

乌兹别克斯坦中资企业劳动法律风险分析及应对

耿于天

中企乌兹别克斯坦投资促进办公室，北京市海淀区，100083；

摘要：乌兹别克斯坦作为新兴投资目的地备受关注，在乌中资企业数量、投资额快速增长。我们依托多年来服务在乌中企的数据积累，以及对相关案例的调研，以实务为导向，总结出劳动法律关系的认定、劳动法律文件的效力等级、劳动合同的核心条款、劳动合同的履行、劳动关系的协调机制等一系列赴乌投资中国企业所面临的劳动纠纷高发领域，从企业内外部分析其成因，以此为基础，试图探索相关对策并提供借鉴。

关键词：乌兹别克斯坦；海外投资；劳动法

DOI：10.69979/3029-2700.25.10.063

引言

近年来，中国在稳居乌兹别克斯坦最大贸易伙伴的同时，直接投资快速增长，成为在乌外国企业中，数量最多的来源国，为乌兹别克斯坦广阔的劳动力市场创造了大量就业机会。当然，这一过程中暴露出不少问题，很多都集中在劳动关系领域，其中不乏备受关注，影响甚至超出经济、法律层面的复杂事件。

1 劳动法律关系的认定

按照《乌兹别克斯坦共和国劳动法典》（以下简称《劳动法典》）的表述，劳动合同是员工和雇主之间按照双方协商结果、劳动领域的法律和其它规范性文件的规定，根据一定的专业、技能、职务支付报酬并保持内部上下级劳动秩序的协议。乌兹别克斯坦对劳动关系、劳动合同的认定，坚持实质重于形式的原则，禁止以加工承揽、服务合同等取代劳动合同，以民事关系取代劳动关系的行为。

种种原因，在劳动用工领域，以民事合同取代劳动合同，以民事关系取代劳动关系的做法，在中国企业中并不罕见，比如近年来备受关注的快递物流企业，将快递员注册成个体工商户，将自己定性为物流信息的收集、提供者的做法。我们不评价这一行为在中国法律环境下的性质，但将其带到乌兹别克斯坦，肯定是行不通的。

2 劳动法律文件的效力等级

某案例中，一家在乌从事特种工程行业的中资企业，与派遣员工执行的还是在国内签署的合同，工作时间方面未作特殊约定。乌兹别克斯坦与中国，对于工作时间的一般性规定都是每周四十小时，所以法务在审核、备案合同时，也没有识别出相应的风险。

但在该领域，是存在着一份区域性协议的，其中，有一线员工每周工作时间，低于四十小时的条款。区域

性协议由所在州行业工会，和行业雇主协会签署，而所有在该州经营特种行业的企业，作为员工代表的工会和雇主，都必须加入相对应的行业工会和行业雇主协会，换言之，该区域性协议对于该企业劳资双方均有法律效力。

乌兹别克斯坦的劳动司法程序，在有关工作时间的争议事项上，把握的是比较严的。好在风险发生后，该企业的危机解决机制较为成熟，及时修改合同条款，并将已经执行的合同中，超出共同协议所规定的工作时间的部分，通过支付倍数平均工资的方式加以和解。

除一般渠道，比如不同层级的劳动行政主管部门、行业协会、工会备案外，部分较为成熟的中介机构，也提供有垂直共同协议的查询服务，是一种很有意义的尝试。此外，中资企业也应该秉持开放精神，在商务实践中，多与当地同行接触，积极参与行业主管部门、行业协会的相关活动，对于了解、熟悉包括法律事务在内行业、区域动向，避免不必要的风险、损失，是很有必要的。

3 劳动合同的核心条款

3.1 必备条款

部分中资企业在拟订、签署劳动合同时，条款流于形式，尤其是有关工作地点，以及员工职能的部分。比如乌兹别克斯坦的相关规定和通常做法，有的过于笼统，比如某案例中，将员工的岗位约定为“文秘”，在一次商业合同纠纷中，被对方利用，主张该员工无相关授权，诉请合同无效。有的考虑不周，比如某案例中，员工远程办公为主，未明确约定工作地点，后发生劳动纠纷，员工方代理律师在确定工作范围时，据此随意发挥。

某第三方机构构建的多层合同条款风险防范机制，很值得借鉴：首先，善用官方范本，虽然这一规定并非

强制性，但效用是显而易见的，直接援引范本，纠纷发生时通常是可以免证的。其次，很多行业行政主管部门、行业协会，也都有特定类型劳动合同的参考文本，权威性虽不及官方范本，参考性也较强，其中一些已经成为行业惯例。再次，企业也应该根据自己特点、实际需要，有针对性的制订部分条款的标准表述，涉及相关情形时予以优先引用。

3.2 歧视性条款

某案例中，一家在乌中资企业招聘文职岗位时，习惯性的将身高列为条件之一，引发诉讼。虽然用人单位反复强调，该条款并未实际作为选聘员工的标准，依然被认定为歧视性招聘成立。

有鉴于此，企业在拟订、审核招聘、待遇、晋升文件时，一定要比照相关法律及其它规范性文件的强制性规定，字斟句酌，尤其在涉及硬性条件的条款时，宁少毋多，留待自由裁量，切忌随意为之、画蛇添足。我们在调研中，注意到有些企业在这一程序上，设置了敏感词词库，一旦文件草案触发敏感词，会被提交到更高层级审核，很有借鉴意义。

3.3 未成年人员工

根据我们了解的情况，在涉及未成年劳动者保护的领域，以“积极”的方式违反相关法律规定在乌中资企业并不多，比如说，非法雇佣低于法定年龄的未成年人，安排未成年员工从事法律、其它规范性文件所禁止从事的劳动等。但与此同时，反而可能以一种“消极”的方式违反乌劳动法律制度相关规定，或者原则、立法精神。

受历史传统，以及苏联时代相关制度的影响，乌兹别克斯坦其实不反对，甚至是倡导青少年适当参加生产劳动的，也鼓励用人单位为未成年人提供适合他们的工作岗位。我们接触到的一家原则上不雇佣未满二十岁年轻人的中资企业，原本是出于规避风险的考虑，却因此遭到当地劳动主管部门、教育主管部门、未成年人保护机构的联合调查，认为其存在歧视未成年劳动者，未依法履行社会义务的行为。

对相关法律法规的理解，不能拘泥于法条的字面内容，一定要从立法精神、法律原则出发。风险发生后，该中资企业的应对方式很值得赞赏，依法整改之外，他们还与教育主管部门、未成年人保护机构积极沟通，通过与相关社区、学校的合作，为未成年劳动者、符合条件的在校生量身定制了一系列既符合法律、其它规范性文件规定，又有利于青少年培养良好劳动意识、习惯的工作岗位，得到了有关方面的积极评价。

3.4 非标准工时工作制

按照《劳动法典》的相关规定，原则上，所有非标准工时工作制，都应该在劳动合同中进行明确约定。而实践当中，这差不多也是在乌中资企业面临的有关工作时间的纠纷中，发生频率最高的领域之一，未在合同中明确约定，或实际履行的工作制与合同约定不符。

其实，采取非标准工时工作制的企业，其相关岗位的工时计算常常并不困难，某案例中，被员工集体诉诸司法的企业，生产部门有着完善的排班以及考勤制度，却因缺乏共享机制，产生“信息孤岛”。实践证明，很多劳动领域的法律风险，解决问题的钥匙并不在法务部门手中，而是企业管理的一项可能并不复杂，但需要顶层协调、多部门联动的系统工程。

4 劳动合同的履行

4.1 强迫劳动

某案例中，一家涉案在乌中资工程企业，仅仅是将外派员工的护照及相关身份文件，进行了所谓的集中管理，又基于“安全”考虑，要求外派员工在乌期间，无论工作、休息、外出，在个人通讯设备上全程开启卫星定位功能，并将这一功能与公司系统连通，被相关部门认定为存在强迫劳动风险，移交司法机关，一度被以涉嫌“奴隶制用工”起诉。指控虽未得到法庭支持，对企业正常经营、社会形象造成严重影响。

此外，当用人单位要求，或事实要求员工从事与岗位无关的工作，尤其当这一任务本身，并没有可靠的合法性基础时，很可能被推定为强迫劳动。某案例中，一家在乌中资企业安排员工在社交软件上，为该企业点赞、收藏、评论，在被认定为强迫劳动的同时，还要承担相关行政违法责任。

针对强迫劳动风险，我们注意到，某中介服务机构，巧妙的利用自愿离职制度，为企业设计了合规程序。在充分保障员工合法权利的同时，一旦面临强迫劳动指控，也为企自证清白提供了应有的证据支持，很值得借鉴。

4.2 书面通知

在乌兹别克斯坦，员工与用人单位之间，或用人单位内部，凡对劳动关系具有显著影响的文件，应采取书面形式，乌兹别克斯坦所认定的书面形式，必须是纸质。部分中资企业采取电子邮件、内部办公软件，或者社交平台方式，比照一般的文件，在用人单位与员工之间传递涉及劳动关系的重要信息，产生不必要的效力争议。

为此，部分企业尝试采取清单列举的方式，通过重构内部工作流程、修改办公软件相关参数，涉及清单中所列举的事项主题时，强制启动文件传递、签收流程，

有效降低程序违规发生的几率。

4.3 劳动开始时间

实务中，部分中资企业在劳动合同中未约定实际开始工作的时间，或实际开始工作时间与约定不符，除引发劳动报酬纠纷外，还可能因计算口径变化，间接触发对相关法律、其它规范性文件试用期、合同有效期、合法合规用工行政许可等项下的强制性规定的违反。

多数案例中，劳动合同生效时间、实际开始工作时间发生抵牾，除合同拟订、签署、执行程序的不规范外，更多的，还是由于企业内部工作机制的不完善、不协调。对此，在乌兹别克斯坦务必建立健全相关机制，一方面，尽可能保持合同约定、实际履行的一致，客观上不一致，或难以一致时，实际开始工作时，必须合规、有效留痕，必要时，及时修改或补充合同相关条款。

5 劳动关系的协调机制

劳动关系协调机制按照所在层级，可以分为企业主导型、社会主导型、政府主导型。整体而言，乌兹别克斯坦的劳动关系协调机制，以政府主导为底色，兼具社会主导特征，以企业主导为前进方向。

在乌兹别克斯坦，工会或其它劳动者代表机构的能量，以及工作作风，并不像很多国家那样强悍，它们所扮演的，更像是劳动主管部门的助手，或触角的角色。一些涉及中资企业的案例中，由工会发起的劳资争端，很多都是由于企业与劳动或其它行政主管部门缺乏沟通，或沟通无效引发的，后背真正的推手，还是行政机关。

有鉴于此，在乌兹别克斯坦，用人单位处理与工会的关系，把握好“一点、一线”即可：

所谓的“一点”，有效识别工会系统的关键人物，这也是在很多国家，把握强势工会背景下，劳资关系的关键经验，杜绝违反《劳动法典》、《工会、其权利与活动保障法》、《社会团体法》相关核心条款的行为。所谓的“一线”，务必厘清工会身后，其与相关行政系统，不仅限于劳动主管部门的关系，促使相关活动既符合程序要求，又直击关键点，避免无用功，保障沟通的有效性和效率。

与企业涉及的一般法律风险不同，劳动领域的纠纷因其特殊性质，情况复杂、影响面广、长尾效应强，尤其对于海外投资的企业来说更是这样。有鉴于此，我们针对在乌兹别克斯坦常见的劳动法律风险，从风险识别、

风险防范、风险控制等角度加以分析，尽可能总结出实务领域，具有借鉴意义的应对方案。正所谓欲破必先立、抛砖始引玉，能力、眼界所限，难免错漏之处，还希更有经验、水平的同仁们赐教。

参考文献

- [1]薄茜文.涉外劳动合同的法律适用问题研究[D].浙江：浙江大学，2017.
- [2]陈怡灵.“一带一路”倡议下涉外劳动争议解决机制研究[D].长沙：湖南理工大学，2018.
- [3]董勤.涉外劳动争议中的劳动法适用问题[J].江淮论坛，2005（3）：72-76.
- [4]杜征均，于洋，胡治杰.中资企业在中亚国家的劳动法律风险防范[J].东方企业文化，2015（14）：100-101, 103.
- [5]顾华详.论中国与中亚经贸合作的法治问题及对策[J].新疆师范大学学报（社会社会科学版），2012，33（1）：61-69.
- [6]黄清华.海外并购的劳资冲突风险[J].投资北京，2012（2）：90-91.
- [7]黄芸.境外主要劳动争议类型探讨[J].淮海工学院学报（人文社会科学版）：2018, 16（3）：20-22.
- [8]李文沛.“一带一路”背景下境外劳动者权益保护的法律系统建构[J].河北法学，2017（6）：78-87.
- [9]刘贝.“一带一路”倡议下我国海外务工人员权利保护问题研究[D].上海：上海师范大学，2018.
- [10]王国婷，任荣明.论中国在中亚地区直接投资的影响因素——基于经济与制度视角的综合研究[J].科技管理研究，2015（8）：180-184.
- [11]肖竹.“一带一路”背景下“出海”企业的对外劳动关系治理[J].中国人力资源开发，2018, 35（4）：144-150.
- [12]徐凤婷.我国企业在“一带一路”沿线国投资面临的劳动法律风险防范研究[D].安徽财经大学，2021.
- [13]赵晶.我国对外劳务输出存在的问题及法律对策探讨[D].河北：河北大学，2013.
- [14]周欣，许东黎.“双循环”背景下对外投资中的劳动争议问题与对策[J].劳动保障世界，2020（30）：14-15.
- [15]朱往立.“一带一路”沿线国家劳动条件标准比较研究[D].北京：北京交通大学，2022.