване“.Може да се обобщи, че най-

често срещаният случай в практиката е именно продължено престъпление по чл. 192А от НК.

Престъпната дейност против трудовите права на децата по чл.192А от НК може да бъде усложнена и в условията на чл.26 от НК. Обичайната хипотеза се реализира, когато съответен работодател наеме без разрешение няколко лица под 18 години без разрешение или периодично наема едно такова лице. Втората хипотеза е по-екзотична, първо защото се налага пренаемането да е белязано от непродължителни времеви интервали и второ поради естеството на самото престъпление е кратък периода, в който едно лице, което и изобщо годно да извършва работа е на възраст, закрепена в съставите на ал.1 и ал.2 от чл.192А от НК. Обичайно става дума за незаконно наемане на няколко лица под 18 години без разрешение. По този начин се реализира продължавана престъпна дейност, която покрива всички посочени от законодателя признаци в чл. 26 от НК. Работодателят осъществява множество отрицателни въздействия върху обществените отношения, които възникват по повод полагането на труд от непълнолетни. Когато наема противоправно няколко деца, той извършва съответния брой деяния, които са конкретизирани по време, място, начин и обстоятелства, при които са реализирани. От друга страна всяко наемане без разрешение е съставомерно поотделно. В разглеждания случай е ясно разграничима обективната връзка между деянията, а именно „предшестващите да се явяват продължение на последващите”.

В параграф 3: “Наказателноправна защита на трудовите права на законноребиващите по чл. 227 от НК” са разгледани особеностите на наказателната забрана за наемане на

незаконно пребиваващи граждани като защита на трудовите права на законно пребиваващите.

Анализът на съотношението между текста на нормата и систематичното ѝ място налага важни изводи. На първо място духът на съставите по чл. 227 от НК е насочен към наказателноправна защита на трудовите права на законно пребиваващите в страната. Второ, за първи път чрез наказателноправна норма се защитава идеята, че регулацията на трудовия пазар пряко влияе върху стопанския живот в държавата. Нещо повече, в дадени случаи наказателната репресия се превръща в единствения адекватен отговор на пороците в стопанската дейност, които биха се предизвиквали от наемане на незаконно пребиваващи чужденци. Тъй като “съотношението между престъпни и непростъпни правонарушения /административни, граждански, данъчни, финансови и т.н./ представлява подчертана сложност при криминализацията на деяния”против стопанството, възниква проблемът за алтернативното прилагане на наказателната отговорност. Според т. 21 от Директивата наказателната репресия трябва да се прилага приоритетно като последица от емпиричния сблъсък с обективната действителност.

Разпоредбата на чл. 227 от НК не се отличава с яснота. Основният състав по ал. 1 е доразвит с четири квалифицирани случая, съответно от ал. 2 до ал. 5 и с хипотезата на маловажни случаи на ал. 2 до ал. 4, в ал. 6. В този смисъл не е излишно да се приложи дедуктивният метод и първо да се изследват принципните положения в Директивата и едва тогава да се пристъпи към по-тясно разкриване на особеностите на нормата, респективно степента на припокриване.

От наказателноправна гледна точка правят впечатление три основни положения, които определят духа на Директивата. На първо място идеята на общностния нормативен акт е да се защитят и гарантират законосъобразните трудови правоотношения. С други думи, гражданите на Европейския съюз, които полагат труд законно, трябва да имат възможност свободно да се възползват от преимуществата на нормалните условия на труд и достойно възнаграждение, които придобивки на съвременните общества са уязвими именно от наемането на незаконно пребиваващи, които по правило предоставят работната си сила при по-ниски параметри. На второ място адресати на правилата за поведение, обективирани в минимални стандарти за санкции и мерки, са работодателите. Вследствие на постигнато съгласие с тезата, че незаконното наемане на работа ощетява изобщо икономиката на Общността и в частност нарушава правата на наетите, като ги поставя в уязвимо положение, Директивата цели недопускането и привеждането в поносими граници на явлението. На трето място, очертаната дефиниция на деянието в чл. 9 от общностния акт, с което би се извършило престъпното наемане на незаконнопребиваващи лица, разкрива редица особености. Всъщност след прогласяването на забраната в чл. 3 от Директивата, работодателят би осъществил състав на престъпление, когато наема незаконно пребиваващи едно или повече лица, еднократно или системно. Квалифициращи признаци могат да бъдат интензивността на извършеното деяние, броя на наетите лица, характера на условия на труд, в хипотезата на особено експлоататорски условия на труд, както и качеството на наетите, в случаите когато са жертва на трафик на хора. *Par excellence* подбудителството и помагачеството се третират като престъпления. Важно практическо значение имат и определенията на някои

понятия, закрепени в чл. 2 от Директивата, и по-специално дефинициите за “работодател” в т. “д” и за “особено експлоататорски условия на труд” в т. “и” от същия.

В чл. 17 от Директивата е посочен инструктивният срок за транспониране на изискванията на общностния акт, а именно не по-късно от 20 юли 2011 г.⁴ С незначително закъснение, Комисията по правни въпроси при Народното събрание на Република България подготвя законопроект за изменение на Наказателния кодекс и след провеждането на две заседания, обективирани в Протокол № 113 / 09.02.2012 г. и Протокол № 114 / 16.02.2012 г., приема окончателния вариант на текста на чл. 227 от НК. Анализът на последните документи разкрива интересни акценти в отношението на законотворците към проблема наемане на незаконнопребиваващи чужденци. От една страна прави добро впечатление стремежът към защита на трудовите права на законно наетите и общото мнение, че нормата ще има предимно превантивна насоченост предвид факта, че в актуалният исторически момент българската държава все още не представлява подчертан интерес за трудова емиграция. От друга страна, не може да не се отбележи, че основните спорни въпроси са насочени най-вече към санкционната част от разпоредбата и по-специално конкретния размер на предвидените наказания. Липсата на задълбочен дебат по особеностите на изпълнителните деяния по ал.1 до 6 се е отразила и на окончателния вариант, приет и обнародван в Държавен вестник.

В заключението, въз основа на направеното изследване на наказателноправната защита на трудовите права и извършения

анализ в настоящият дисертационен труд, са обобщени основните изводи и направените предложения *de lege ferenda*.

Публикации и доклади по темата на дисертацията

1. Наказателноправни гаранции на правото на здравословни и безопасни условия на труд – Правна мисъл. С., БАН, 2012, № 2.

2. Новият състав на чл. 227 от Наказателния кодекс – наказателноправна защита на трудовите права на законно пребиваващите – Право, управление и медии през XXI век, Юбилеен сборник Том II, 2012 г.

3. Принудителния труд според българското наказателно право – Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, кн. 6, Изд. На СУ, 2013 г.

4. Недопускането до работа по чл. 172, ал. 2 от Наказателния кодекс – Съвременно право, за печат