

**CHET EL FUQAROLARI VA FUQAROLIGI BO'LMAGAN
SHAXSLAR BILAN MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISHNING
XUSUSIYATLARI**

Yakubjanov Umidjon Ne'matjon o'g'li

X.Sulaymonova nomidagi Respublika sud ekspertiza markazi Jizzax viloyat bo'limi ish
yurituvchisi
umidyoyqovjonov7@gmail.com

Annotatsiya: mazkur maqola O'zbekiston Respublikasi hududida chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bilan mehnat shartnomalari tuzishning o'ziga xos jihatlari boshqa MDH davlatlarning qonunchiligini o'rgangan hamda Xalqaro mehnat tashkilotining tavsiyalari ko'rilgan holda tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: chet el fuqarosi, fuqaroligi bo'lmagan shaxs, mehnat shartnomasi, mehnat kodeksi, Xalqaro mehnat tashkiloti.

**ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С
ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ И ЛИЦАМИ БЕЗ
ГРАЖДАНСТВА**

Якубжанов Умиджон Нематжон угли

Заведующий Джизакским областным отделением Республиканского центра
судебно-медицинской экспертизы имени Х.Сулаймоновой
umidyakuvjonov7@gmail.com

Аннотация: в данной статье анализируются особенности заключения трудовых договоров с иностранными гражданами и лицами без гражданства на территории Республики Узбекистан после изучения законодательства других стран СНГ и учета рекомендаций Международной организации труда.

Ключевые слова: иностранный гражданин, лицо без гражданства, трудовой договор, Трудовой кодекс, международная организация труда.

**FEATURES OF CONCLUDING AN EMPLOYMENT CONTRACT
WITH CITIZENS AND STATELESS PERSONS**

Yakubjanov Umidjon Nematjon ugli

Clerk of the Jizzakh Regional Department of the Republican Center for Forensic
Expertise named after H. Sulaymonova

umidyakuvjonov7@gmail.com

Abstract: *this article analyzes the specific aspects of concluding employment contracts with foreign citizens and stateless persons on the territory of the Republic of Uzbekistan, taking into account the legislation of other CIS countries and the recommendations of the International Labour Organization*

Key words: *foreign citizen, stateless person, employment contract, labor code, International labor organization.*

Mamlakatimizda xorijiy fuqarolar mehnatidan foydalanish sohasida me'yoriy-huquqiy baza yaratilib, mehnat muhojirlarining huquq va qonuniy manfaatlarini qonun bilan ta'minlash bo'yicha faol ishlar olib borilayotgan bo'lib[1], ishga qabul qilish paytida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hujjatlarni talab qilishi lozim[2].

Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida chet el fuqarolarini ishga olishda mehnat shartnomasini tuzish O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan qoidalar asosida amalga oshiriladi. Ishga qabul qilishda ishga kirayotgan chet el fuqarosi O'zbekiston Respublikasi fuqarosi bilan teng ravishda Mehnat kodeksining 124-moddasida belgilangan hujjatlarni taqdim etishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida va boshqa qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilishni amalga oshirishdan avval ishga kiruvchining salomatligiga ko'ra topshirilayotgan ishga muvofiqligini aniqlash

maqsadida oldindan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi talab etilishi mumkin.

Chet el fuqarosini ishga qabul qilishda xalqaro me'yoriy-huquqiy hujjatlarda ham tegishli ko'rsatmalar mavjud. Masalan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Mehnat migrantlari to'g'risidagi tavsiyalari"ga ilovaning 22-moddasida mehnat migrantlari bilan tuziladigan mehnat shartnomalari to'g'risidagi qoidalar mavjud. Shartnomaning namunaviy tizimi tashkil etilgan mamlakatlarda migrantlar uchun individual shartnomalar iqtisodiy faoliyatning asosiy tarmoqlari uchun a'zo davlatlar tomonidan ishlab chiqilgan namunaviy shartnoma asosida tuziladi. Yakka tartibdagi mehnat shartnomalarida quyidagi zaruriy elementlar bo'lishi lozim:

a) xodimning ismi va familiyasi, shuningdek uning tug'ilgan joyi va sanasi, oilaviy ahvoli, yashash joyi va ishga qabul qilingan joyi;

b) ishning xarakteri va u bajariladigan joy;

v) u o'qigan kasbiy toifa;

d) odatdagi, qo'shimcha ish va tungi vaqtlarda, bayramlardagi ish uchun haq to'lash miqdori, shuningdek, ish haqini to'lash vositalari;

e) har qanday mukofotlar va nafaqalar;

f) ish beruvchiga manfaatdor shaxsning ish haqidan ushlab qolish huquqi berilishi mumkin bo'lgan shartlar va ushbu chegirmalarning miqdori;

g) oziq-ovqat mahsulotlari ish beruvchi tomonidan taqsimlangan hollarda oziq-ovqat sharoitlari;

h) shartnomaning amal qilish muddati, shuningdek, uni yangilash va bekor qilish shartlari;

i) immigratsiya hududiga kirish va u yerda qolishga ruxsat berilgan shartlar; j) mehnat migranti va uning oila a'zolarining ko'chish xarajatlarini qoplash tartibi;

k) vaqtinchalik migratsiya holatida, vaziyatga qarab, Vatanga yoki emigratsiya hududiga qaytish xarajatlarini qoplash tartibi;

l) shartnomani muddatidan oldin bekor qilish uchun asoslar [4].

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qaroriga 2-ilovasidagi Mehnat shartnomasining namunaviy shaklida belgilanishicha, mehnat shartnomasining quyidagi zaruriy qismlari bo'lishi kerak: ish joyi; mehnat funksiyasi; ish boshlanadigan kun; mehnatga haq to'lash miqdori va boshqa shartlar [5]. Lekin bu qoida hozirgi davr milliy va xalqaro qoidalarga biroz mos tushmaydi. Xalqaro mehnat tashkilotining me'yoriy-huquqiy hujjatlarida, qo'shni MDH davlatlarining Mehnat kodeksida hamda yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar 18 yoshga to'lgandan so'ng mehnat huquqiy-munosabatlar subyekti bo'la olishlari ko'rsatilgan. Ozarbayjon Respublikasining "Migratsiya to'g'risida"gi qonuni 61-moddasida 18 yoshga to'lgan har bir chet el fuqarosi yoki fuqaroligi bo'lmagan shaxs ushbu Kodeksda belgilangan tartibda va shartlarda ishlashga ruxsatnoma olgandan so'ng ularni jalb etuvchi yuridik shaxslar va yuridik shaxs tashkil etmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi jismoniy shaxslar ko'magida o'z mehnat faoliyatini olib borishlari ko'rsatilgan[6].

Yangi tahrirda qabul qilinayotgan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarning mehnat

huquqlarini ta'minlash bo'yicha keng va to'liq qoidalar belgilangan. Unga ko'ra, 18 yoshga to'lgan, O'zbekiston Respublikasida yashash uchun maxsus guvohnomaga ega bo'lgan, Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda ishlash uchun tegishli tasdiqnoma olgan chet el fuqarosi mehnat shartnomasi tuzish va ishlash huquqiga ega bo'ladi.

Shunisi e'tiborliki, O'zbekiston Respublikasi hududida ishlash uchun 18 yoshga to'lgan chet el fuqarosida O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi tomonidan beriladigan tasdiqnoma mavjud bo'lishi lozim. Tasdiqnoma chet el fuqarosiga xodim sifatida yakka tartibda mehnat munosabatlariga kirishish huquqini beradi. O'rindoshlik asosida mehnat qilmoqchi bo'lgan chet ellik fuqarolarga alohida tasdiqnoma olingandan so'ng o'rindoshlik shartlari asosida mehnat shartnomasi tuzishlari mumkin bo'ladi. Bu qoida chet ellik yuqori malakali mutaxassislarga va malakali mutaxassislarga nisbatan tatbiq etilmaydi. Yuqori malakali mutaxassislar va malakali mutaxassislar O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqiga doir tasdiqnoma olmasdan o'rindoshlik asosida ishlash huquqiga egalar.

Chet el fuqarolari bilan tuziladigan mehnat shartnomalari ularga O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat qilish huquqini beradigan tasdiqnoma muddatidan oshiq bo'lishi mumkin emas va tasdiqnoma muddati tugashi bilan chet el fuqarosi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi lozim.

Yuqori malakali va malakali mutaxassislar chet ellik shaxslar bilan ishga olish va mehnat shartnomasi tuzishda boshqacha qoidalar belgilanishi mumkin. Ularga beriladigan tasdiqnomalar 3 yil muddatga, lekin miqdori har bir

holda 3 yildan oshiq bo'lmagan muddatga cheksiz marta uzaytirish huquqi bilan beriladi. Bundan tashqari, yuqori malakali va malakali chet el mutaxassislar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda ham ularga 30 ish kun ichida O'zbekiston Respublikasi hududida ish qidirib qolishlari mumkin bo'ladi. Yuqorida berilgan qoidalar O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida o'z aksini topgan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida belgilangan qoidalar boshqa MDH davlatlarining Mehnat kodekslarida belgilangan qoidalarga biroz oz o'xshash ekanligini ko'rishimiz mumkin. Xususan, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksi qoidalari bo'yicha chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar o'n sakkiz yoshga to'lganlaridan so'ng Rossiya Federatsiyasi hududida ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan holda ishlash huquqiga ega bo'ladi. Bunda chet el fuqarosi dastlabki navbatda Rossiya qonunchiligi bo'yicha belgilangan tartibda yashash uchun ruxsatnoma hamda ishlash uchun patentga ega bo'lishi lozim.

Belarus Respublikasi Mehnat kodeksining 26-moddasi[7] va Tashqi mehnat migratsiyasi to'g'risidagi qonuni 32-moddasiga ko'ra[8], ish beruvchi bilan xodim o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilayotgan paytda chet ellik ishchi quyidagi hujjatlarni taqdim etishi lozim:

- 1) shaxsni tasdiqlovchi hujjat; harbiy ro'yxatga olish hujjatlari (harbiy xizmatga majburlar va harbiy xizmatga chaqirilishi kerak bo'lgan shaxslar uchun);
- 2) mehnat daftarchasi, birinchi marta ishlaydigan va yarim kunlik ishchilardan tashqari;
- 3) ma'lumoti to'g'risidagi hujjatlar yoki ushbu ishni bajarish huquqini

beruvchi o'qiganligi to'g'risidagi hujjatlar;

4) agar nogironligi bo'lsa nogironni reabilitatsiya qilish bo'yicha individual dastur;

5) daromadlar va mol-mulk to'g'risidagi deklaratsiya, sug'urta guvohnomasi, sog'lig'i to'g'risidagi tibbiy ma'lumotnoma va ish bilan bog'liq boshqa holatlarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar, agar ularning taqdim etilishi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan bo'lsa;

6) mehnat qilish uchun maxsus ruxsatnoma.

Qirg'iziston Respublikasi Tashqi mehnat migratsiyasi to'g'risidagi qonunchiligiga [9] ko'ra, chet el fuqarosi bilan tuziladigan mehnat shartnomalarining mazmuni quyidagilardan iborat bo'ladi.

1) mehnat shartnomasi tuzilgan sana va joy;

2) xodimning familiyasi, ismi, otasining ismi va ish beruvchining nomi;

3) yuridik shaxsning to'liq nomi, uning joylashgan joyi, ta'sis hujjatlarining raqami va davlat ro'yxatidan o'tkazilgan sanasi;

4) mehnat shartnomasining amal qilish muddati, haq to'lanadigan ishning xarakteri va joyi, mehnat sharoitlari va unga haq to'lash, shu jumladan tungi, qo'shimcha ish, dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun haq to'lash;

5) mukofotlar, nafaqalar va ish haqidan ushlab qolishlar miqdori;

6) tomonlarning huquqlari, majburiyatlari, javobgarliklari, mehnat shartnomasini (kontrakti) bekor qilish yoki uzaytirish tartibi va shartlari;

7) mehnat migranti va uning oila a'zolarini boshqa joyga ko'chirish, ovqatlanish, turar joy, tibbiy xizmat ko'rsatishni tashkil etish;

8) mehnat muhojirini ijtimoiy va tibbiy sug'urta qilish tartibi va shartlari;

9) mehnat migrantining haq to'lanadigan mehnat faoliyati davomida sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash tartibi va boshqa ijtimoiy kafolatlar.

Xorijiy fuqaro bilan mehnat shartnomasi tuzishda asosiy e'tibor qaratiladigan masalalardan biri bu – mehnat shartnomasini tuzish tili hioblanadi. Gruziya Mehnat kodeksining 13-moddasida aytilishicha, Yozma mehnat shartnomasi tomonlarga tushunarli tilda tuziladi. Yozma mehnat shartnomasi bir necha tillarda tuzilishi mumkin. Agar yozma mehnat shartnomasi bir necha tilda tuzilgan bo'lsa, unda mehnat shartnomalari qoidalarida nomuvofiqliklar mavjud bo'lgan taqdirda, qaysi tilda tuzilgan mehnat shartnomasiga ustunlik berilishi ko'rsatilgan band bo'lishi kerak[10].

Shuning uchun, O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligiga chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar bilan mehnat shartnomalari tuzish tili to'g'risidagi aniq qoidalar belgilab qo'yilsa maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Тюнина Инна Ивановна. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в Российской Федерации : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.02 Воронеж, 2007 243 с., Библиогр.: -С.156.176. РГБ ОД, 61:07-12/1873.

2. Tursunov Y, Usmanova M.A. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYI nashriyoti. 2006. –B.85.

3. R086 - Migration for Employment Recommendation ... – ILO <https://www.ilo.org/dyn/normlex/p=NORMLEXPUB...> R086 - Migration for

Employment Recommendation ... – ILO <https://www.ilo.org/dyn/normlex/p=NORMLEXPUB...>

4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qaroriga 2-ilovasi <https://lex.uz/docs/-7220862>.

5. Миграционный Кодекс Азербайджанской Республики <http://www.migration.gov.az>.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь. <http://www.kodeksy-by.com>.

7. Закон Республики Беларусь о внешней трудовой миграции. <http://www.kodeksy-by.com>.

8. Министерство юстиции Кыргызской Республики. <http://cbd.minjust.gov.kg>.

9. Трудовой кодекс Республики Грузия <https://matsne.gov.ge>.