

## Индивидуальные трудовые споры

В современных условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда и развитию национальной экономики. В этой связи для формирования четкого представления об индивидуальном трудовом споре в части первой **статьи 233** Трудового кодекса закреплено определение термина "индивидуальный трудовой спор".

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

**Статья 234** Трудового кодекса дополнена новой частью, устанавливающей порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, стороной которых является руководитель организации, выступающий в качестве работника организации. Комиссия по трудовым спорам не может выступать первичным органом рассмотрения такого спора, поскольку члены комиссии находятся в подчинении руководителя организации, что может оказывать влияние на результат рассмотрения спора по существу. В этой связи в целях объективного рассмотрения таких индивидуальных трудовых споров закреплено, что они рассматриваются судами.

Часть вторая **статьи 236** Трудового кодекса дополнена новым пунктом, предусматривающим расширение компетенции комиссии по трудовым спорам за счет наделения ее полномочиями по рассмотрению трудовых споров о применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения. Это позволит снять нагрузку на суды.

Изменен порядок рассмотрения трудовых споров по заявлению работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием с целью предоставления в последующем возможности досудебного порядка рассмотрения таких споров (**статья 241** Трудового кодекса). Такие споры смогут рассматривать Департамент государственной инспекции труда либо суд по выбору работника, а не только суд, как это предусмотрено в настоящее время.