



Munich Personal RePEc Archive

# **The violations of the labor legislation – a ground for exclusion from public procurement**

Andreeva, Andriyana and Dimitrova, Diana

University of Economics – Varna

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/94145/>

MPRA Paper No. 94145, posted 06 Jun 2019 04:23 UTC



## НАРУШЕНИЯТА НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО – ОСНОВАНИЕ ЗА ОТСТРАНЯВАНЕ ОТ ОБЩЕСТВЕНА ПОРЪЧКА

Андряна АНДРЕЕВА<sup>1</sup>, Диана ДИМИТРОВА<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България.

E-mail: [a.andreeva@ue-varna.bg](mailto:a.andreeva@ue-varna.bg)

<sup>2</sup> Катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България.

E-mail: [dianadim@ue-varna.bg](mailto:dianadim@ue-varna.bg)

JEL K12, K31

Резюме

### Ключови думи:

нарушения на трудовото законодателство, обществена поръчка, основания за отстраняване на участник или кандидат в обществена поръчка, доказателства за надеждност.

В разработката се изследват основанията за отстраняване на кандидат или участник от процедура за възлагане на обществена поръчка за нарушаване на трудовото законодателство. Целта на изследването е анализирането на нормите, отразяващи, от една страна, основанията за отстраняване на кандидат или участник, а от друга, закрилната функция на законодателя, осъществявана спрямо правото на труд. Актуалността на представената тематика е обусловена от последните нормативни промени в областта, както и от паралелното изследване на два правно и икономически значими въпроса, а именно основанията за отстраняване от процедура за възлагане на обществена поръчка и нарушенията на трудовото законодателство. На база на извършения анализ се правят изводи с теоретична и практическа насоченост. За нуждите на изследването са използвани различни методи: нормативен, сравнителноправен, синтез, индукция и дедукция.

© 2019 Икономически университет – Варна

**Цитиране:** АНДРЕЕВА, А., ДИМИТРОВА, Д. (2019) Нарушенията на трудовото законодателство – основание за отстраняване от обществена поръчка. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 63 (1). с. 25 - 39.

### Въведение

Съвременното динамично и дигитално общество поставя на дневен ред пред законодателя нови въпроси, които нерядко излизат от прякото регулиране на един правен отрасъл, налагат комплексна реакция и актуализация на различни актове. Във фокуса на интерес от страна на авторите е обвързаността на норми

от трудовото законодателство – Кодекса на труда (КТ)<sup>1</sup> с такива от специалния закон, регламентиращ обществените поръчки – Закона за обществените поръчки (ЗОП)<sup>2</sup>. Изследването на тези въпроси е не само национално значимо за българския пазар на труда, респективно националните процедури по ЗОП. То е залегнало и в норми от европейското право и по-конкретно в директиви на Европейския съюз (ЕС) относно процедурите за обществени поръчки, в които се отразява пряката връзка между обществени поръчки и потребността от закрила на трудовото и социалното законодателство<sup>3</sup>. Още повече, че поръчките са значим фактор за успешното управление на публични средства и затова ангажирането им с един общ комплект от професионални и етични стандарти може да се разглежда като стратегически фактор за новата социална действителност (Vlagoysheva, 2013, s. 43-44). Дори се смята, че: „Публичната поръчка е изключително приспособим инструмент, който често е бил използван за посрещане на регулаторни нужди, когато други методи на регулация не са приемливи, налични или ефективни“ (McStuden, 2006, s. 2).

На европейско ниво е видно желанието да бъдат обвързани, както нормите на наднационалното право, а именно вторичното право на ЕС, така и на националните законодателства в една обща кауза за въвеждането на мерки, насочени към спазване нормите на трудовото и осигурително законодателство. До сега все още липсва единна политика на ЕС, респективно на българския законодател, която да обхваща в единен нормативен акт тези мерки. Те са разпръснати и се извличат от източници, попадащи в различни класификационни групи, съответно с различна юридическа сила. Част от мерките са пряко проявление от действието на европейски актове, а други са заложили в закони и подзаконови актове на национално ниво.

**Актуалността на проблематиката** се обуславя от процеса на засилен обществен контрол, както за спазване на трудовото законодателство, така и върху реда за провеждане на обществени поръчки в България. Във връзка с това националният ни законодател е в непрекъснат стремеж посредством актуализация на вътрешното право да отговори, както на реалните обществени отношения, така и на изискванията на ЕС.

**Предмет на изследване** в статията са актуалните текстове на ЗОП, касаещи основанията за отстраняване от обществена поръчка при нарушаване на трудовото законодателство.

**Цел на изследването** е извършването на актуален нормативен анализ на норми на ЗОП, отразяващи, от една страна, основанията за отстраняване на участник или кандидат в процедура за възлагане на обществена поръчка<sup>4</sup> за пра-

вонарушения на трудовото законодателство, а от друга, закрилната функция на законодателя, осъществявана спрямо правото на труд. Въз основа на анализ се правят изводи с теоретична и практическа насоченост.

За изпълнение на посочената цел авторите си поставят следните **изследователски задачи**:

1. Извършване на комплексен и паралелен анализ на основания за отстраняване от обществена поръчка по чл. 54, ал. 1, т. 1 и т.6 от ЗОП и кореспондиращите им норми от Наказателния кодекс (НК) и КТ.

2. Изследване дейността на комисията, назначена от възложителя за извършване на подбор на кандидатите и участниците в процедура за обществена поръчка.

3. Анализ на чл. 72 от ЗОП във връзка със спазване на трудовото законодателство.

4. Извеждане на обобщения и изводи.

**Методологията** на изследването включва прилагане на традиционни за юридическите изследвания методи: нормативен, сравнителноправен, синтез, индукция и дедукция.

Разработката е съобразена с действащото законодателство към 31.01.2019 г.

### **1. Правонарушения на трудовото законодателство, свързани с отстраняване на кандидат или участник в процедура за обществена поръчка**

Правната защита на трудовите отношения се осъществява от законодателя посредством използването на комплексен подход, съчетаващ различни по правната си природа мерки, осъществявани от множество субекти (вж. Andreeva, Yolova, 2011).

Нарушенията на трудовото законодателство са неразривно свързани с въпросите за контрола и юридическата отговорност. За защита на обществените отношения законодателят установява юридическа отговорност за извършителите на правонарушения, които ги увреждат или застрашават. Юридическата отговорност е правно регламентирана посредством система от материалноправни и процесуални норми. В този смисъл тя може да бъде представена като специфична система от правоотношения, произтичащи от състав на правонарушение. Главното в съдържанието на тази система от правоотношения е определянето и реализирането на конкретната юридическа мярка на отговорност, с което се ограничава или лишава правонарушителят от съответно дадени му блага (субективни права) или пък му се възлагат юридически задължения (Boyshev, 1999).

Правната доктрина и законодателството обособяват четири вида правна защита и съответните на тях видове отговорност. Градацията в юридическата отговорност е в съответствие с характера на извършеното деяние и тежестта на предвидените за него правни последици. По този белег различаваме: гражданска (Boyadzhiev, 2002), дисциплинарна, административнонаказателна и наказателна отговорност. Функцията на санкция за съответен вид правонарушение изпълнява: наказателна отговорност за извършено престъпление, административно наказателна – за извършено административно нарушение (Tsankov, Andreeva, Yolova & Dimitrova, 2006) (Mateeva & Dimitrova, 2016), дисциплинарна – за извършена дисциплинарна простъпка и гражданска – за деликт, (вж. Yordanova, 2007). Изследване на въпросите, касаещи видовете отговорност за нарушаване на трудовото законодателство е изключително важна и широкообхватна тема, анализирана на доктринално ниво (Andreeva, Yolova, 2008, с. 206-248) (Andreeva, Yolova, 2009) (Andreeva, Yolova, 2008, с. 67-76) (Andreeva, Yolova, 2018). Предвид спецификата на тази разработка, ще бъдат разгледани основните правонарушения, визирани в нормите на ЗОП (повече относно нарушенията в етапите на управление на обществените поръчки вж. Mateeva, 2009, s. 61-68), като основание за отстраняване на кандидат или участник в процедура за обществена поръчка.

Българското законодателство в областта на обществените поръчки въвежда норми, посредством които има за цел, от една страна, да гарантира качество на обществената поръчка (вж. Mateeva, 2009, s. 333-340), а същевременно с това, от друга страна, да се регламентират мерки за спазване на трудовото законодателство. Разглежданите мерки нямат пряк ефект върху трудовата правоспособност на работодателя, но се отразяват върху възможността му да се включи, респективно да изпълнява, обществена поръчка при хипотези на констатирани и описани в нормите на ЗОП правонарушения.

От практическа гледна точка изпълнението на нормите, касаещи отстраняване от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка на кандидат или участник са свързани с дейността на комисията, назначена от възложителя (Andreeva, Dimitrova & Dimitrova, 2018).

Законодателят е предвидил няколко различни хипотези за отстраняване, свързани с нарушаване на трудовото законодателство в нормата на чл. 54, ал. 1 т. 1, 2 и 6 от ЗОП<sup>5</sup>. Основание за отстраняване са нарушения на трудовото законодателство. Боравейки с общия термин правонарушения имаме предвид сборно понятие, носещо белезите на правонарушението от общата теория на правото, но и имащо някои специфики (вж. Mrachkov, 1985). Различният характер на на-

рушението на трудовото законодателство обуславя различната юридическа отговорност. За трудовото право приложимите видове, съответни на нарушенията са следните: за гражданско правонарушение – гражданска (имуществена отговорност), за нарушение на трудовата дисциплина – дисциплинарна, за административно нарушение – административнонаказателна отговорност и за престъпление – наказателна (вж. Andreeva, Yolova, 2011). Отделните видове юридически отговорности, прилагани при нарушаване на трудовото, респективно осигурително законодателство, се разграничават една от друга по: спецификата и степента на обществена опасност на правонарушението; особеностите на субекта; характера и вида на санкциите; производството за налагане на предвидените санкции.

Класифицирането на основанията за отстраняване в нормата на чл. 54, ал. 1 от ЗОП, може да бъде обособено по различни критерии, но с практическа насоченост е разделянето и изследването им с оглед на вида правонарушение. От тази гледна точка са и законодателно обособените норми.

Първи в подредбата на основанията за отстраняване са поставени престъпленията. Чл. 54, ал. 1, т. 1 ЗОП визира отстраняване от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка на кандидат или участник, когато същият е осъден с влязла в сила присъда, освен ако е реабилитиран за престъпление по чл. 172 от НК. Нормата е бланкетна, като за допълване на основаниято за отстраняване се препраща към друга разпоредба от нормативен акт извън ЗОП, а именно НК. Съставът на престъплението по чл. 172 НК криминализира деянието на субект, който съзнателно попречи на някого да постъпи на работа или го принуди да напусне работа поради неговата народност, раса, религия, социален произход, членуване или нечленуване в синдикална или друга организация, политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел или поради неговите или на ближните му политически или други убеждения и се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева. По ал. 2 наказателна отговорност е предвидена за длъжностно лице, което не изпълни заповед или влязло в сила решение за възстановяване на неправилно уволнен работник или служител и се наказва с лишаване от свобода до три години.

Хипотезата на чл. 54, ал. 1, т.2 от ЗОП обхваща случаи на аналогични деяния, а именно престъпления против трудовите права на гражданите, но разширявайки териториалните предели на извършване на деянието – в друга държава-членка или трета страна.

По този начин българският законодател, от една страна, изпълнява изискванията на европейските директиви, а от друга, показва стремеж да наложи ви-

соки стандарти на нетърпимост спрямо престъпно погазване правата на работещите без значение на местоизвършването на деянието.

Трета хипотеза за отстраняване касае обстоятелства, свързани с административни нарушения на трудовото законодателство – чл. 54, ал. 1, т. 6 от ЗОП. Административноправната защита на трудовите отношения е един от видовете правна защита. Юридическият факт, който се явява основание за възникване на отговорността, е извършването на административно нарушение, за което се предвижда и по съответния ред налага административно наказание.

Съществената разлика в хипотезите по т. 1 и т. 2, от една страна, и т. 3 от друга страна, се изразява в степента на обществена опасност на деянията. В първите два случая се касае за престъпления, за наличието на които спрямо кандидата или участника в процедура за възлагане на обществена поръчка има влязла в сила присъда, освен ако е реабилитиран. Административнонаказателната и наказателната отговорност са близки, тъй като те се явяват израз на държавната репресия. Общото между двата вида отговорност е това, че налагането на съответния вид санкция е израз на държавната наказателна репресия за извършено виновно, неправомерно и наказуемо деяние, определено от закона за административно нарушение или престъпление, (Dermendzhiev, Kostov, Hrusanov, 2001, s. 346). Наказателната отговорност представлява съвкупността от правоотношения между държавата и престъпния деец, породени от извършено престъпление, чието съдържание са правата и задълженията, които възникват за тях във връзка с осъждането на извършителя на престъплението, с изпълнението на наложеното наказание и третирането му като осъждан (Stoynov, 1999, s. 48). Административнонаказателният кодекс и Законът за административните нарушения и наказания (ЗАНН) съдържат уредбата на общите положения, принципите по установяване на административното нарушение и налагане на административнонаказателната санкция. Спецификата при тази отговорност се състои в това, че съставите на административните нарушения се регламентират в специални закони, регулиращи отделни правни отрасли. В конкретната хипотеза на изследването това са трудовото, респективно осигурителното право. Специалната нормативна уредба на административнонаказателната отговорност за нарушение на трудовото законодателство е установена в гл. XIX, раздел II от КТ. Тя се явява специална по отношение на общите правила на административнонаказателната отговорност по ЗАНН. Това предполага извеждането на спецификите на разглежданата защита на трудовите отношения на база на общите положения за административно нарушение и наказание (Теоретично изследване на нарушенията в трудовото законодателство вж. Lambrinov, 2002), (вж.

Simeonova, 2003). Наказателната отговорност за нарушаване на трудовото законодателство е регламентирана само и единствено посредством нормите на НК, предвиждайки съставите на отделните престъпления.

Спецификата на ЗОП възлага на комисията, назначена от възложителя да следи и за спазването на допълнителни обстоятелства, които разширяват обхвата спрямо работодателите с проверка за нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301 – 305 от КТ или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност или аналогични задължения, като за новооткрити процедури нарушенията следва да са извършени след 16.02.2018 г.

Основанията за отстраняване по чл. 54, ал. 1, т. 6 от ЗОП се прилагат в срок от три години от датата на съответното обстоятелство. Този срок позволява на работодатели, спрямо които е имало административно нарушение или извършено престъпление, свързано с трудови права, след изтичане на горепосочения срок отново да могат да се включат, респективно да бъдат допускани за участие, в процедури за обществени поръчки, освен ако в акта не е посочен друг срок.

Законодателната идея, заложена в ЗОП е да се стимулира работодателя, освен към спазването на правомерно поведение, изразено в неговото отстраняване от обществена поръчка, така и мотивирането му към последваща корекция в поведението. Именно това се има предвид с разпоредбата на чл. 54, ал. 1, т. 4 от ЗОП .

## **2. Възможности на кандидат или участник за доказване на надеждност**

В ЗОП са предвидени възможности кандидат или участник да докаже своята надеждност. Тези хипотези са регламентирани в нормата на чл. 56, ал. 1 ЗОП, даващи възможност на кандидат или участник да представи доказателства, удостоверяващи, че въпреки наличието на основание за отстраняване (независимо дали е такова за задължително отстраняване, съгласно чл. 54 ал. 1 ЗОП, или незадължително, съгласно чл. 55 ал. 1 ЗОП) е предприел мерки, гарантиращи неговата надеждност (вж. и Andonova, 2018). Законодателят е предвидил четири възможни хипотези, в които доказването е допустимо. В първата хипотеза тази възможност се дава при погасяване на задълженията му за данъци и задължителни осигурителни вноски, включително начислените лихви, респективно глоби, независимо дали са напълно погасени или е договорено да бъдат разсрочени, платени в някакъв срок, обезпечени. Съгласно втората, е допустимо при заплащане или започнало изплащане на обезщетението за вреди, причинени вследствие на извършено от участника/кандидата престъпление или нарушение. При третата е необходимо да



оказва активно съдействие за предотвратяване на нови престъпления и/или нарушения. За целта следва да е изпълнил предписанието на компетентен орган, да е дал необходими разяснения на факти и/или обстоятелства, да е предприел необходимите мерки – независимо дали са технически, организационни и/или кадрови. Четвъртата нововъведена хипотеза<sup>6</sup>, е относно плащания на дължими вземания за трудово възнаграждение (чл. 128 КТ), дължимите в случай на прекратяване на трудово правоотношение обезщетения (чл. 228 ал. 3 КТ) или гарантираното изплащане, съгласно чл. 245 КТ на трудово възнаграждение, в определения размер (60/100 от брутното). Тя касае само наказателните постановления, издадени за нарушения на горепосочените разпоредби от КТ, но не и такива за останалите, посочени в чл. 54, ал. 1, т. 6 ЗОП (ZOP plus, 2018) (Viemaconsult, 2018), тъй като не е възможно да бъдат отстранени вредни последствия, когато лицето е работило без трудов договор, например. Хипотезите в чл. 56 ал. 1 ЗОП не обхващат всички основания за отстраняване, посочени в чл. 54 ал. 1 и чл. 55, ал. 1 ЗОП, като за някои законодателят изрично е предвидил в разпоредбите, че не могат да бъдат посочени доказателства, а за други това следва по подразбиране предвид, че не е дадена възможност за доказване.

В чл. 56, ал. 5 ЗОП е изрично регулирано, че такива доказателства не могат да се посочат в случаите, когато има влязла в сила присъда, съответно друг акт<sup>7</sup>, с която/който кандидат или участник бива лишен от право за участие, независимо дали в процедури за концесии или обществени поръчки – за периода от време, определен в присъдата/акта. Възможността не е предвидена по подразбиране в случаите на неравнопоставеност, предоставяне на невярна/непредоставяне на информация и конфликт на интереси<sup>8</sup>.

Допълнително ограничение се създава и с разпоредбата на чл. 45 ал. 2 Правилник за прилагане на ЗОП (ППЗОП)<sup>9</sup>, в която изчерпателно са посочени документите, с които участниците могат да гарантират надеждността си. В хипотезата на чл. 56, ал. 1, т. 1 (задължения за данъци) и 2 (обезщетение на вреди) ЗОП, в случаите на погасяване на цялото задължение – кандидатът или участник следва да представи документ за плащането. В другите случаи – споразумение, респективно друг документ, за обезпечаване на задължението или за договорено разсрочване, респективно отсрочване, включително приложени погасителен план или фиксираните дати до окончателното изплащане. Или следва да се докаже, че са предприети мерки за изплащане на цялото задължение/обезщетение. В хипотезата на чл. 56, ал. 1, т. 3, ЗОП (активно съдействие на компетентните органи) – документ, издаден от компетентния орган, който потвърждава описаните обстоятелства. Тук следва компетентният орган, в рамките на своите пра-

воможия, да издаде удостоверителен документ, съдържащ изчерпателно описание на предприетите мерки. За приетата впоследствие разпоредба на чл. 56, ал. 1, т. 4, ЗОП<sup>10</sup> законодателят не е предвидил допълнение в ППЗОП, а е посочил необходимите документи в чл. 58, ал. 1, т. 3, ЗОП, съгласно която следва да бъде представено удостоверение, издадено от органите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ). Остава неясно защо е предприет този различен подход. ГИТ издава удостоверения за липса на нарушения, след като пред дирекцията „Инспекция по труда“, установила нарушенията с влязло в сила наказателно постановление, бъдат представени доказателства за изплащане на дължимите възнаграждения и обезщетения. Удостоверението е електронно от 01.06.2018 г. и не съдържа подпис на съответно длъжностно лице, нито печат на Агенцията, а има посочен изходящ номер и код за достъп, които дават възможност удостоверението да бъде разгледано на страницата на ИА ГИТ (ГИТ, 2018). Това е още една стъпка в процеса на дигитализация и синхронизация с изискванията на европейските директиви за превръщане електронните средства за информация и комуникация в процедурите за възлагане на обществена поръчка в стандартните средства за комуникация и обмен на информация. Предвид изричното изброяване следва да се приеме, че други документи за доказване на надеждността не могат да бъдат изисквани, съответно приети от възложителя (в този смисъл вж. и Markov, Dimova, Aleksandrov, Katsarova, 2016, s. 116).

Съгласно чл. 45, ал. 1 ППЗОП в случай, че кандидат или участник, за когото има основанията, съгласно чл. 54, ал. 1 и чл. 55, ал. 1 ЗОП, предприеме мерки за доказване на надеждност преди подаването на офертата или заявлението, то следва да ги опише в единния европейски документ за обществени поръчки (ЕЕДОП). Ако такива обстоятелства настъпят впоследствие, съгласно чл. 46, ал. 1 ППЗОП, кандидатът или участник е задължен да уведоми възложителя в тридневен срок от настъпването им (вж. и Tsokova, 2018).

Законодателят изчерпателно е изброил хипотезите, при които е възможно да се представят доказателства за надеждност, а също и документите, с които могат да бъдат доказани, но е оставил на възложителя правото на преценка дали да отстрани от участие кандидат или участник. Съгласно чл. 56, ал. 2 и 3 ЗОП, той трябва да прецени мерките, отчитайки тяхната тежест и конкретните обстоятелства, във връзка с престъплението или нарушението и в случай, че те са достатъчни за гарантиране надеждността на участника или кандидата, да не го отстрани от съответното участие в обществената поръчка. Приемането или отхвърлянето на предприетите мерки както и представените доказателства се посочват и мотивират в съответното решение<sup>11</sup>. Приложението на нормата ще покаже

доколко приемливо е на възложителя да се възлага тази преценка, отчитайки тежестта и обстоятелствата, които са свързани с нарушението или престъплението. Не е изключено преценката и мотивите да са предмет на жалби (в този смисъл и Blogspot, 2016).

Законодателната идея, заложена в текста на чл. 54, ал. 1 ЗОП е двуаспектна. От една страна, е гарантиране на качество на обществените поръчки, а, от друга страна, да се стимулира работодателят към спазване на правомерно поведение, чрез отстраняването му от обществена поръчка, като една вторична последица от неспазването на нормите на трудовото законодателство. Същевременно нормите на ЗОП са заложили и мотивиране на работодателите към последваща корекция в поведението. Това намира продължение в разпоредби, даващи възможност за доказване на надеждността чрез извършване на коригиращи неправомерното поведение действия, като например чрез заплащане на дължими трудови възнаграждения и обезщетения. Целта е постигането на всеобхватност на защитата на правата на работещите (вж. и Motivi, 2017).

### **Заклучение**

В резултат на извършения комплексен анализ на норми на ЗОП и свързани разпоредби на трудовото право, могат да бъдат **направени някои изводи:**

1. Българският законодател е започнал процеса по синхронизиране на законодателството ни в областта на обществените поръчки и спазването на трудовото и осигурителното законодателство с европейските норми още през 2016 г. От тогава до сега, в резултат на натрупаната съдебна и административна практика са констатирани редица пропуски, в резултат на което в последните изменения на ЗОП са направени корекции в тази посока.

2. Съществува комплексна законодателна грижа, обвързваща, от една страна, възложителя, а от друга страна, работодателите – участници в процедури по ЗОП със съблюдаване спазването на нормите на трудовото и осигурителното законодателство.

3. Закрилата на трудовите права, изразена в отстраняване на работодатели, спрямо които по надлежен ред е установено нарушение на разпоредбите на КТ, посочени в чл. 54, ал. 1, т. 6 от ЗОП не се прилага във всички случаи. Законодателят е въвел граници, изразяващи се в стойността на обществената поръчка. От гледна точка на практиката по приложение на нормите, това следва да се тълкува като възможност по реда на гл. 26 от ЗОП работодателите да бъдат избирани за изпълнители на обществена поръчка, независимо от тяхно неправомерно поведение в посочения смисъл, ако тя е на ниска стойност(вж. Tsokova, 2018).

Направените изводи и извършеният анализ представят само част от многоаспектната проблематика на основанията за отстраняване от обществена поръчка при хипотези на нарушаване на трудовото законодателство. Освен това, разработката дава анализ на материята от два аспекта, а именно обвързаност на специалната уредба на ЗОП с нормите на трудовото законодателство. Въпреки съществуващите пропуски и някои несъвършенства на националното законодателство, е похвален подходът насочен към закрила правото на труд чрез комплексни механизми.

### **Бележки**

1. Кодекс на труда, В сила от 01.01.1987 г., Обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр. 27 от 4 Април 1986 г.,... изм. и доп. ДВ. бр. 92 от 6 Ноември 2018 г.
2. Закон за обществените поръчки Обн., ДВ, бр. 13 от 16.02.2016 г., в сила от 15.04.2016 г., ... бр. 105 от 18.12.2018 г., в сила от 1.01.2019 г.
3. Вж. Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.02.2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО; Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26.02.2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО.
4. При процедурите за възлагане на обществени поръчки ЗОП (чл. 10 ЗОП, §2, т. 19, Допълнителните разпоредби на ЗОП) разделя субектите на кандидати и участници, съответно на това кандидат и участник биха могли да бъдат отстранени от процедурата. Законодателно е дадено само определение за кандидат, а именно това е стопански субект, който е подал заявление за участие в ограничена процедура, състезателна процедура с договаряне, договаряне с предварителна покана за участие, договаряне с публикуване на обявление, състезателен диалог, партньорство за иновации или участва в ограничен конкурс за проект. Разликата между „кандидат“ и „участник“ е в етапа, в който съответното лице участва, като понятието „кандидат“ е приложимо само за ограничена процедура, състезателна процедура с договаряне, договаряне с предварителна покана за участие, договаряне с публикуване на обявление, състезателен диалог, партньорство за иновации или участие в ограничен конкурс за проект. Или кандидатите, които получат покана да представят оферта при гореизброените процедури придобиват качеството на участник в процедурата.

5. Чл. 54. (1) Възложителят отстранява от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник, когато: 1. е осъден с влязла в сила присъда за престъпление по чл. 108а, чл. 159а – 159г, чл. 172, чл. 192а, чл. 194 – 217, чл. 219 – 252, чл. 253 – 260, чл. 301 – 307, чл. 321, 321а и чл. 352 – 353е от Наказателния кодекс; 2. е осъден с влязла в сила присъда за престъпление, аналогично на тези по т. 1, в друга държава-членка или трета страна; 6. е установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение, нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301 – 305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност или аналогични задължения, установени с акт на компетентен орган, съгласно законодателството на държавата, в която кандидатът или участникът е установен.
6. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, ДВ бр. 102 от 22.12.2017 г.
7. Съгласно законодателството на държавата, в която е произнесена присъдата или е издаден актът
8. Чл. 54, ал. 1, т. 4 ЗОП: когато кандидатът или участникът е участвал в пазарните консултации и/или в подготовката на възлагане на поръчката и не може да докаже, че участието му не води до нарушаване на принципа на равнопоставеност, чл. 54, ал. 1 т. 5 ЗОП: установено е, че при удостоверяване на липсата на основания за отстраняване или изпълнението на критериите за подбор е представил документ с невярно съдържание или не е предоставил изискваща се информация, чл. 54 ал. 1 т. 7 ЗОП: в случаите, когато има конфликт на интереси, който не може да бъде отстранен.
9. Приет с ПМС № 73 от 5.04.2016 г., обн., ДВ, бр. 28 от 8.04.2016 г., в сила от 15.04.2016 г., изм. и доп., бр. 91 от 14.11.2017 г., в сила от 1.01.2018 г.
10. ДВ, бр. 102 от 2017 г., в сила от 22.12.2017 г.
11. За предварителен подбор, съответно в решението за класиране или прекратяване на процедурата, в зависимост от вида и етапа, на който се намира процедурата, а при събиране на оферти с обява – в протокола от работата на комисията.

## Литература

1. АНДОНОВА, В. (2018) Лично състояние на кандидатите и участниците съгласно новия ЗОП и правилника за прилагането му, Достъпен на: <http://www.trudipravo.bg/mesechni-spisania/mesechno-spisanie-targovsko-i->

obligacionno-pravo/menuconttkp1/2676-lichno-sastoyanie-na-kandidatite-i-uchastnitzite-saglasno-noviya-zakon-za-obshtestvenite-porachki-i-pravilnika-za-prilaganeto-mu [Accessed January 2019]

2. АНДРЕЕВА, А., ДИМИТРОВА, Д., ДИМИТРОВА, Д. (2018). Специфика в правния режим на обществените поръчки, провеждани от висшите училища в България. *Известия. Списание на ИУ – Варна* (1), с. 58-73.

3. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., (2008), Административнонаказателна отговорност за нарушения на трудовото и осигурително законодателство, *Годишник на Икономически университет – Варна*, Наука и икономика, с. 206-248.

4. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., (2008), Наказателноправна защита на трудовите и осигурителни правоотношения, *Известия на Икономически университет – Варна* (3), с. 67-76.

5. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. (2009), Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство, *Известия на ИУ – Варна* (3), с. 164-173.

6. АНДРЕЕВА, А, ЙОЛОВА, Г. (2011) Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство, Варна: Наука и икономика, Моногр. Библ. Цани Калянджиев.

7. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. (2018), За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд, *Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината*, Варна, Наука и икономика, с. 65-79.

9. БЛОГСПОТ. (2016) Бележки по новия ЗОП – основания за отстраняване. Достъпен на: <http://nerednosti.blogspot.com/2016/03/1.html> [Accessed January 2019]

10. БОЯДЖИЕВ, Я., (2002), Гражданскоправна и наказателноправна отговорност. *Юридически свят*, №1, с. 81-96.

11. БОЙЧЕВ, Г.(1999), Юридическа отговорност. София: Юриспрес

12. Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов. (2001) Административно право на Република България. Обща част., Сиби.

13. ГИТ, (2018). Издаване на удостоверение, Достъпен на: <http://www.gli.government.bg/page.php?c=207>, [Accessed January 2019]

14. ЛАМБРИНОВ, Д., (2002), Нарушения на трудовото законодателство и произтичащите от тях административни отговорности и санкции. *Безопасност и здраве при работа*, №8, с. 63-66.

15. МАРКОВ, М., ДИМОВА, Е., АЛЕКСАНДРОВ, А., КАЦАРОВА, М., (2016) Новата правна уредба на обществените поръчки и на управлението на средствата по европейските фондове, София: Труд и право.

16. МАТЕЕВА, Ж. (2009), Нарушения в етапите на управление на обществените поръчки, *Научна конференция на младите научни работници, Варна, Наука и икономика*, с. 61-68.

17. МАТЕЕВА, Ж., (2009), Обществените поръчки като средства за представяне на България като атрактивна туристическа дестинация, Сборник с доклади от международна научно-практическа конференция: *Туризмът и устойчиво развитие на обществото*, Варна, Наука и икономика, с. 333-340.

18. МАТЕЕВА, Ж., ДИМИТРОВА, Д., (2016), Административнонаказателна отговорност по новия Закон за обществените поръчки, *Правната наука и бизнесът - заедно за устойчиво развитие на икономиката*, Варна, Наука и икономика, с. 215-228.

19. Мотиви към законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда (2017) Достъпен на: <https://www.parliament.bg/bills/44/754-01-40.pdf> [Accessed January 2019]

20. МРЪЧКОВ, В. (1985) Контрол за спазване на трудовото законодателство и отговорност за неговото нарушаване, р. 202-203.

21. СИМЕОНОВА, Ст., (2003), Новото в административнонаказателната отговорност по КТ. *Експерт*, №3, с. 19.

22. СТОЙНОВ, Ал. (1999) Наказателно право. Обща част. София, Сиела.

23. ЦАНКОВ, П., АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., ДИМИТРОВА, Д. (2006). Основи на публичното право. Варна, Наука и икономика. с. 119.

24. ЦОКОВА, П. (2018), Промени в ЗОП, които обуславят отстраняването на работодателя от обществена поръчка, когато са извършени нарушения на трудовото, *Труд и право*, бр. 4, с. 20.

25. ЦОКОВА, П. (2018) Съдържание, попълване и доказване на обстоятелствата, посочени в ЕЕОДОП, Достъпен на: <http://trudipravo.bg/mesechni-spisania/mesechno-spisanie-targovsko-i-obligacionno-pravo/menuconttkp1/2941-sadarzhanie-popalvane-i-dokazvane-na-obstoyatelstvata-posocheni-v-edinniya-evropeiski-dokument-za-obshchestveni-porachki> [Accessed January 2019]

26. ВИЕМАКОНСУЛТ, (2018) Промените в ЗОП от 15.02.2018, Достъпен на: <https://viemaconsult.com/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B2-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BF%D0%BE/>, [Accessed January 2019]

27. ЙОРДАНОВА, Р. (2007) Усъвършенстване на законодателството за припокриването на съставите на някои престъпления със състави на административни нарушения в специалните закони, *Съвременно право*, 5, с. 27.

28. ЗОП плюс, (2018), Достъпен на: <http://zopplus.com/2018/07/18/%D0%B3%D0%B8%D1%82-%D1%81-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%8F%D1%81%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%BE>, [Accessed January 2019]

29. BLAGOYCHEVA, H. (2013). Socially responsible award of the procurement contracts. *Izvestiya. Journal of Varna University of Economics*, 4, pp. 46-56.

30. McCRUDEN, Cr. (2006). Corporate Social Responsibility and Public Procurement, *University of Oxford Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series*, Working Paper No 9. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/228183676\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_and\\_Public\\_Procurement](https://www.researchgate.net/publication/228183676_Corporate_Social_Responsibility_and_Public_Procurement). [Accessed January 2019]

## THE VIOLATIONS OF THE LABOR LEGISLATION – A GROUND FOR EXCLUSION FROM PUBLIC PROCUREMENT

Andriyana ANDREEVA, Diana DIMITROVA

### Abstract

The work examines the grounds for exclusion of a candidate or participant from participation in public procurement award procedure for violations of the labor legislation. The aim of the work is the analysis of the norms, reflecting on the one side the grounds for exclusion of a candidate or participant, on the other side the protective function of the legislator, performed toward the right to work. The relevance of the researched issue is determined by the latest normative amendments in the area, as well as the parallel examination of two legally and economically significant issues, namely the grounds for exclusion from a public procurement award procedure and the violations of the labor legislation. Based on the analysis are made conclusions with theoretical and practical importance. For the needs of the research are used different methods: normative, comparative-legal, synthesis, induction and deduction.

**Key words:** violation of the labor legislation, public procurement, ground for exclusion of a candidate or participant in a public procurement award procedure, evidence of reliability.