

ПРЕДЛОЖЕНИЯ
к проекту Трудового кодекса Республики Узбекистан

Предлагаемая редакция для второго чтения	Предлагаемая редакция соискателя	Обоснование
<p>Статья 3. Сфера действия трудового законодательства</p> <p>.....</p> <p>Вторая часть</p> <p>Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами или международным договором Республики Узбекистан.</p>	<p>Статья 3. Сфера действия трудового законодательства</p> <p>.....</p> <p>Вторая часть</p> <p>Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами, соглашением сторон в соответствии международным договором Республики Узбекистан.</p>	<p>Предлагается с учетом требований юридической техники и в соответствии с общепризнанными принципами (lex voluntatis) международного частного права.</p>
<p>Статья 21. Трудовая правоспособность и дееспособность работника</p> <p>Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством не предусмотрено иное.</p>	<p>Статья 21. Трудовая правоспособность и дееспособность работника</p> <p>Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством и международным договором Республики Узбекистан не предусмотрено иное.</p>	<p>Данное предложение вносится принимая во внимание, что в трудовых отношениях с участием иностранных граждан, их правоспособность и дееспособность может быть определена иным образом соглашением между государствами либо международным договором.</p>

<p>Статья 540. Домашние работники</p> <p>.....</p> <p>Правом найма на работу домашних работников обладают граждане Республики Узбекистан, а также проживающие на территории республики иностранные граждане и лица без гражданства при условии наличия у них <i>гражданской</i> дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.</p>	<p>Статья 540. Домашние работники</p> <p>.....</p> <p>Правом найма на работу домашних работников обладают граждане Республики Узбекистан, а также проживающие на территории республики иностранные граждане и лица без гражданства при условии наличия у них дееспособности в полном объеме в соответствии с их личным законом, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.</p>	<p>В некоторых государствах в законе указывается не гражданская правоспособность и дееспособность, а лишь дееспособность либо вменяемость. В международном частном праве в подобных случаях в вопросах, осложненных иностранным элементом право и дееспособность лица определяется его личным законом. Личный закон – это закон страны его гражданства.</p>
<p>Статья 551. Разрешение на заключение трудового договора с иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности</p> <p>....</p> <p>При привлечении высококвалифицированных и (или) квалифицированных специалистов, а также преподавателей и специалистов для работы в <i>высшие</i> образовательные учреждения получение работодателем разрешения не требуется.</p> <p>Порядок выдачи разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а также исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи устанавливаются Президентом Республики Узбекистан <i>или Кабинетом Министров Республики Узбекистан</i>.</p> <p>Дополняется</p>	<p>Статья 551. Разрешение на заключение трудового договора с иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности</p> <p>....</p> <p>При привлечении высококвалифицированных и (или) квалифицированных специалистов, а также преподавателей и специалистов для работы в образовательные учреждения получение работодателем разрешения не требуется.</p> <p>Порядок выдачи разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а также исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи устанавливаются Президентом Республики Узбекистан.</p> <p>Специалисты, предусмотренные в данной статье, имеют права и обязанности наравне с</p>	<p>Иностранные специалисты могут привлекаться для работы не только в высшие образовательные учреждения, но и в общеобразовательные и средние специальные образовательные учреждения. Поэтому, предлагается исключить слово “высшие”.</p> <p>Кроме того, на сегодняшний день футбольные тренеры, специалисты по корпоративному менеджменту также привлекаются без разрешений. Они даже не уплачивают подоходный налог.</p> <p>Поэтому, в налоговой сфере предоставление данных льгот нецелесообразно.</p>

	иностранными гражданами специальных категорий.	
<p>Статья 556. Иностранные высококвалифицированные и квалифицированные специалисты</p> <p>Для иностранных граждан, въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, являющихся высококвалифицированными или квалифицированными специалистами, законодательством может быть предусмотрен иной порядок приема на работу, заключения и прекращения трудового договора, а также порядок оплаты труда.</p>	<p>Статья 556. Иностранные высококвалифицированные и квалифицированные специалисты</p> <p>Для иностранных граждан, въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, являющихся высококвалифицированными или квалифицированными специалистами, законодательством или трудовым соглашением может быть предусмотрен иной порядок приема на работу, заключения и прекращения трудового договора, а также порядок оплаты труда.</p>	<p>Если вы посмотрите на опыт зарубежного законодательства, то станет ясно, что они регулируют права и особенности трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства. В частности, статья 121.3 Закона Швейцарии о международном частном праве, статья 32, 33.2 Закона о международном частном праве Польши, в проекте Кодекса МЧП Франции, статья 48.3 Закона о международном частном праве, Закон Республики Корея «О частном частном праве» 1962 года, Федеральный закон Германии и Закон о международном частном праве Бельгии и Финляндии 1986 года, Трудовой кодекс Франции «Защита интересов иностранного и национального труда». Гражданский кодекс Германии, Федеральный закон о дополнениях в гражданскую систему Германии, Международное частное право Туниса, Гражданский кодекс Квебека, глава 1 Гражданского кодекса Франции. Статья 10.6 Гражданского кодекса Испании и т.д. предусматривают коллизионные нормы, применимые к трудовым отношениям с участием иностранных граждан и лиц без гражданства.</p> <p>Учитывая, что в новом проекте ТК РУз отсутствует коллизионные нормы, определяющие применимое право, предлагается их включить и урегулировать в законодательстве.</p>

Дополняется	Применение норм международного частного права (коллизийных норм) к трудовым отношениям	Дополняется новым разделом, которое нашло свое отражение в проекте Кодекса МЧП Франции и Закона Польши об МЧП
Дополняется	<p>Статья. Право, применяемое к трудовым отношениям</p> <p>Если иное не предусмотрено соглашением сторон или международными договорами, к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, применяется право страны, где выполняется работа.</p>	<p>В последние годы расширяется сфера привлечения иностранцев и специалистов без гражданства в малые предприятия и совместные предприятия. Согласно информации, предоставленной Министерством труда Республики Узбекистан, 58.487 иностранным гражданам, прибывшим в Республику Узбекистан для осуществления своей трудовой деятельности в 2008-2018 годах, Агентством выданы разрешения на работу. Эти иностранные граждане принадлежат к 96 иностранным государствам, большинство из которых - из Китайской Народной Республики, Турции, Южной Кореи, Российской Федерации, Афганистана и Пакистана.</p> <p>Следует отметить, в Трудовом кодексе Республики Узбекистан и других трудовых законах отсутствуют нормы о гражданских отношениях с иностранным элементом, также не разработаны правила и коллизионные нормы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.</p> <p>В частности, хотя возможность принятия закона, применимого к международным трудовым договорам, и применения положений гражданского права в трудовых отношениях закреплена в ряде разработанных иностранных законов, Гражданский и</p>

		<p>Трудовой кодекс РУз не содержат каких-либо положений. При этом нет правовой возможности применения общих норм международного частного права к трудовым отношениям по аналогии права.</p> <p>В международных правовых документах и в практике зарубежных стран для регулирования трудовых отношений с иностранным элементом используются следующие коллизионные принципы: автономия воли сторон (lex voluntatis); закон места работы (lex loci labour); закон флага (lex flagi); применение закона страны направляемого в командировки (lex delegation); закон гражданства (lex patriae, lex nationalis); закон места совершения акта (lex loci contractus) и др.</p> <p>Так как сфера применения коллизионных принципов в законодательстве Республики Узбекистан ограничивается международными гражданско-правовыми соглашениями, в этом случае данные положения должны обязательно применяться к аналогичным договорным отношениям, таким как брачные и трудовые договоры.</p>
<p>Глава 30. Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства</p> <p>Дополняется</p>	<p>Статья. Трудовые отношения с участием с гражданами иностранных государств и с лицами без гражданства</p> <p>Трудовые отношения с гражданами</p>	

	<p>иностранных государств и с лицами без гражданства, въехавшими в установленном порядке в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, возникают на основании трудового договора, заключаемого после получения ими подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, выданного уполномоченным государственным органом, а также выполнения иных требований, предусмотренных законодательством.</p> <p>Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством не предусмотрено иное.</p>	<p>Если вы посмотрите на опыт зарубежного законодательства, то станет ясно, что они регулируют права и особенности трудовых отношений с иностранными гражданами и лицами без гражданства. В частности, статья 121.3 Закона Швейцарии о международном частном праве, статья 32, 33.2 Закона о международном частном праве Польши, в проекте Кодекса МЧП Франции, статья 48.3 Закона о международном частном праве, Закон Республики Корея «О частном частном праве» 1962 года, Федеральный закон Германии и Закон о международном частном праве Бельгии и Финляндии 1986 года, Трудовой кодекс Франции «Защита интересов иностранного и национального труда». Гражданский кодекс Германии, Федеральный закон о дополнениях в гражданскую систему Германии, Международное частное право Туниса, Гражданский кодекс Квебека, глава 1 Гражданского кодекса Франции. Статья 10.6 Гражданского кодекса Испании и т.д. предусматривают коллизионные нормы, применимые к трудовым отношениям с участием иностранных граждан и лиц без гражданства.</p> <p>Учитывая, что в новом проекте ТК РУз отсутствует коллизионные нормы, определяющие применимое право, предлагается их включить и урегулировать в законодательстве.</p>
Дополняется	<p>Статья. Трудовые отношения граждан Республики Узбекистан, работающих за рубежом</p> <p>Трудовые отношения граждан Республики Узбекистан, работающих за рубежом, регулируются правом Республики Узбекистан в следующих случаях:</p> <p>осуществляет трудовую деятельность в дипломатических учреждениях Республики Узбекистан за рубежом;</p> <p>Направлены на работу в подразделения организации, головной офис которой находится на территории Республики Узбекистан, если иное не предусмотрено законодательством принимающей страны;</p> <p>Лица, направленные на работу по иным основаниям, предусмотренным</p>	

	законодательством Узбекистана или международными договорами.	
Дополняется	<p>Статья 547. Разрешение трудовых споров с участием с гражданами иностранных государств и с лицами без гражданства</p> <p>Трудовые споры между гражданами иностранных государств, лицами без гражданства и работодателем не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим Кодексом в судебных органах Республики Узбекистан, если иное не предусмотрено соглашением сторон и международным договором Республики Узбекистан.</p>	