Българското законодателство по издаване на единно разрешение за пребиваване и работа Синя карта на ЕС

Задължително условие за наемане на граждани на трети държави, извън Европейския съюз (ЕС) и Европейското икономическо пространство (ЕИП), по трудов договор в България е тази заетост да бъде разрешена при условията на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ). Обикновената процедура за наемане на чужденец на работа в тези случаи отнема няколко месеца и предполага да бъде доказано, че на българския пазар на труда не може да бъде намерен човек с необходимата професионална квалификация, като максималната продължителност на заетостта е 3 години. За наемане на висококвалифицирани служители съществува и по-удобна възможност за разрешаване на достъп до пазара на труда – снабдяване със Синя карта на ЕС, която позволява сключване на трудов договор за срок до 4 години и подновяване без ограничение, докато условията за това са налице. Процедурата в тези случаи предоставя сериозни предимства за работодателя и служителя, но има и някои особености, които ще бъдат разгледани тук.

Тази възможност е предвидена в Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 година относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и е транспонирана в българското законодателство в ЗТМТМ и правилника за прилагането му, съответно в Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ) и правилника за прилагането му. Основната предпоставка – която е закрепена още в заглавието на директивата – е чужденецът да има висока професионална квалификация. Към момента единственият предвиден вариант за установяване на такава квалификация е представяне на диплома за висше образование. На европейско ниво е обсъждано въвеждането на механизъм за установяване на неформална квалификация, но до момента нито в директивата, нито в българското законодателство е предвидена такава възможност.

Второто условие за снабдяване със Синя карта на ЕС е служителят да получава заплата, която е равна поне на 1,5 пъти средната работна заплата за България за 12 месеца преди сключването на трудовия договор. Няма изискване да се доказва, че работодателят е търсил служител с подходящи качества на българския пазар на труда – тъй като още с директивата се приема, че ЕС има интерес от привличане на висококвалифицирани кадри и във всички случаи интересите на пазара на труда ще бъдат защитени. Няма и изискване работодателят да поддържа определен брой служители, които да са български граждани или граждани на ЕС и ЕИП – за сравнение,

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

при обикновеното разрешение за работа общият брой чужденци от трети държави заети по трудов договор не може да надхвърля 20% от общия брой служители за предходните 12 месеца преди сключването на трудовия договор.

Производството по издаване на Синя карта на ЕС започва с подаване на заявление от работодателя до Агенция по заетостта. Към момента на подаване на заявлението чужденецът може да е в България, включително да има право да пребивава на друго основание – за случаите на висококвалифицирана заетост се допуска такава промяна на основанието на пребиваване. Към заявлението, по формуляр на Агенция по заетостта, се прилагат задължително препис от дипломата на служителя, трудов договор, декларация от работодателя за гарантиране на равни условия на труд спрямо другите служители и обосновка на заявлението, както и копие от паспорта на служителя. Трудовият договор задължително се сключва за определен срок, който не може да е по-кратък от 1 година и по-дълъг от 4 години и е за заемане на длъжност, за която се изисква висше образование. С дипломата следва да се докаже, че служителят има необходимата квалификация за заемане на определената в трудовия договор длъжност – като за установяване на това обстоятелство може да са необходими допълнителни документи. Така, ако длъжността предполага упражняване на регулирана професия, ще трябва да бъдат предоставени документи, че квалификацията на служителя е призната по предвидения за дадената професия ред. Друг пример за допълнително изискване, което дори не е отразено на електронната страница на Агенция по заетостта, е налице в случаите, в които служителят няма да работи на адреса на управление на работодателя –в тези случаи работодателят трябва да представи договор за наем или друг документ, с който да докаже, че може да изпраща хора да работят на адреса.

Заявлението се разглежда в срок от 15 дни, като ако са необходими допълнителни документи Агенция по заетостта ще ги изиска, а работодателят следва да ги представи в 15-дневен срок. Ако заявлението е одобрено, Агенция по заетостта уведомява работодателя по пощата, като му указва в едномесечен срок да заплати държавна такса в размер от 100 лева. Доколкото отнема време писмото да бъде получено по поща на адреса на работодателя, а процедурата не може да продължи преди да бъде внесена държавната такса, заявлението трябва да се следи непрекъснато, за да се гарантира, че писмото ще бъде получено своевременно и

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

процедурата ще протече във възможно най-кратки срокове. След представяне на документ за заплатена държавна такса, Агенция по заетостта предоставя на следващия работен ден разрешение за достъп до пазара на труда.

Това обаче не е краят на процедурата – тепърва предстои най-дългата част от нея: ако чужденецът няма виза тип D или разрешение за пребиваване в България, той трябва да кандидатства за виза тип D (за дългосрочно пребиваване) в българска консулска служба в страната, в която пребивава. Към заявлението се прилага разрешението за достъп до пазара на труда, копие от трудовия договор, доказателства за осигурено настаняване в България и свидетелство за съдимост от страната по произход на чужденеца. Освен това на този етап е необходимо да се представи и стандартна медицинска застраховка за пътуване в чужбина за поне 6 месеца. Заявлението за виза се разглежда в рамките на 35 работни дни – като в някои държави предварително трябва да се запише дата за подаване на заявлението, което допълнително забавя процедурата. За някои видове разрешение за работа – например за сезонна заетост – е предвиден по-кратък срок за издаване на виза, но от практическа гледна точка този срок се оказва невъзможен за изпълнение.

След снабдяване с визата, или ако вече има такава, чужденецът трябва да се яви лично в областната дирекция на МВР по адреса, на който ще живее и да представи същите документи като при заявлението за виза. В Правилника за прилагане на ЗЧРБ е посочен по-малък обем документи (само копие от паспорт и медицинска застраховка), но за реално приключване на процедурата са необходими всички основни документи, приложени към заявлението за виза. Практически проблем при по-дълъг срок на пребиваване, например 4 години, е, че трябва да бъде представена медицинска застраховка за целия срок, докато застрахователите сключват такива полици обичайно за 1 година.

Документите се разглеждат от МВР в рамките на 7 дни – при одобряване на заявлението, чужденецът подава заявление за издаване на лична карта. Личната карта се издава в срок от 30, 10 или 3 дни – според вида на избраната услуга. Практически проблем е изискването на Агенция по заетостта и Инспекция по труда чужденецът да започне работа едва след като получи личната карта, като в 7-дневен срок от започване на работа работодателят следва да декларира това обстоятелство пред Инспекция по труда. Алтернативите в този случай са да бъде изчакано

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

издаването на личната карта или да бъде заплатена по-висока такса за издаването ѝ – като за експересно издаване в рамките на 3 работни дни се заплаща 5 пъти по-висока такса спрямо нормалната услуга.

Подновяването на разрешението за работа и пребиваване тип Синя карта на ЕС се извършва при спазването на същата процедура, като не е необходимо да се представя дипломатата на служителя. Не е необходимо и прилагане на процедурата по снабдяване с виза. Служителят със Синя карта на ЕС освен това има право и да промени своя работодател – или да си намери нова работа при спазване на същите минимални изисквания, в срок от 3 месеца след като бъде освободен от настоящата си работа. В този случай трябва да бъде представена и заповедта за прекратяване на правоотношението с предходния работодател.

Членовете на семейството на лице със Синя карта на ЕС имат право също да получат разрешение за пребиваване в България и да работят при спазване на процедура по ЗТМТМ. Условие за това е след приключване на процедурата по снабдяване със Синя карта на ЕС да бъде подадена молба за събиране на семейство. След уважаване на тази молба членовете на семейството – основно съпруг и деца – имат възможност в кратки срокове да получат виза за България и съответно разрешение за пребиваване. Проблем при реалното прилагане на тази процедура е обстоятелството, че молбата за събиране на семейство може да се разглежда няколко месеца, независимо от предвидения в Правилника за прилагане на ЗЧРБ срок от 1 месец.

Като цяло процедурата по издаване на Синя карта на ЕС е значително облекчена в сравнение с други процедури за разрешаване заетостта на чужденци, като следва да бъде отчетено, че с изменения в ЗТМТМ през 2018 г. изискванията за прилагане на тази възможност бяха допълнително разширени. Освен това този тип разрешение за работа и пребиваване предоставят сериозна възможност за продължителна заетост, както и гарантират възможността на служителя лесно да намери работа и при друг работодател. Това обаче не означава, че самата процедура е лесна – в нея участват минимум 4 държавни органа, като документите на служителя се проверяват няколкократно. Протичането на процедурата се забавя допълнително от изисквания за извършване на справки на място в съответните администрации, лично присъствие на служителя в поне 2 отделни дни пред МВР и т.н. – т.е. необходими са активност и организация, за да може заетостта да започне в максимално кратки срокове. Затова е

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

целесъобразно да бъдат направени допълнителни законодателни изменения, които да премахнат повтарящите се проверки и да се потърси възможност за реално съкращаване на процедурата за издаване на виза тип D.

CR legal DL 2018. Всички права запазени.