

**КВАЛИФИЦИРОВАННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ КАК
ГАРАНТИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О
ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ: ОСОБЕННОСТИ УЧАСТИЯ
ЗАЩИТНИКА**

Шомуродова Субхия Жуманазар кизи

студент магистратуры

Ташкентский государственный юридический университет

subkhiyashomurodova@gmail.com

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности участия адвоката в трудовых спорах о восстановлении на работе в контексте обеспечения права на квалифицированную юридическую помощь. Анализируются правовая природа данной категории споров, их процессуальные особенности, а также роль адвоката в формировании правовой позиции, сборе доказательств и представлении интересов работника в суде. Особое внимание уделяется проблемам правоприменительной практики, включая сложности доказывания незаконности увольнения, ошибки при обращении в суд и неравенство сторон трудового спора. На основе анализа национального законодательства Республики Узбекистан и международного опыта обосновывается необходимость усиления гарантий оказания квалифицированной юридической помощи. В результате предлагаются направления совершенствования организационно-правовых механизмов защиты трудовых прав работников.*

Ключевые слова: трудовые споры, восстановление на работе, адвокат, квалифицированная юридическая помощь, защита прав работника, судебная защита, трудовое право.

Annotatsiya: Maqolada ishga tiklash bilan bog'liq mehnat nizolarida advokat ishtirokining xususiyatlari malakali yuridik yordam olish huquqini ta'minlash kontekstida ko'rib chiqilgan. Ushbu turkumdagi nizolarning huquqiy tabiati, ularning protsessual xususiyatlari, shuningdek advokatning huquqiy pozitsiyani shakllantirish, dalillarni yig'ish va sudda xodimning manfaatlarini ifodalashda tutgan o'rni tahlil qilingan. Huquqni qo'llash amaliyotidagi muammolarga — bo'shatishning noqonuniyligini isbotlashdagi qiyinchiliklarga, sudga murojaat etishda yo'l qo'yiladigan xatolarga va mehnat nizosi tomonlarining tengsizligiga alohida e'tibor qaratilgan. O'zbekiston Respublikasi milliy qonunchiligi va xalqaro tajriba tahlili asosida malakali yuridik yordam ko'rsatish kafolatlarini kuchaytirish zarurati asoslab berilgan. Natijada xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishning tashkiliy-huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish yo'nalishlari taklif etilgan.

Kalit so'zlar: mehnat nizolari, ishga tiklash, advokat, malakali yuridik yordam, xodim huquqlarini himoya qilish, sud himoyasi, mehnat huquqi.

Abstract: The article examines the features of a defender's participation in labor disputes on reinstatement in the context of ensuring the right to qualified legal assistance. It analyzes the legal nature of this category of disputes, their procedural features, and the role of a lawyer in formulating a legal position, collecting evidence, and representing the employee's interests in court. Special

attention is given to the challenges of law enforcement practice, including difficulties in proving the illegality of dismissal, errors in filing a claim, and the inequality of the parties in a labor dispute. Based on an analysis of the national legislation of the Republic of Uzbekistan and international experience, the article substantiates the need to strengthen the guarantees of providing qualified legal assistance. As a result, the article proposes ways to improve the organizational and legal mechanisms for protecting the labor rights of employees.

Keywords: labor disputes, reinstatement, lawyer, qualified legal assistance, protection of workers' rights, judicial protection, labor law.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития трудовых правоотношений особую значимость приобретает обеспечение эффективной защиты прав работников, нарушенных вследствие незаконного увольнения. Трудовые споры о восстановлении на работе занимают важное место среди индивидуальных трудовых споров, поскольку непосредственно затрагивают право граждан на труд и стабильность занятости.

В Республике Узбекистан в последние годы осуществляется реформирование судебно-правовой системы, направленное на усиление гарантий защиты прав граждан. Существенную роль в этом процессе играет обеспечение права на квалифицированную юридическую помощь как важнейшего элемента судебной защиты.



Анализ научной литературы и практики показывает, что трудовые споры характеризуются сложностью фактических обстоятельств и процессуальных особенностей, включая вопросы доказывания и применения норм законодательства. В частности, отмечается значение досудебного урегулирования и альтернативных способов разрешения споров, способствующих повышению эффективности защиты прав работников.¹

Особое место в механизме защиты занимает участие адвоката, который обеспечивает формирование правовой позиции, сбор доказательств и представление интересов работника в суде. Как указывается в научных исследованиях, процессуальная роль адвоката не ограничивается представительством, но также включает содействие урегулированию спора и достижению компромисса.²

Специфика споров о восстановлении на работе связана с необходимостью доказывания незаконности увольнения и правильного толкования норм трудового законодательства. При этом работник зачастую выступает как более слабая сторона, что требует усиленной правовой защиты, в том числе посредством участия квалифицированного адвоката.

Практика рассмотрения данной категории дел выявляет ряд проблем, включая ошибки при подаче исков, сложности в определении подсудности и

¹ Хакбердиев А., Абдуллаева Р. Вопросы досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров в Республике Узбекистан // Scientific Progress. 2021. С. 786.

² Бакиев М.В., Жемалетдинов Р.М. Процессуальная роль адвоката в гражданском судопроизводстве // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2022. С. 141.

толковании правовых категорий, что подтверждает необходимость профессиональной юридической помощи.³

Международный опыт также свидетельствует о значимости развитых механизмов юридической помощи: эффективная система бесплатной правовой помощи способствует повышению качества защиты прав граждан.⁴

Вместе с тем практика разрешения трудовых споров в Республике Узбекистан указывает на наличие проблем, связанных с доступностью юридической помощи и эффективностью представительства, что обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования данной сферы.

Целью настоящего исследования является анализ особенностей участия адвоката в трудовых спорах о восстановлении на работе и определение его роли в обеспечении эффективной защиты прав работника.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках настоящей статьи использовались современные методы научного познания правовых явлений в сфере трудовых правоотношений. Применялись общенаучные методы (диалектический, системный, анализ, синтез, сравнение, классификация), а также специальные юридические методы (формально-юридический, сравнительно-правовой, системно-

³ Панова К.О. Процессуальные аспекты защиты прав работника при разрешении споров о восстановлении на работе. 2017. С. 137.

⁴ Качмазов Г.А. Бесплатное оказание юридической помощи адвокатами России и Германии. 2017. С. 189.

структурный, описательно-аналитический). Использование указанных методов позволило комплексно исследовать особенности участия адвоката в трудовых спорах о восстановлении на работе, выявить проблемы правоприменительной практики, а также определить направления совершенствования механизмов оказания квалифицированной юридической помощи.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии со статьёй 42 Конституции Республики Узбекистан каждому гарантируется право на достойный труд, свободный выбор профессии и рода деятельности, справедливые условия труда и защиту от безработицы. Данное положение отражает признание государством исключительной значимости трудовых прав как одной из ключевых составляющих правового статуса личности и основы социальной стабильности общества. Обеспечение реализации указанных прав невозможно без эффективного механизма их защиты, важнейшим элементом которого выступает институт разрешения трудовых споров и конституционное право, гарантирующее получение квалифицированной юридической помощи.⁵

Г. Сагтарова, кандидат юридических наук, в своей статье отмечает, что государство, определив право граждан на достойный труд в качестве конституционного права, устанавливает очень высокую планку и своих

⁵ Конституция Республики Узбекистан от 01.05.2023 г. <https://lex.uz/docs/6445147>



обязательств по созданию необходимых экономических, правовых и социальных условий.⁶

Трудовые споры о восстановлении на работе представляют собой одну из ключевых категорий индивидуальных трудовых споров, возникающих в связи с незаконным прекращением трудовых отношений. Их правовая природа обусловлена необходимостью защиты права работника на труд и восстановления положения, существовавшего до нарушения.

В Республике Узбекистан правовое регулирование данной категории споров осуществляется нормами Трудового кодекса Республики Узбекистан, в частности положениями о трудовых спорах и основаниях прекращения трудового договора (ст. 160–169 ТК РУз). В случае признания увольнения незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 272 ТК РУз).

Процессуальный порядок рассмотрения указанных споров регулируется нормами Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, закрепляющими право на судебную защиту и участие представителя в процессе (ст. 3, 50–53 ГПК РУз).

Существенной особенностью данных споров является процессуальное неравенство сторон: работник выступает более слабой стороной трудовых правоотношений, что требует усиленных гарантий защиты. В этой связи

⁶ Саттарова Г. Актуальные проблемы реализации конституционного права граждан на достойный труд // illp.uz, 2023.



особое значение приобретает участие адвоката, обеспечивающего формирование правовой позиции и представление интересов работника.⁷

Практика показывает наличие типичных проблем, связанных с доказыванием незаконности увольнения, определением предмета и основания иска, а также толкованием отдельных правовых категорий. Указанные обстоятельства подтверждают сложность данной категории дел и необходимость квалифицированной юридической помощи.⁸

Согласно официальным данным Верховного суда Республики Узбекистан, в последние годы наблюдается устойчивый рост количества гражданских дел, включая трудовые споры. В частности, по итогам 2025 года судами было рассмотрено свыше 4 млн дел, из которых более 2 млн составили гражданские споры. При этом значительную часть данной категории составляют трудовые споры, в том числе связанные с восстановлением на работе, что свидетельствует о высокой востребованности судебной защиты трудовых прав и увеличении нагрузки на судебную систему.⁹

В соответствии с разъяснениями Постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан о применении судами законодательства при разрешении трудовых споров, суды обязаны всесторонне проверять

⁷ О положении работника как слабой стороны трудовых правоотношений // научная статья. 2025. С. 101.

⁸ Панова К.О. Указ. соч. С. 137.

⁹ Верховный суд Узбекистана: 4,1 млн дел и цифровизация — итоги 2025 года. URL: <https://vzglyad.uz/2026/02/05/4-1-mln-del-i-cifrovizaciya-verhovnyj-sud-uzbekistana-podvjol-itogi-2025-goda/>



законность увольнения, включая соблюдение работодателем установленного порядка расторжения трудового договора и гарантий работника.

Дополнительно в научной литературе отмечается значение досудебного урегулирования трудовых споров, включая применение примирительных процедур, способствующих более эффективной защите прав работников.¹⁰

Таким образом, правовая природа трудовых споров о восстановлении на работе определяется их направленностью на защиту права на труд, наличием специальных норм материального и процессуального права, а также необходимостью обеспечения баланса интересов сторон и участия квалифицированного адвоката.

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан (ст. 50–53) лица, участвующие в деле, вправе вести свои дела через представителей, включая адвокатов. Представитель наделяется полномочиями по подаче искового заявления, представлению доказательств и защите интересов доверителя в суде.

Правовой статус адвоката определяется Законом Республики Узбекистан «Об адвокатуре», закрепляющим его право на оказание квалифицированной юридической помощи. Дополнительное значение имеют Правила профессиональной этики адвокатов Республики Узбекистан,

¹⁰ Хакбердиев А., Абдуллаева Р. Указ. соч. С. 786.

устанавливающие требования независимости, компетентности и добросовестности адвоката.¹¹

Важным элементом является институт оказания юридической помощи за счёт государства, направленный на обеспечение доступа к правосудию социально уязвимых категорий граждан, который установлен в Постановлении Кабинета Министров от 21.11.2024 г. № 774 «Об утверждении Положения о порядке привлечения адвокатов к оказанию юридической помощи за счет государства и осуществления им выплаты». Согласно этому Постановлению правом на получение юридической помощи за счёт государства обладают малообеспеченные лица также в случаях, когда они являются истцами или ответчиками по гражданским делам.

Для привлечения адвоката к оказанию юридической помощи за счёт государства по вопросам восстановления на работе физическое лицо обращается в отдел юстиции по экстерриториальному принципу, который, в свою очередь, посредством системы «Юридическая помощь» случайным образом отбирает адвоката.

Особенности участия адвоката в спорах о восстановлении на работе обусловлены сложностью данной категории дел и необходимостью профессионального подхода к защите прав работника. Адвокат осуществляет анализ законности увольнения, формирует правовую позицию, собирает доказательства и представляет интересы работника в суде. Как отмечается в научной литературе, его роль выходит за рамки представительства и

¹¹ Закон Республики Узбекистан «Об адвокатуре» от 27.12.1996 № 349-І.

решающее значение не только на стадии рассмотрения дела, но и при исправлении судебных ошибок, обеспечивая восстановление нарушенных прав работника.

Несмотря на наличие нормативных гарантий, участие защитника в трудовых спорах сопровождается рядом проблем. Во-первых, ограниченный доступ к квалифицированной юридической помощи, связанный с высокой стоимостью услуг адвокатов, снижает уровень защищённости работников. Механизмы бесплатной юридической помощи функционируют, однако их эффективность и доступность остаются недостаточными, так как работник может не быть малообеспеченным, но одновременно и не быть платёжеспособным, чтобы обратиться к адвокату за защитой своих прав.

Во-вторых, низкий уровень правового сознания работников и отсутствие должного доверия к институту адвокатуры приводят к несвоевременному обращению за юридической помощью и ошибкам при защите своих прав.

В-третьих, сохраняются проблемы правоприменительной практики, включая сложности распределения бремени доказывания между сторонами и неоднозначность толкования норм законодательства судами, что приводит к отсутствию единообразия судебной практики и фактическому возложению обязанности доказывания на работника как более слабую сторону, что снижает уровень защиты прав работников.

Кроме того, в научных исследованиях отмечается наличие формального подхода к рассмотрению трудовых споров, при котором суды ограничиваются

оценкой формального соблюдения процедурных требований без всестороннего анализа фактических обстоятельств дела, что снижает эффективность судебной защиты.¹⁴

Практика рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе свидетельствует о наличии проблем не только на стадии судебного разбирательства, но и на этапе исполнения судебных решений. В частности, имеют место случаи формального или неполного исполнения решений суда работодателем, когда работник восстанавливается на прежней должности не в полном объёме (например, на условиях неполной занятости вместо прежней ставки). Между тем, в соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О судах» судебные акты, вступившие в законную силу, являются обязательными и подлежат полному исполнению, а согласно ст. 569 Трудового кодекса Республики Узбекистан решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.¹⁵

В подобных ситуациях именно участие адвоката играет ключевую роль в восстановлении нарушенных прав работника, поскольку он осуществляет контроль за исполнением судебного решения, инициирует обращение в компетентные органы в случае его ненадлежащего исполнения, а также добивается взыскания среднего заработка за период задержки и иных причитающихся выплат. Практика показывает, что активная правовая

¹⁴ Беспалова А.И. Формы защиты трудовых прав: эффективность и перспективы развития. 2025. С. 298.

¹⁵ Практика применения норм трудового законодательства и комментарии по трудовым спорам // Telegram-канал «YURISTKADR». URL: <https://t.me/yuristkadr>

позиция защитника позволяет не только добиться полного исполнения решения суда, но и привлечь работодателя к установленной законом ответственности, тем самым обеспечивая реальную, а не формальную защиту прав работника.

Таким образом, существующие проблемы свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования системы оказания квалифицированной юридической помощи и усиления роли адвоката в трудовых спорах, параллельно повышая уровень правосознания населения.

В этой связи особый интерес представляет международный опыт, демонстрирующий эффективные модели обеспечения доступа к правосудию и защиты прав работников. Международный опыт свидетельствует о том, что эффективная защита прав работников в трудовых спорах о восстановлении на работе во многом зависит от уровня развития системы юридической помощи и процессуальных гарантий.

В рекомендациях Международной организации труда подчёркивается необходимость обеспечения равного доступа сторон к правосудию, а также усиленной защиты работника как экономически более слабой стороны трудовых правоотношений. В частности, Конвенция № 135 «О защите представителей работников» предусматривает гарантии защиты лиц, представляющих интересы работников, что подчёркивает важность института представительства как элемента эффективной защиты трудовых прав. В совокупности с положениями Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» данные нормы формируют

комплексный подход к защите работника, включающий не только материальные гарантии, но и обеспечение эффективного представительства его интересов.

Международный опыт, в частности практика Германии, демонстрирует более развитую систему обеспечения доступа к юридической помощи в трудовых спорах. Так, согласно данным Европейского портала электронного правосудия, в Германии действует механизм государственной юридической помощи (Prozesskostenhilfe), в рамках которого при наличии установленных условий государство покрывает судебные расходы и расходы на представителя, включая адвоката.¹⁶

При этом правовая помощь предоставляется в том числе по делам, связанным с трудовыми правоотношениями, а суд оценивает обоснованность требований и перспективу их удовлетворения. Дополнительно предусмотрена система консультационной помощи (Beratungshilfe), позволяющая получить юридическую помощь и представительство ещё на досудебной стадии. Важно отметить, что в трудовых спорах работники также могут получать бесплатное представительство через профсоюзы, которые обеспечивают юридическую защиту и ведение дел в суде.¹⁷

Таким образом, в отличие от национальной практики Республики Узбекистан, в Германии реализуется комплексная модель обеспечения

¹⁶ Legal aid in Germany // European e-Justice Portal. URL: https://e-justice.europa.eu/topics/taking-legal-action/legal-aid/de_en

¹⁷ Labour law and legal protection in Germany // EU Equal Treatment Body. URL: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/>



юридической помощи, включающая государственное финансирование, институциональную поддержку со стороны профсоюзов и развитые механизмы досудебного консультирования, что обеспечивает реальный, а не формальный доступ работников к защите своих прав.

Обратимся к опыту наших соседей: в частности, практика Турецкой Республики демонстрирует эффективное применение обязательных досудебных процедур при разрешении трудовых споров. Так, в соответствии с Законом Турции № 7036 «О трудовых судах» (Labour Courts Act), с 2018 года введена обязательная процедура медиации как предварительное условие обращения в суд по трудовым спорам, включая споры о восстановлении на работе. Данная процедура направлена на урегулирование конфликта с участием независимого медиатора до начала судебного разбирательства, что способствует снижению нагрузки на суды и ускорению защиты нарушенных прав. При этом участие представителя (адвоката) на стадии медиации не только допускается, но и активно применяется на практике, обеспечивая профессиональное сопровождение и защиту интересов работника.¹⁸

Вместе с тем заимствование модели обязательной медиации требует осторожного подхода, поскольку может вступать в противоречие с конституционными гарантиями судебной защиты. В частности, в Республике Узбекистан право на судебную защиту является одним из базовых прав, закреплённых в Конституции Республики Узбекистан, и предполагает возможность свободного обращения в суд без необоснованных ограничений.

¹⁸Labour Courts Act No. 7036 (Turkey), 2017.



Введение обязательной медиации как предварительного условия обращения в суд может рассматриваться как ограничение данного права, особенно в случаях, когда процедура носит формальный характер или затягивает разрешение спора. В этой связи представляется более обоснованным внедрение элементов обязательной медиации с сохранением права работника на непосредственное обращение в суд, либо установление упрощённых и ускоренных процедур медиации, не препятствующих реализации конституционного права на судебную защиту.

Таким образом, анализ международного опыта показывает, что эффективная защита прав работников в трудовых спорах о восстановлении на работе обеспечивается посредством сочетания нескольких ключевых элементов: развитой системы бесплатной юридической помощи, активного участия адвоката на всех стадиях разрешения спора, а также внедрения досудебных процедур урегулирования, включая медиацию. Важным является не только формальное закрепление указанных механизмов, но и создание условий для их реальной реализации, что обеспечивает доступность правовой защиты для работника как более слабой стороны трудовых правоотношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование показало, что участие адвоката в трудовых спорах о восстановлении на работе является ключевым условием эффективной защиты прав работника. Квалифицированная юридическая помощь позволяет компенсировать процессуальное неравенство сторон,

обеспечить правильное применение законодательства и добиться не только вынесения законного судебного решения, но и его фактического исполнения. Вместе с тем анализ законодательства и правоприменительной практики в Республике Узбекистан выявил ряд системных проблем, снижающих эффективность защиты трудовых прав.

В этой связи представляется целесообразным закрепить на законодательном уровне перераспределение бремени доказывания в спорах о восстановлении на работе, возложив обязанность доказывания законности увольнения на работодателя, поскольку работник объективно находится в более слабом положении и не обладает необходимыми доказательственными ресурсами; расширить доступ к бесплатной юридической помощи в трудовых спорах, предусмотрев участие адвоката не только для малообеспеченных лиц, но и в социально значимых категориях дел, включая споры о восстановлении на работе, что позволит обеспечить реальную, а не формальную защиту прав работников; усилить механизмы контроля за исполнением судебных решений, включая установление ответственности за их неполное или формальное исполнение, поскольку на практике именно стадия исполнения остаётся одной из наиболее проблемных и часто приводит к фактическому нарушению прав работника; внедрить элементы обязательной медиации с процессуальными гарантиями, обеспечивающими участие адвоката и сохранение права на обращение в суд, что позволит сократить сроки разрешения споров и снизить нагрузку на судебную систему без нарушения конституционных прав граждан.

Реализация указанных мер позволит повысить эффективность защиты трудовых прав работников и усилить роль квалифицированной юридической помощи как важнейшей гарантии справедливого разрешения трудовых споров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты

- 1.1. Конституция Республики Узбекистан от 01.05.2023 г.
- 1.2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан.
- 1.3. Гражданский кодекс Республики Узбекистан.
- 1.4. Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан.
- 1.5. Закон Республики Узбекистан «Об адвокатуре» от 27.12.1996 г. № 349-І.
- 1.6. Закон Республики Узбекистан «О судах».
- 1.7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21.11.2024 г. № 774 «Об утверждении Положения о порядке привлечения адвокатов к оказанию юридической помощи за счет государства и осуществления им выплаты».
- 1.8. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан «О практике применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

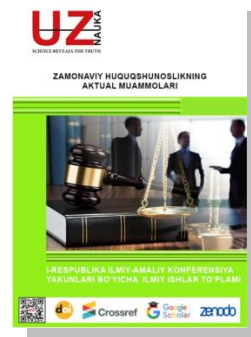
2. Научные статьи и научная литература



- 2.1. Бакиев М.В., Жемалетдинов Р.М. Процессуальная роль адвоката в гражданском судопроизводстве // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2022. – С. 141.
- 2.2. Панова К.О. Процессуальные аспекты защиты прав работника при разрешении споров о восстановлении на работе. – 2017. – С. 137.
- 2.3. Качмазов Г.А. Бесплатное оказание юридической помощи адвокатами России и Германии. – 2017. – С. 189.
- 2.4. Хакбердиев А., Абдуллаева Р. Вопросы досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров в Республике Узбекистан // Scientific Progress. – 2021. – С. 786.
- 2.5. Сагтарова Г. Актуальные проблемы реализации конституционного права граждан на достойный труд // illp.uz, 2023.
- 2.6. О положении работника как слабой стороны трудовых правоотношений: научная статья. – 2025. – С. 101.
- 2.7. Беспалова А.И. Формы защиты трудовых прав: эффективность и перспективы развития. – 2025. – С. 298.

3. Интернет-ресурсы

- 3.1. <https://lex.uz/>
- 3.2. <https://nrm.uz/>
- 3.3. <https://e-justice.europa.eu/>
- 3.4. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/>
- 3.5. <https://www.norma.uz/>



3.6. Telegram-канал «YURISTKADR»: <https://t.me/yuristkadr>