На правах рукописи

Мостовщиков Андрей Георгиевич

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Специальность 12.00.05 -трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск - 2004

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного, экологического права Юридического института Томского государственного университета.

Научный руководитель заслуженный юрист Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор *Лебедев Владимир Максимович*

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор *Попов Владимир Ильич*

кандидат юридических наук *Архипова Ольга Анатольевна*

Ведущая организация Институт философии и права СО РАН

Защита состоится «30» марта 2004 года в 12 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, пр. Ленина, 36, ауд. №307.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан _____ февраля 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного
совета

Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Трудовой кодекс РФ решил ряд первоочередных задач регулирования социально-трудовых отношений. В тоже время, введение достаточно новых, а нередко и неоднозначных норм, различно толкуемых субъектами трудовых отношений, явилось одной из причин роста трудовых споров. Трудовой Кодекс, как показывает изучение практики его применения, нуждается в дальнейшем совершенствовании, в том числе и в модернизации порядка рассмотрения трудовых споров.

Законодательство Российской Федерации предоставляет участникам трудовых правоотношений (работодателю, работнику) право улучшить свое положение по сравнению с теми минимальными гарантиями, которые предусмотрены государством. Локальное и индивидуально-договорное регулирование призваны обеспечить субъектам трудовых правоотношений более высокий по сравнению с установленным государством уровень прав и гарантий в сфере труда.

В рыночных условиях интересы работодателя и нанимаемого им работника нередко не совпадают, поэтому возможно их столкновение, связанное с незаконным увольнением, невыплатой заработной платы, компенсацией морального вреда, причиненного незаконным увольнением, переводом на другую работу, отказом от заключения трудового договора.

Учитывая сложившуюся экономическую ситуацию, продолжающуюся реформу действующего законодательства, можно прогнозировать дальнейший рост количества индивидуальных трудовых споров. Отсутствие специализированных трудовых судов, сложность и большое количество новелл в трудовом законодательстве – все это сделало актуальной задачу автоматизации рассмотрения таких споров в КТС и судах. Создание автоматизированной интеллектуальной системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров не только облегчит и ускорит рассмотрение таких споров в судах, но и позволит избежать процедурных и процессуальных ошибок.

В ходе диссертационного исследования не удалось обнаружить не только специализированное программное средство, предназначенное для компьютеризации процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров, но даже и исследований по проблеме возможности создания такой системы с использованием функции интеллектуального выбора, учета множественности факторов и обстоятельств, от которых зависит каждое последующее действие участника процесса.

Целью диссертации является анализ действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров для теоретического обоснования и разработки интеллектуальной компьютерной системы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в КТС и судах.

Для ее достижения автором поставлены и решены следующие взаимосвязанные задачи:

1) Провести анализ причин возникновения индивидуальных трудовых споров с учетом генезиса понятия индивидуальных трудовых споров в науке российского трудового права.

2) Определить круг основных принципов разрешения индивидуальных трудовых споров, которые оказывают наибольшее влияние на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора и являются основой интеллектуальной автоматизированной системы рассмотрения таких споров.
3) Исследовать систему органов по рассмотрению трудовых споров как пользователей интеллектуальной компьютерной системы по разрешению индивидуальных трудовых споров.
4) Выявить возможности алгоритмизации и компьютеризации процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде. Составить алгоритм компьютерной интеллектуальной системы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров подлежащие алгоритмизации и компьютерной обработке.

Предмет диссертационного исследования составляют юридические процедурные и процессуальные нормы, опосредующие рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров и составляющие правовую основу алгоритма компьютерной интеллектуальной системы по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных специалистов в области философии, права, экономики, социологии, математической логики, комбинаторики и программирования.

Это прежде всего научные разработки представителей науки трудового права: Н.Г.Александрова, Б.К.Бегичева, А.К.Безиной, В.И.Власова, С.Ю. Головиной, С.А.Голощапова, Л.Я.Гинцбурга, К.Н.Гусова, С.А.Иванова, О.М.Крапивина, А.М.Куренного, В.М.Лебедева, Р.З.Лившица, С.П.Маврина, М.В.Молодцова, В.И.Никитинского, А.Ф.Нуртдиновой, И.Х.Озерова, Ю.П.Орловского, А.Е.Пашерстника, А.С.Пашкова, С.В.Передерина, В.И.Попова, В.Н.Скобелкина, О.В.Смирнова, А.И.Ставцевой, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таля, В.Н.Толкуновой, Е.Б.Хохлова, О.С.Хохряковой, Б.Ф.Хрусталева, С.Ю.Чучи и др.

В диссертации использованы теоретические наработки в области конфликтологии А.Г.Здравомыслова, В.И. Курилова, В.Кудрявцева, Ф.М. Барыкина, Л.Гордона, А.Зайцева, И.М.Кичановой, А.Чумикова, В.О. Храмова.

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое в науке российского трудового права монографическое исследование, посвященное проблеме алгоритмизации и компьютеризации процесса рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, новой научной проблеме, ранее не разрабатывавшейся наукой отечественного трудового права.

До настоящего времени практически отсутствуют научные исследования, адресно посвященные анализу и обоснованию путей комплексного урегулирования, профилактики трудовых споров – от мониторинга, механизмов

информационного и организационного обеспечения, до алгоритмизации и компьютеризации самого процесса рассмотрения трудового спора в соответствующем юрисдикционном органе.

Диссертантом установлено, что процесс рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть подвергнут алгоритмизации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а также Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. В диссертации определен круг основных принципов рассмотрения индивидуального трудового спора, которые послужили основой для создания алгоритма рассмотрения спора в соответствующем юрисдикционном органе. На основании проведенного диссертационного исследования впервые получен вывод о том, что все индивидуальные трудовые споры поддаются классификации, необходимой и определяемой требованиями построения алгоритма рассмотрения и разрешения такого спора. Любой их вид имеет общую, единую для индивидуальных трудовых споров материальную и процессуальную основу рассмотрения, а также определенный круг субъектов, наделенных законодательно закрепленными правами и обязанностями. Каждый субъект при рассмотрении индивидуального трудового спора имеет определенный законодательством набор действий и возможностей их совершения либо не совершения. Процессуально установлен их порядок, но законом предоставляется участникам рассмотрения и разрешения трудового спора возможность этот порядок использовать в зависимости от обстоятельств дела. Каждое последующее действие либо бездействие субъектов разбирательства зависит от обстоятельств, которые сложились на этом этапе. Само разбирательство индивидуального трудового спора делится на этапы рассмотрения. Каждый этап имеет свою, определенную законом, структуру и тоже подлежит алгоритмизации. Определены понятия процессуальных сроков, подведомственности и подсудности, необходимые для создания алгоритма интеллектуальной системы разрешения индивидуальных трудовых споров.

Практическая значимость исследования. Интеллектуальная система разрешения индивидуальных трудовых споров, созданная в процессе выполнения диссертационного исследования, позволяет каждому участнику трудового спора в суде или в комиссии по трудовым спорам определить подсудность и подведомственность конкретного индивидуального трудового спора, обосновано и правильно совершать действия при рассмотрении этого спора в соответствующем юрисдикционном органе и не допускать процедурных и процессуальных ошибок при рассмотрении индивидуального трудового спора, определении сроков, производстве соответствующих расчетов. В процессе создания алгоритма рассмотрения индивидуального трудового спора выявлены неточности, разночтения и противоречия в нормах права, определяющих не только порядок рассмотрения и разрешения трудового спора, но и обстоятельств, которые необходимо доказать при его разрешении. На основе анализа таких норм подготовлены рекомендации по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Автоматизированная интеллектуальная система рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть использована в практической деятельности КТС, судов, прокуратуры, в научных исследованиях и учебном процессе при проведении семинарских занятий по трудовому праву, а также в спецкурсе «Трудовые споры».

Апробация результатов исследования.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета. Ее результаты доложены на региональных научно-практических конференциях в Томске и Новосибирске в 2002-2003 гг. Основные положения работы нашли отражение в пяти опубликованных статьях.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, перечня нормативных актов и постановлений, решений судебных органов и КТС, списка использованной литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяются его объект, предмет, задача и цели, раскрывается научная новизна, приведены сведения об апробации полученных результатов.

В первой главе «Понятие индивидуального трудового спора» проводится анализ причин возникновения индивидуальных трудовых споров с учетом генезиса индивидуального трудового спора, его трактовки в науке и практике.

В первом параграфе «Генезис, определение индивидуального трудового спора» проводится историческое исследование возникновения и развития понятия «трудовой спор» в отечественной науке трудового права, социологии и экономических исследованиях.

Генезис индивидуальных трудовых споров – это прежде всего их происхождение, возникновение, а также в известной степени процесс развития, становления. Как показывает анализ этой проблемы, появление индивидуальных трудовых споров в России связано, во-первых, со становлением промышленности, возникновением наемного труда; во-вторых, наличием противоречий интересов работодателей и наемных работников и осознание таких противоречий сторонами трудовых отношений; в-третьих, их опосредованием в действующем законодательстве о труде (промышленном праве, советском трудовом праве, российском трудовом праве). На процесс формирования правосознания законодателя оказывала определенное воздействие правовая наука. Легальные и доктринальные определения понятия трудового спора, основывались на его генезисе, учитывали противоречивость социально-трудовых интересов на определенных этапах развития российской промышленности.

Основные признаки индивидуального трудового спора заключаются в том, что:

– существует действительное или мнимое нарушение правил, установленных нормами права в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
– в основе возникновения индивидуального трудового спора лежит разногласие сторон в оценке своего правового состояния, то есть определенной совокупности субъективных прав и обязанностей на определенный временной период;
– индивидуальный трудовой спор возникает как социально-трудовой конфликт, стороны которого принимали меры к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров, но компромисса не достигли;
– предметом конфликта являются вопросы применения законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, конкретных условий трудового договора;
– разногласия перерастают в конфликт между работником и работодателем, а неурегулированный конфликт в трудовой спор, если он передается для разрешения в компетентный юрисдикционный орган.

Индивидуальный трудовой спор имеет присущую ему динамику, фазы своего становления. Трудовой спор начинается с действия (или бездействия) правообязанного субъекта трудового права по применению нормы трудового законодательства. Второй фазой возникновения трудового спора является различная оценка сторонами указанного действия (или бездействия) управомоченного субъекта. Его действия, по мнению одной стороны будущего трудового спора, являются неправомерными, т.е. трудовым правонарушением. Третья фаза возникновения трудового спора – это попытка сторон урегулировать в процессе непосредственных переговоров возникшие разногласия. Четвертая фаза характеризуется тем, что сторонам не удается урегулировать возникшие разногласия и они переносят решение их в юрисдикционный орган. Этот момент и признается действующим законодательством как последняя стадия формирования трудового спора и именно на этой стадии разногласия, трудовой конфликт перерастают в индивидуальный трудовой спор.

Во втором параграфе «Причины возникновения индивидуальных трудовых споров» анализируются причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров с учетом положений правовой и экономической науки, достижений современной конфликтологии.

Условия, способствующие возникновению и развитию индивидуальных трудовых разногласий, могут носить различный характер. В диссертационной работе в целях создания алгоритма рассмотрения индивидуального трудового спора выделены и исследованы условия, носящие экономический, социальный и юридический характер.

Трудовые споры возникают по причинам как объективного, так и субъективного характера. Работодатели и работники в условиях рыночных отношений выступают в качестве партнеров, обладающих в трудовых отношениях общими интересами обеспечения конкурентоспособности

организации, повышения эффективности труда. В то же время они имеют и различные, нередко противоположные интересы. Стремление работодателя увеличить прибыль, создаваемую за счет труда наемных работников, побуждает его интенсифицировать их труд, применять системы механизации и автоматизации труда, что ведет к уменьшению числа работающих. Наемные работники, напротив, заинтересованы в сохранении своих рабочих мест и увеличении заработной платы. Работодатель осуществляет свое право, предусмотренное статьями 8, частью 1 статьи 34, частями 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и статьей 22 Трудового кодекса РФ на прием, расстановку, использование кадров, определение технологических процессов в организации, оценку труда работников. Реализуя это право, работодатель объективно вступает в противостояние по этим вопросам с отдельными работниками. Условия, вынуждающие работодателя на такие шаги, обычно обусловлены требованиями экономических законов, рыночными условиями хозяйствования. Это не только погоня за прибылью, доходом, но и потребность сохранить организацию в рыночных условиях хозяйствования, выстоять в конкурентной борьбе, обеспечив баланс в производстве и сбыте товаров. Экономисты, в том числе и российские, теоретически обосновали и доказали на практике, что баланс рынка, его равновесное состояние, возможно лишь в краткий период времени, в отдельно взятом регионе и отдельно взятой отрасли. Рынок постоянно находится в неуравновешенном состоянии, и стремление к сбалансированности, «уравновешенности» рынка – это вечное стремление, достичь его на продолжительный период времени практически невозможно.

Во второй главе диссертации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» исследуется порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по действующему российскому трудовому законодательству. В этом разделе работы проводится анализ принципов разрешения индивидуальных трудовых споров, определяются те из них, которые служат основанием алгоритма создаваемой интеллектуальной компьютерной системы. Даются понятия процессуальных сроков, подведомственности и подсудности, необходимые для создания алгоритма интеллектуальной системы разрешения индивидуальных трудовых споров.

В первом параграфе «Основные принципы разрешения индивидуальных трудовых споров» проводится исследование принципов разрешения индивидуальных трудовых споров.

Диссертантом сделан вывод о том, что с точки зрения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров необходимо учитывать принцип разделения процесса рассмотрения трудового спора на этапы и принцип последовательности наступления этих этапов. При совершении последовательных действий по рассмотрению и разрешению индивидуального трудового спора внутри каждого этапа выявлено, что порядок рассмотрения индивидуального трудового спора имеет нелинейный характер.

Принцип разделения процесса рассмотрения трудового спора позволяет выделить следующие этапы: установление фактического или мнимого нарушения трудовых прав; установление обстоятельств, имеющих значение для

дела; определение способов доказывания и допустимых доказательств; распределение бремени доказывания между сторонами спора; определение подведомственности и подсудности индивидуального трудового спора; составление мотивированного заявления в компетентный юрисдикционный орган.

Принцип последовательности этапов рассмотрения трудового спора заключается в том, что процессуальное законодательство четко определило последовательность этих этапов. Субъекты разрешения трудового спора не наделены правом произвольного изменения порядка его рассмотрения.

Сущность принципа нелинейности действий сторон индивидуального трудового спора внутри каждого этапа заключается в том, что сторона по делу имеет альтернативу совершения (либо несовершения) тех или иных действий в зависимости от конкретных обстоятельств, сложившихся на данном этапе рассмотрения трудового спора. Установлено, что при совершении последовательных действий по разрешению индивидуального трудового спора внутри каждого этапа порядок его рассмотрения имеет нелинейный характер, и выбор последующего действия зависит от нескольких факторов и обстоятельств, действительно сложившихся на этом этапе рассмотрения дела.

Диссертант делает вывод о том, что для целей создания интеллектуального алгоритма системы по рассмотрению индивидуального трудового спора наибольшее значение имеют принципы демократизма в процессе рассмотрения трудовых споров, бесплатности и доступности обращения работников в органы, рассматривающие трудовые споры, а также последовательности, этапности, нелинейности действий внутри каждого этапа рассмотрения и разрешения, быстроты разрешения трудовых споров, обеспечения реального восстановления нарушенных трудовых прав.

Второй параграф «Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция» посвящен исследованию системы органов по рассмотрению трудовых споров и их компетенции по действующему законодательству РФ о труде.

Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения действующего законодательства о труде, коллективного договора и других локальных нормативных правовых актов, а также выполнения условий трудового договора, рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам в организациях (ст.ст.382, 385 ТК РФ);
2) судами общей юрисдикции (ст.382 ТК РФ):

2.1) федеральным районным судом в качестве суда первой инстанции (ст.24 ГПК РФ);

2.2) мировым судьей (ст.23 ГПК РФ);

2.3) районным судом в качестве апелляционной инстанции (ст. 320 ГПК РФ);

2.4) соответствующим верховным судом республики, краевым, областным судом, судом города федерального значения, судом автономной области, судом автономного округа в качестве суда кассационной инстанции по

рассмотрению не вступившего в законную силу решения районного суда (ст.337 ГПК РФ);

2.5) президиумом верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа в качестве суда надзорной инстанции по пересмотру вступившего в законную силу решения районного суда, апелляционного определения районного суда, определения суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа (ст.337 ГПК РФ);

3) иными органами, не предусмотренными ТК РФ, но определенными в соответствии со ст.383 ТК РФ иными федеральными законами (например, споры отдельных категорий работников, рассматриваемые в особом порядке).

Глава 60 ТК РФ в основном сохранила опробованный практикой порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ установил альтернативность при выборе органа, в который передается для разрешения индивидуальный трудовой спор. Такими органами являются комиссии по трудовым спорам и суд. Кодекс установил компетенцию этих органов. Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой прав работника в трудовых отношениях в первую очередь занимается КТС.

Компетенция КТС – это правовая сфера ее деятельности, отражающая различные функции комиссии в области трудовых споров. В компетенцию входит как правомочие КТС по принятию подведомственного ей спора к рассмотрению (включая восстановление пропущенного работником по уважительной причине искового срока, т.е. срока обращения за защитой нарушенного права), так и правомочие КТС рассматривать подведомственные ей трудовые споры и принимать по ним решения, а также право КТС выдавать работнику удостоверения, имеющие силу исполнительного листа на принудительное исполнение своих решений, когда они не выполняются в установленный срок добровольно. По мнению диссертанта, в настоящее время компетенция КТС в Трудовом кодексе РФ нуждается в уточнении. Так, в ТК РФ не упоминается о праве на обращение в КТС и о рассмотрении заявлений лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях с работодателем. Они также имеют право на обращение в КТС. Это положение использовано в алгоритме интеллектуальной системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Под подведомственностью в целях создания алгоритма интеллектуальной компьютерной системы разрешения индивидуальных трудовых споров в диссертации предлагается понимать способ и порядок определения органа, который первоначально должен рассматривать трудовой спор. Критериями для такого определения будут основание возникшего спора, вид и содержание нарушения (или предполагаемого нарушения) правила, установленного нормой, статус работника и работодателя, факт наличия в организации КТС, процессуальные сроки.

Процессуальный срок в целях создания алгоритма интеллектуальной компьютерной системы разрешения индивидуальных трудовых споров предлагается понимать как отрезок времени, установленный юрисдикционном

органом или правовой нормой, в течение которого участниками рассмотрения трудового спора могут или должны быть совершены определенные процессуальные либо процедурные действия.

По мнению ряда авторов, досудебный этап разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам следует сохранить альтернативным. В диссертации обосновывается положение о том, что комиссии по трудовым спорам должны стать безальтернативным органом для досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров. Досудебный порядок следует закрепить в законе как обязательный. Но при этом необходимо изменить правила формирования КТС, например, привлекать в ее состав не менее половины членов, обладающих специальными юридическими знаниями. Комиссия по трудовым спорам в крупных организациях может работать на постоянной основе.

В заключение второго параграфа диссертант делает вывод о том, что в сложившейся ситуации создание интеллектуальной компьютерной системы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является необходимым для повышения эффективности рассмотрения таких споров в КТС.

Третья глава диссертации «Компьютеризация рассмотрения индивидуальных трудовых споров» посвящена разработке алгоритма интеллектуальной компьютерной системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В первом параграфе «Основы компьютеризации процесса рассмотрения индивидуального трудового спора» проводится анализ существующих и создаваемых программных продуктов для юристов с учетом особенностей их труда.

Предварительный анализ существующих программных продуктов для юристов позволяет создать такой перечень видов программ:

1. Правовые базы данных (справочные правовые системы, информационно-правовые системы, информационно-справочные системы). Это базы нормативных, правовых актов и судебных решений, консультаций разных специалистов, статей из юридических и экономических изданий, сборники ГОСТ, СНиП, СанПиН и т.д.

2. Юридические словари.

3. Программы-сборники договоров с возможностью поиска (выбора договора), печати, сохранения в файл для последующего редактирования в текстовом редакторе.

4. Программы-сборники договоров с возможностью заполнения (автозаполнения) некоторых полей договора, таких, как дата, номер договора, стороны договора и т.п. (т.е. полей, которые не являются результатом сложного юридического анализа ситуации). Иногда существует возможность заполнения предмета договора, но только примерного, без связи других условий договора с особенностью его предмета и только поддающихся, по мнению разработчиков программ, автозаполнению – купля-продажа, аренда и т.п.

5. Программы-сборники договоров с возможностью выбора (заполнения) не только даты, номера, но и "всех" условий договора путем выбора одного варианта из нескольких по каждому условию договора.

6. Ведение учета (журнала, реестра) составляемых договоров, учет претензионно-исковой работы (прохождение, этапы данной работы), компьютеризация работы секретарей, судей, архивариусов, работников канцелярии судов, работников органов государственной регистрации прав на недвижимое имущество и т.п.

7. Небольшие программы для компьютеризации некоторых функций, осуществляемых юристами (макросы по написанию числа прописью, программы по расчету госпошлины, по расчетам процентов и т.д.).

8. Учет рабочего времени юристов, отчетность частнопрактикующих юристов, адвокатов и других юристов (смежное с бухгалтерскими программами).

9. Экспертные юридические системы.

10. Иные программные продукты, например, программы составления фотороботов, программы изготовления эскизов печатей и др.

Все эти программы можно классифицировать следующим образом:

1) компьютеризация технической работы юриста (учет, отчетность);

2) справочно-правовая информация;

3) компьютеризация непосредственно правовой работы (экспертные юридические системы и составление договоров. Их необходимо отличать от заполнения шаблонов договоров).

Диссертантом сделан вывод о том, что порядок рассмотрения индивидуального трудового спора обладает свойствами алгоритма, что дает возможность разработать специализированную интеллектуальную компьютерную систему, позволяющую эффективно решать вопросы, касающиеся рассмотрения индивидуальных трудовых споров. К ним можно отнести: 1) проблему поиска нормативных актов, применение которых необходимо при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, установление норм, подлежащих применению; 2) определение последовательности действий участников рассмотрения спора на каждом этапе его рассмотрения в зависимости от сложившихся обстоятельств; 3) компьютеризацию процесса подготовки мотивированных заявлений, отзывов, представлений, решений; 4) автоматизацию расчетов.

Все индивидуальные трудовые споры поддаются классификации. Любой их вид имеет общую, единую для таких трудовых споров материальную и процессуальную основу рассмотрения, определенный круг субъектов, наделенных законодательно закрепленными правами и обязанностями.

Разрешение индивидуального трудового спора состоит из последовательности действий участника при рассмотрении дела. При этом необходимо определить сами действия, последовательность, порядок и форму их совершения.

Каждый субъект при рассмотрении индивидуального трудового спора имеет определенный, установленный законом, набор действий и возможностей,

порядок их совершения либо не совершения. Законом предоставляется участникам рассмотрения трудового спора возможность этот порядок изменять в зависимости от обстоятельств дела. Каждое последующее действие либо бездействие субъектов рассмотрения зависит от обстоятельств, которые сложились на этом этапе. Само разбирательство индивидуального трудового спора, как уже отмечалось ранее, делится на этапы.

Возможность создания алгоритма разрешения правовой задачи определяется наличием точно определенного порядка действий субъекта в конкретной ситуации. При этом под алгоритмом понимают постоянное и точное предписание (указание) исполнителю совершить определенную последовательность действий, направленных на достижение поставленной им цели или решения сформулированной задачи.

В диссертации исследуются свойства любого алгоритма. Во-первых, дискретность, то есть возможность разделения процесса решения задачи на отдельные операции, выполняемые исполнителем по определенным командам. Во-вторых, адаптация, – такое свойство алгоритма, которое предоставляет исполнителю возможность понять и выполнить каждое действие, предписываемое командами алгоритма. В-третьих, определенность (или точность) – четкое (однозначное) определение порядка действий в зависимости от исходных данных. В-четвертых, результативность (или конечность), означающая, что исполнение алгоритма должно завершиться за конечное число шагов. В-пятых, универсальность, которая понимается как возможность использования алгоритма для решения ряда аналогичных задач путем поочередного выполнения пользователем четких, индивидуально определенных действий за конечное число шагов.

Для создания алгоритма решения задачи, возникающей при рассмотрении индивидуального трудового спора, необходимо установить возможность четкого, однозначного определения субъектного состава такого разбирательства, случаев разрешения споров при неучастии в разбирательстве по делу тех или иных участников такого разбирательства. Состав участников определен ТК РФ и ГПК РФ и зависит от вида индивидуального трудового спора и органа, на разрешение которого передан спор.

Во втором параграфе «Компьютеризация рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС» рассмотрены особенности создания алгоритма интеллектуальной компьютерной системы для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

Для создания алгоритма рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС прежде всего устанавливается субъектный состав трудового спора.

Кроме работника или его уполномоченного представителя, при рассмотрении индивидуального трудового спора участвуют члены КТС. Статья 390 ТК РФ допускает, что при рассмотрении спора может принимать участие представитель работодателя. Именно такую классификацию по субъектному составу диссертант использует при создании алгоритма рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

Следующим этапом при компьютеризированном рассмотрении спора в КТС является определение ее компетенции по рассмотрению возникшего индивидуального трудового спора (статья 385 ТК РФ). Интеллектуальная компьютерная система по заданному алгоритму должна самостоятельно определить, входит ли переданный на рассмотрение спор в компетенцию КТС. В том случае, если не входит, определить юрисдикционный орган, к компетенции которого относится разрешение данного спора. Интеллектуальная система предлагает участникам рассмотрения индивидуального трудового спора совершить и правильно процессуально оформить соответствующее действие: работнику оформить заявление в соответствующий орган, работодателю составить мотивированный отзыв с требованием о прекращении разбирательства по делу в связи с тем, что разрешение данного дела не относится к компетенции КТС, а членам ее составить мотивированное решение об отказе в принятии заявления с указанием причины отказа.

Система рассчитана на всех возможных участников рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

В работе анализируются материальные нормы, нарушение которых послужило основанием возникновения индивидуального трудового спора. Существенным обстоятельством для правильного разрешения трудового спора является установление действительного нарушения правил, закрепленных в материальной норме. Также определены способы доказывания и допустимость доказательств. Проведен аналогичный анализ процедурных и процессуальных норм, нарушение которых возможно при рассмотрении и разрешении конкретного индивидуального трудового спора. При составлении алгоритма выявлены нормы, требующие уточнения. Так, статья 74 ТК РФ определяет условия и правила временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости. Анализ части первой указанной статьи показывает, что такой перевод допускается для предотвращения катастроф, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии, стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Из анализа частей 2 и 3 указанной статьи остается неясным, относится ли правило о продолжительности перевода на другую работу и обязательного письменного согласия работника на перевод на работу, требующую более низкой квалификации, только к случаю замещения отсутствующего работника или распространяется на все случаи производственной необходимости. Можно ли толковать правила, установленные ч. 2 и ч. 3 ст. 74 ТК РФ как самостоятельные, не связанные с временным переводом на другую работу в случае производственной необходимости. Неоднозначность указанной нормы не позволяет включить ее в алгоритм интеллектуальной компьютерной системы без дополнительного запроса о предполагаемой самим пользователем трактовке, в случае если этими пользователями являются член КТС, суд или прокурор, дающий заключение по

делу. При работе с системой разных пользователей она выбирает различную трактовку. Так, если пользователь – работник или его представитель, то система расценивает норму как определившую правило для всех случаев, предусмотренных частью первой статьи 74 ТК РФ, а если пользователь – работодатель или его представитель, то система определяет, что данное правило распространяется только на случаи замены отсутствующего работника.

В третьем параграфе «Компьютеризация рассмотрения индивидуального трудового спора в суде» рассмотрены особенности создания алгоритма интеллектуальной компьютерной системы для суда. При создании алгоритма рассмотрения индивидуального трудового спора в суде необходимо, как и при рассмотрении спора в КТС, установить субъектный состав трудового спора. Законодатель четко указывает на четырех субъектов, которые имеют право обратиться в суд: работник, работодатель, представитель профсоюза и прокурор. Именно такую классификацию по субъектному составу диссертант использует при создании алгоритма интеллектуальной компьютерной системы по рассмотрению индивидуального трудового спора в суде (в дальнейшем – интеллектуальной системы). При этом следует иметь в виду, что каждый из указанных субъектов принимает участие в процессе рассмотрения трудового спора при наличии оговоренных в законе условий.

Начальным этапом рассмотрения трудового спора в суде для работника является определение подведомственности и подсудности трудового спора конкретному суду. Интеллектуальная система, основываясь на положениях ГПК РФ, в зависимости от основания спора выбирает два варианта: рассматриваемый трудовой спор подсуден либо мировому судье либо районному суду.

Следующий этап работы интеллектуальной системы при рассмотрении трудового спора в суде – проверка соблюдения установленных законом сроков обращения в суд. Система осуществляет проверку соблюдения стороной сроков подачи искового заявления в суд. Если срок подачи пропущен, пользователю предоставляется возможность юридически грамотно оформить ходатайство о восстановлении пропущенного срока с указанием причин, признаваемых судебной практикой уважительными.

Следующим шагом алгоритма является выбор суда, в который переносится разрешение индивидуального трудового спора. Осуществляя выбор суда, система учитывает, рассматривался ли данный трудовой спор в комиссии по трудовым спорам. В случае, если спор уже был рассмотрен в КТС, то в зависимости от субъекта, подающего заявление, определяются возможные варианты действий интеллектуальной системы. Система определяет конкретный районный суд, мирового судью определенного судебного участка либо предлагает выбор из альтернативных вариантов, руководствуясь действующим гражданским процессуальным законодательством.

После определения суда, в который переносится рассмотрение индивидуального трудового спора, интеллектуальная система в диалоговом режиме определяет существенные для дела обстоятельства, которые необходимо доказать в процессе разбирательства по делу, определяет

допустимость доказательств, способы и средства доказывания. Система на основе действующего гражданского процессуального законодательства и существующей судебной практики распределяет бремя доказывания между сторонами спора. Интеллектуальная система анализирует все представленные пользователем данные, а прикладная часть системы подготавливает мотивированные заявление, отзыв, заключение или решение по делу. По окончании каждого этапа рассмотрения индивидуального трудового спора в суде система готовит для пользователей – участников процесса соответствующие промежуточные документы: ходатайства, заявления, встречные иски, определения и т.п. Алгоритм системы позволяет на любой стадии процесса рассмотрения спора вносить коррективы в исходные данные в случае возникновения новых обстоятельств, обосновывающих или опровергающих приведенные в ходе судебного разбирательства доводы, а также оперативно исправлять или изменять текст подготовленных программой документов.

После вынесения решения по делу алгоритм интеллектуальной компьютерной системы позволяет проанализировать постановленное решение с точки зрения соблюдения норм материального и процессуального права при вынесении решения. В случае если система определяет, что при вынесении решения были нарушены нормы права, алгоритм позволяет подготовить мотивированные жалобу или представление прокурора. Работа системы продолжается и переходит на стадию апелляционного или кассационного обжалования. Алгоритм системы позволяет начать работу программы с этого этапа рассмотрения индивидуального трудового спора.

В четвертом параграфе «Работа с интеллектуальной системой рассмотрения индивидуальных трудовых споров» предлагается описание программного продукта, а также руководства для пользователя при работе с интеллектуальной компьютерной системой.

Система рассчитана на следующих пользователей-субъектов рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора: работник, работодатель, представитель профсоюза, прокурор, член КТС, суд и мировой судья.

Если пользователем является работник, система запрашивает его статус. Система в диалоговом режиме выясняет, в чем заключается нарушение либо угроза нарушения трудовых или непосредственно связанных с ними прав работника. Следующий этап работы это определение подведомственности и подсудности индивидуального трудового спора на основании указанных пользователем данных. Определив подведомственность, алгоритм указывает орган, в компетенции которого находится разрешение данного спора и формирует окна запросов с необходимыми пояснениями, подсказками и вариантами возможных действий работника. Работник имеет возможность выбрать предложенные либо указать не предусмотренный алгоритмом вариант. Система анализирует введенные данные и предлагает пользователю предоставить дополнительные доказательства, а в случае если представление необходимых доказательств для него невозможно или затруднительно,

испрашивает местонахождение доказательств. Для формирования соответствующего ходатайства в КТС или суд система выясняет причины, препятствующие получению доказательств. Когда имеющихся данных достаточно, прикладное приложение интеллектуальной компьютерной системы формирует мотивированное заявление в соответствующий юрисдикционный орган и предоставляет возможность его редактирования.

При подготовке всех процессуальных документов алгоритм проверяет соблюдение процессуальных сроков и производит необходимые математические расчеты. При этом система обращается к следующим прикладным программам:

– Kalender, база данных рабочих, выходных и праздничных дней в зависимости от режима труда и утвержденного Министерством труда РФ календаря за период с 1990 года по 2004 год включительно. Программа позволяет осуществлять ежегодные обновления и обладает возможностью интерактивного изменения информации, содержащейся в базе (в случаях объявления рабочих дней праздничными, объявления траура, чрезвычайных ситуаций и т.д.);
– KurcCB, база данных по ставке рефинансирования Центрального банка РФ за период с 1990 года по день обращения к базе. Обновление происходит в день обращения к программе с помощью сервера ЦБ РФ в Интернет;
– otsivKTCdat, содержащая текстовые формы различных письменных документов, которые предоставляются работодателем или его представителем при рассмотрении индивидуального трудового спора в КТС;
– KTCdat, в которой содержатся стандартные текстовые формы различных письменных документов, необходимые КТС при рассмотрении индивидуального трудового спора;
– zaiRACdat содержит текстовые формы различных письменных документов, которые готовятся работником или его представителем при рассмотрении индивидуального трудового спора у мирового судьи или в районном суде;
– ozaiRCdat имеет текстовые формы различных письменных документов, которые составляются работодателем или его представителем при рассмотрении индивидуального трудового спора у мирового судьи или в районном суде.

Формулы для расчета величины процентов в случае задержки выплаты заработной платы, сумм компенсаций, размера сумм в случае признания увольнения незаконным, сумм взысканий оплаты за время вынужденного прогула, размера индексации и другие определяются материальными нормами и заданы в алгоритме корневой программы.

Система позволяет пользователю выводить любой подготовленный документ на экран и в интерактивном режиме вносить в его текст исправления и дополнения, а также осуществлять его печать.

Вместе с подготовкой заявления программа в дополнительном диалоговом окне предлагает работнику принять меры по обеспечению иска. Если истец согласен обратиться в компетентный орган с таким заявлением, программа формирует соответствующее заявление о применении органом, рассматривающим трудовой спор, мер по обеспечению иска.

После принятия компетентным органом дела к рассмотрению система переходит на следующий этап. На этом этапе в результате анализа поступающих от пользователя данных формирует различные процессуальные документы. Например, ходатайство о допросе свидетелей, об отложении разбирательств по делу, о допросе специалиста или эксперта, назначении экспертизы и т.п.

После рассмотрения дела по существу интеллектуальная компьютерная система готовит текст выступлений в судебных прениях.

Аналогичным образом система работает с иными пользователями-субъектами рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

Созданная в рамках диссертационного исследования интеллектуальная компьютерная система позволяет каждому участнику разрешения трудового спора в суде или КТС определить подсудность и подведомственность конкретного индивидуального трудового спора, обосновано и правильно совершать действия при рассмотрении этого спора в соответствующем юрисдикционном органе, не совершать ошибок при определении сроков и производстве расчетов.

В **заключении** диссертации сделан ряд выводов и предложений по совершенствованию действующего законодательства о труде и представляющих интерес для науки трудового права, практики рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Вопросы диссертационного исследования нашли отражение в следующих опубликованных работах автора:

1. Индивидуальные трудовые споры. Проблемы создания алгоритма рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора в судах и КТС. – Новосибирск: ЗАО Издательство «Мангазея», 2002. 1,1 п.л.
2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде // Нормативные акты для бухгалтера. 2003. №10. 0,3 п.л.
3. Компьютеризация процесса рассмотрения индивидуального трудового спора // Деловой партнер. 2003. №8. 0,25 п.л.
4. Генезис и объективные причины возникновения индивидуальных трудовых споров // Деловой партнер. 2003. №9. 0,35 п.л.
5. Разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС // Люди дела. 2003. №11. 0,25 п.л.
6. Компьютеризация процесса рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС // Люди дела. 2003. №12. 0,35 п.л.