

ЗАКОН О СУДАХ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ГЕРМАНИИ 1926 г.¹

© 2014 г. Ольга Леоновна Лысенко²

Краткая аннотация: в статье содержится подробный анализ первого в истории Германии Закона о судах по трудовым спорам 1926 г. (Данный Закон до настоящего времени не переведен на русский язык и представлен в авторском переводе.)

Annotation: the article contains detailed analysis of the first in history of Germany Industrial court law issued in 1926. (To present day most of the original sources used in the work are not translated into Russian and are in the author's translation.)

Ключевые слова: суды по трудовым делам, трудовое право Германии, трудовая юстиция, трудовой процесс, Веймарская республика, история права Германии.

Key words: court of industrial relations, labour law of Germany, industrial justice, industrial relations trial, Weimar Republik, law history of Germany.

23 декабря 1926 г. в Веймарской республике впервые в истории Германии был принят Закон о судах по трудовым спорам³ (*Arbeitsgerichtsgesetz*). Создание системы специализированных судов по трудовым спорам стало важной вехой в разработке института индивидуального трудового договора и в целом трудового права в Германии, определившей его развитие на многие десятилетия вперед. Примечательно, что наряду с Законом о содействии занятости и страховании от безработицы 1927 г. (*Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*), также сыгравшем значительную роль в развитии трудового права Германии, указанный Закон был принят в эпоху временной стабилизации в области экономики и в политической сфере (1924–1929 гг.). В то же время, по мнению германского правоведа Д. Зюннера, оба указанных закона явились продолжением единой традиции в развитии законодательства в области социального обеспечения и правового регулирования трудовых отношений, начавшейся еще в эпоху кайзеровской Германии, выражавшейся в паритетном участии в этом процессе судов и правительственных органов⁴.

Закон о судах по трудовым спорам 1926 г. (*Arbeitsgerichtsgesetz*) состоял из пяти частей: ч. I называлась “Общие положения” (*Allgemeine Bestimmungen*), ч. II была посвящена порядку формирования и внутренней организации судов по трудовым спорам (*Aufbau der Arbeitsgerichtsbehörden*), ч. III регулировала непосредственно процессуальные вопросы (*Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden*), ч. IV была посвящена вопросу о возможности исключения конкретного спора из ведения судов по трудовым спорам в силу соглашения и о процедуре его рассмотрения (*Vereinbarter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Vereinbarte Vorverfahren*), ч. V содержала положения о применении норм данного Закона и о его соотношении с иными нормативными актами (*Ausführungs- und Übergangsvorschriften*).

Согласно Закону была создана **трехзвенная система судов по трудовым спорам** в Германии: **местные суды (суды I инстанции) по трудовым спорам** (*Arbeitsgerichte*); **суды земли по трудовым спорам** (*Landesarbeitsgerichte*); **Имперский суд по трудовым спорам** (*Reichsarbeitsgericht*). Важно отметить, что данные суды входили в общую систему судов Германии, поскольку в них в рассмотрении споров обязательно должны были участвовать профессиональные судьи. Кадровый состав судов по трудовым спорам включал в себя профессиональных судей, а также заседателей (своеобразных “общественных” судей) из представителей работодателей и наемных работников (§ 6 абз. 1). Этим данные суды отличались от созданных ранее промышленных и купеческих судов (*Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte*), вообще не имевших в своем составе профессиональных

¹ Данная статья является продолжением цикла статей автора, посвященных проблемам истории трудового права Германии конца XIX – первой трети XX вв., в частности истории становления трудовой юстиции.

² Доцент кафедры истории государства и права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат юридических наук (E-mail: ollysenko@mail.ru).

³ См.: *Arbeitsgerichtsgesetz. Vom 23. Dezember 1926 // RGBL. Teil I. 1926. № 68. S. 507.*

⁴ См.: *Sünner D.S. Zur Entwicklung des Arbeitsrechts zwischen Weimar, dem Dritten Reich und der BRD. Lohmar, Köln, 2001. S. 24.*

судей⁵. Таким образом, на суды по трудовым спорам распространялись общие положения Закона о судоустройстве и Гражданского процессуального кодекса (ZPO), касающиеся вопросов исполнительного производства, языка судопроизводства, порядка заседания, подготовки и вынесения решения и др.

Компетенция судов по трудовым спорам была определена в § 2 и включала в себя следующие дела:

1) гражданско-правовые споры (*bürgerliche Rechtsstreitigkeiten*) между сторонами коллективного трудового договора (*Tarifverträge*) или между ними и третьими лицами по поводу коллективного трудового договора; споры о существовании или несуществовании коллективного трудового договора; споры между лицами, могущими быть сторонами коллективного трудового договора, или между ними и третьими лицами из недозволенных действий, поскольку речь идет об осуществлении мероприятий в целях трудовой борьбы или свободы объединений;

2) гражданско-правовые споры между работодателями и наемными работниками на основе трудовых отношений или отношений ученичества⁶ о существовании или не существовании трудового договора или договора об ученичестве; споры, вытекающие из переговоров о вступлении в трудовые отношения и отношения ученичества и их последствиях; а также споры из недозволенных действий, поскольку они связаны с трудовыми отношениями или отношениями ученичества. Исключение составляют споры, предметом которых является право наемного работника на изобретение, поскольку речь не идет о выплате вознаграждения или компенсации за изобретение, а также споры согласно § 481 Торгового кодекса об укомплектовании команды морского судна;

3) гражданско-правовые споры между наемными работниками из совместной работы и из недозволенных действий, поскольку они связаны друг с другом трудовыми отношениями или отношениями ученичества;

4) гражданско-правовые споры между работодателями и наемными работниками в соответствии с § 86, 87 Закона о советах предприятий (*Betriebsrätegesetz*);

5) споры (в Законе закреплён четкий перечень вопросов. — О.Л.), вытекающие из реализации Закона о советах предприятий (*Betriebsrätegesetz*), связанные с вопросами представительства в данных советах, процедуры их избрания и др.

Одной из особенностей германского Закона о создании судов по трудовым спорам 1926 г. являлось наличие возможности расширения и сужения подведомственности данных судебных органов. Например, в § 3 была закреплена так называемая расширительная компетенция (*erweiterte Zuständigkeit*) данных судов, позволявшая им рассматривать и иные споры между работодателем и наемным работником, а также третьими лицами, если исковое требование находилось в правовой или непосредственно экономической связи с одним из вышеуказанных споров (указанных в § 2), уже рассмотренным или в данный момент находящимся на рассмотрении суда по трудовым спорам, если данное дело не является предметом исключительной компетенции какого-либо суда. На основе соглашения была возможна передача на рассмотрение судов по трудовым спорам споров между юридическими лицами частного права и их законными представителями (§ 5 абз. 2).

Однако наряду с расширением существовала возможность и для сужения подведомственности судов по трудовым спорам. Так, указанные в § 2 гражданско-правовые споры между работодателями и наемными работниками на основе трудовых отношений или отношений ученичества о существовании или не существовании трудового договора или договора об ученичестве; споры, вытекающие из переговоров о вступлении в трудовые отношения и отношения ученичества и их последствиях; а также споры из недозволенных действий, поскольку они связаны с трудовыми отношениями или отношениями ученичества, могли рассматриваться и в обычных судах, если они были связаны с иными спорами. Кроме того, соглашение (в виде специальной оговорки о подсудности в трудовом договоре или заключения специального договора — *Schiedsvertrag*) могло полностью или частично ограничить подведомственность дел, указанных в § 2, и передать их на рассмотрение третейского суда (§ 4). Примечательно, что подобная возможность существовала лишь для частнопроводимых споров между работодателем и наемным работником или учеником

⁵ См.: См.: Закон о промышленных судах от 29 июля 1890 г. (Gesetz betreffend die Gewerbegerichte) // RGBl. 1890. № 24. S. 141. Новая редакция Закона от 30 июня 1901 г. (Gesetz zur Abänderung des Gesetzes, betreffend die Gewerbegerichte. Vom 29. Juli 1890; Vom 30. Juni 1901) // Ibid. 1901. № 29. S. 249; Закон о купеческих судах от 6 июля 1904 г. (Gesetz betreffend die Kaufmannsgerichte) // Ibid. 1904. № 30. S. 266.

⁶ Речь идет об институте так называемых торговых учеников в рамках торгового предприятия.

(§ 2 п. 1–4). Она была исключена для публично-правовых споров, связанных с исполнением Закона о советах предприятий (§ 2 п. 5).

Концептуальное значение имеет закрепленное в § 5 **понятие наемного работника** (*Arbeitnehmer*): “Наемными работниками в смысле данного Закона являются рабочие и служащие, включая учеников [торговых предприятий]. К наемным работникам также относятся лица, которые, не состоя в отношениях по трудовому договору, исполняют работу по поручению и за счет иных лиц (лица, занятые надомной работой (*Hausgewerbetreibende*) и иные подобные им лица), даже тогда, когда они самостоятельно предоставляют сырье или другой необходимый для работы материал”.

Согласно Закону не являлись наемными работниками законные представители юридических лиц и иных объединений публичного и частного права, а также государственные служащие, работники дипломатической и консульской служб. Таким образом, Закон о судах по трудовым спорам закрепляет довольно широкое понятие наемного работника. Очевидно, это объясняется влиянием теоретических разработок в данной области, содержащихся в трудах видных германских правоведов Ф. Лотмара, Г. Зинцхеймера, Х. Поттхоффа, а также положений проекта Единого закона о трудовом договоре 1923 г.⁷

В качестве участников процесса в судах по трудовым спорам (наряду с работодателями и наемными работниками) могли выступать также экономические объединения работодателей и наемных работников, а в случае споров о советах предприятий – представители трудового коллектива конкретных предприятий (§ 10).

Обращает на себя внимание закрепление в Законе **различных процедур** рассмотрения споров в области трудового права (*Gang des arbeitsrechtliche Verfahrens*). Так, если рассмотрение споров, связанных с регулированием трудовых отношений, перечисленных в § 2 п. 1–4, происходило в общем порядке судопроизводства (*Urteilsverfahren*), то для дел о деятельности советов предприятий (§ 2 п. 5) была предусмотрена особая процедура рассмотрения (*Beschlussverfahren*), которая, в частности, не предусматривала возможности подачи апелляции (*Berufung*), допуская лишь

подачу жалобы (*Rechtsbeschwerde*) в случае неправильного применения нормы Закона (§ 8).

Особенностью трудовой юстиции было и **специфическое регулирование представительства**: в судах I инстанции (*Arbeitsgerichte*) не разрешалось использовать услуги профессиональных адвокатов. В качестве представителей допускались лишь члены рабочих союзов и организаций или объединений работодателей, имеющие на это соответствующую доверенность. И лишь в судах земли (*Landesarbeitsgerichte*) и в Имперском суде по трудовым спорам (*Reichsarbeitsgericht*) возможно было участие профессиональных адвокатов (§ 11).

В Законе подробно регламентировался процесс учреждения, организации и принципы деятельности **судов I инстанции по трудовым спорам**. Они создавались в качестве “самостоятельных судов высшими органами юстиции отдельных германских земель (*Landesjustizverwaltung*) с согласия высших органов земли по социальным вопросам (*Landesbehörde für die Sozialverwaltung*) и с учетом мнения экономических объединений работодателей и наемных работников данного округа (*wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer*)”. Эти органы призваны были и осуществлять контроль за деятельностью данных судов. В то же время судебные округа не всегда должны были совпадать с территорией отдельной земли, поскольку в основу был положен экономический фактор – наличие единой экономической зоны (*ein einheitliches Wirtschaftsgebiet*). При этом существенным критерием являлось наличие в данной местности промышленного или торгового судов (§ 14).

Рассмотрение большинства трудовых споров судом I инстанции проходило в составе председательствующего (профессионального судьи) (*Vorsitzender*) и по одному заседателю от работодателей и от наемных работников (*Beisitzer*). При рассмотрении споров, указанных в § 2 № 1, а именно – гражданско-правовых споров (*bürgerliche Rechtsstreitigkeiten*) между сторонами коллективного трудового договора или между ними и третьими лицами по поводу коллективного трудового договора; споров о существовании или несуществовании коллективного трудового договора; а также гражданско-правовых споров между сторонами, способными к заключению коллективного договора, или между ними и третьими лицами из недозволенных действий, поскольку речь идет об осуществлении мероприятий в целях трудовой борьбы или свободы объединений, должны были участвовать

⁷ Об этом см.: Лысенко О.Л. Первые попытки кодификации трудового права в Германии. Проект Единого закона о трудовом договоре 1923 г. // Вестник МГУ. Сер. 11 “Право”. 2011. № 5. С. 93–109.

председательствующий и по два заседателя от каждой из спорящих сторон (§ 16 абз. 2).

Председатель и заместитель председателя суда (профессиональные судьи) назначались на срок от одного года до девяти лет высшим органом юстиции соответствующей земли с согласия высших органов земли по социальным вопросам. При этом кандидатуры должны были обладать особыми знаниями в области регулирования трудовых отношений и вопросов социальной сферы. Приоритет отдавался судьям – членам согласительных комитетов и комиссий по гражданским и трудовым спорам и третейским судьям (*Schlichtungsausschusses oder Schlichter*). Допускалось повторное назначение судей. После трехкратного назначения на одну и ту же должность, судья мог быть назначен пожизненно (до определенной законодательством возрастной границы). Перед вступлением в должность судьи должны приносить присягу (§ 18).

Обращает на себя внимание тот факт, что в Законе довольно последовательно проводится различие между рабочими (*Arbeiter*) и служащими частных предприятий (*Angestellten*). Это проявляется как в назначении и участии заседателей, так и в возможности создания для рассмотрения споров с участием служащих **специальных подразделений суда** (*Kammern*). Таким образом, законодатель по-прежнему проводит исторически сложившееся в Германии различие между этими двумя категориями наемных работников. Однако по решению высших органов юстиции земли с согласия высших органов земли по социальным вопросам и с учетом мнения экономических объединений работодателей и наемных работников данного округа подобного деления могло и не происходить. В некоторых случаях (при необходимости) могли создаваться специальные подразделения даже для рассмотрения споров с учетом различных профессий и видов деятельности. Так, например, могли создаваться специальные подразделения суда (*Fachkammer*) для лиц, занятых на мелких, кустарных промыслах (*Handwerksbetriebe*) (§ 17). Представляется, что тем самым законодатель стремился достигнуть более грамотного и профессионального подхода к рассмотрению различных категорий споров из трудовых правоотношений.

Особое значение Закон придавал **институту общественных судей или заседателей** (*Beisitzer*) со стороны работодателей и со стороны наемных работников, которые наряду с профессиональными судьями должны были обязательно участвовать в рассмотрении трудовых споров и вынесении

решений (§ 53). Это должно было обеспечить большую социальную направленность трудовой юстиции, равенство сторон в процессе.

В качестве заседателей согласно § 21 могли участвовать как мужчины, так и женщины⁸ – граждане Германии, которым уже исполнилось 25 лет. Обязательным критерием являлась их работа в данном округе в качестве работодателя или наемного работника не менее одного года. К данной деятельности не допускались лица, совершившие преступления или проступки и имеющие соответствующие судебные взыскания; лица, в отношении которых осуществляется судебное производство. В качестве заседателей не могли выступать работники судов по трудовым спорам. Никто не мог являться одновременно заседателем на стороне работодателей и на стороне наемных работников. В случае выявления одного из указанных обстоятельств, препятствующих участию лица в качестве заседателя, председатель суда выносил решение об отстранении данного лица от подобной деятельности. Решение доводилось до сведения заседателя и являлось окончательным.

Желая более полно провести принцип равенства сторон в процессе, законодатель установил специальные требования к заседателям на стороне работодателей и заседателям на стороне наемных работников. В § 22 указывается, что в качестве заседателя от работодателей может выступать только то лицо, которое ни в целом, ни сколько-нибудь регулярно в течение года не являлось наемным работником. Если работодатель – не физическое, а юридическое лицо или иное объединение частного права, то в качестве заседателя от него могли выступать законные представители (члены правления или наблюдательного совета), за исключением тех из них, которые входят в состав совета предприятия (*Betriebsrat*), а если работодатель – объединение публичного права, то их должностные лица. К работодателям законодатель отнес также руководителей производства и управляющих (*Betriebsleiter und Geschäftsführer*), если они занимались приемом на работу наемных работников или им была выдана прокура⁹ или другая генеральная доверенность хозяином предприятия.

В свою очередь, в качестве заседателей от наемных работников могли выступать и безработные (*erwerbslos*), а также члены рабочих союзов

⁸ Участие женщин в политической жизни страны – одно из значимых достижений Ноябрьской революции и Веймарской конституции 1919 г.

⁹ Прокура (нем. – *Prokura*) – институт торгового права Германии: наибольшая по объему доверенность в торговом обороте.

или их объединений, имеющие соответствующие полномочия на участие в процессе. То же положение относится и к служащим (§ 23).

Заседатели назначались правительственными органами земель с учетом мнения председателя областного суда на три года из списка кандидатов, составленного для данного судебного округа объединениями работодателей и наемных работников (отдельно рабочих и отдельно служащих). Перед началом осуществления своих обязанностей в присутствии председателя суда заседатели должны были принести присягу (§ 20).

Участие в качестве заседателя в суде по трудовым спорам являлось почетной должностью. Заседатели должны были получать определенное вознаграждение, а также компенсацию транспортных расходов. Вопрос о размере вознаграждения и транспортных расходов решался председателем суда по трудовым спорам (§ 25).

Закон вводил некоторые ограничения для назначения заседателей на новый срок. Так, лицо не могло быть более заседателем, если ему исполнилось 65 лет; если оно страдает заболеванием, не позволяющим ему регулярно осуществлять свои обязанности заседателя; если оно выступает в качестве заседателя в суде по трудовым спорам уже более шести лет. Специальная оговорка касалась замужних женщин, для которых выполнение домашних обязанностей могло служить препятствием к осуществлению функций заседателя в суде (§ 24).

Отдельно регламентировался *вопрос об усиленной защите заседателей на стороне наемных работников*. Работодателям и их персоналу под угрозой штрафа запрещалось каким-либо образом ущемлять или преследовать назначенных заседателями в судах по трудовым спорам рабочих и служащих (§ 26).

В свою очередь, устанавливались санкции для заседателей, не выполняющих или плохо выполняющих свои обязанности. Так, недобросовестный заседатель мог быть оштрафован председателем суда (*Ordnungsstrafe*), а также лишен своей должности. Вопрос о лишении должности судебного заседателя должен был решаться в составе председателя суда II инстанции общей юрисдикции (*Landgericht*) и по два заседателя от работодателей и наемных работников в областном суде по трудовым спорам (*Landesarbeitsgericht*). Перед вынесением решения заслушивались мнения председателя и заседателей соответствующего суда по трудовым спорам. Решение являлось окончательным и не подлежало обжалованию (§ 27).

Согласно Закону о создании судов по трудовым спорам при каждом суде более чем с одним подразделением должен был создаваться *комитет заседателей* (*Beisitzerausschuss*). В состав комитета должны были входить минимально по три заседателя от работодателей и наемных работников, избранные самими заседателями отдельно каждой из сторон. В заседаниях комитета предусматривалось обязательное участие председателя суда. Необходимо было заслушивать мнение комитета заседателей в ходе решения вопросов о создании специальных подразделений суда, о распределении дел (споров) по подразделениям (*Geschäftsverteilung*), о распределении заседателей по подразделениям и др. (§ 29).

Перед началом делового года (*Geschäftsjahr*) председателем суда по трудовым спорам с участием большинства судей происходило распределение дел по подразделениям. В случае отсутствия в данный момент председателя суда этот вопрос решался председателем суда II инстанции общей юрисдикции (*Landgericht*). Подобным образом происходило и распределение судей и заседателей по подразделениям. Существовала возможность участия одного судьи или заседателя в работе нескольких подразделений. Заседатели специализированных подразделений (*Fachkammer*) должны были назначаться из круга лиц соответствующей профессии, вида деятельности и др. При образовании специального подразделения для рассмотрения споров служащих его заседатели не могли одновременно выступать в качестве представителей своих работодателей при рассмотрении других трудовых споров (§ 30).

Второй раздел Закона был посвящен второй ступени в системе судов по трудовым спорам – *судам по трудовым спорам отдельных германских земель* (*Landesarbeitsgerichte*). Эти суды учреждались так же, как и суды I инстанции: высшим органом юстиции соответствующей земли (*Landesjustizverwaltung*) с согласия высшего органа земли по социальным вопросам и при участии экономических объединений работодателей и наемных работников (§ 33). Указанные органы осуществляли и надзор за деятельностью судов по трудовым спорам конкретной земли.

Наряду с профессиональными судьями здесь также предусматривалось обязательное участие заседателей (общественных судей) – от наемных работников и от работодателей в равном количестве (§ 35). Однако, в отличие от судов I инстанции, здесь были выше требования к заседателям: не 25, а 30 лет, а также трехлетний стаж в качестве заседателя в области трудовой юстиции (§ 37). При

каждом подобном суде должен был быть образован комитет заседателей (*Beisitzerausschuss*).

В судах по трудовым спорам отдельной земли повышались и требования к профессиональным судьям: ими могли стать лишь постоянные судьи суда земли (*Landesgericht*), обладающие глубокими знаниями и опытом в рассмотрении споров в области социальных и трудовых отношений. Если в данной земле подобных судей не было, то они призывались из других областей (§ 36). Подобно судам I инстанции, здесь также могли создаваться специальные подразделения для рассмотрения определенных категорий дел.

Наконец, завершал систему судов Германии по трудовым спорам **Имперский суд по трудовым спорам** (*Reichsarbeitsgericht*). Он создавался при Имперском суде (*Reichsgericht*). Согласно Закону в его состав должны были входить судьи Имперского суда в качестве председательствующих судей и их заместителей, члены (советники) Имперского суда (*Reichsgerichtsräten*) – в качестве профессиональных судей-заседателей (*richterliche Beisitzer*). Иные заседатели (общественные судьи) (*nichtrichterliche Beisitzer*) должны были поровну состоять из представителей работодателей и наемных работников (§ 41 абз. 1). В Законе указывалось, что в качестве судебного персонала Имперского суда по трудовым спорам должны были состоять лишь лица, обладающие особыми познаниями и опытом в регулировании трудовых споров и споров в области социального обеспечения (§ 42).

Каждый сенат Имперского суда по трудовым спорам должен был состоять из председательствующего судьи, двух профессиональных судей-заседателей и по одному заседателю от работодателей и наемных работников. В остальных вопросах организация и деятельность сената Имперского суда по трудовым спорам полностью соответствовала принципам организации и деятельности сената по гражданским делам (*Zivilsenat*) Имперского суда (*Reichsgericht*) (§ 41 абз. 3).

Как и в судах I инстанции и судах по трудовым спорам отдельных земель, в Имперском суде по трудовым спорам также особое внимание обращалось на регулирование статуса и роли заседателей – общественных судей (*nichtrichterliche Beisitzer*) – этого важного элемента трудовой юстиции в Германии. Их назначение в Имперском суде по трудовым спорам должно было производиться имперским министром труда по согласованию с имперским министром юстиции на три года из специального списка, составленного высшими органами экономических объединений

работодателей и наемных работников Германии. Заседателем могло стать лицо не моложе 35 лет, много лет являющееся работодателем или наемным работником (§ 43).

Примечательно, что участие заседателей от работодателей и наемных работников Имперского суда по трудовым спорам (по одному от каждой из сторон) было необходимо и при вынесении решений объединенным Сенатом по гражданским делам или Пленумом Имперского суда (*Reichsgericht*) по любым делам, связанным с трудовыми отношениями. В этом случае данные заседатели рассматривались в качестве членов Имперского суда (§ 45).

Часть III германского Закона о судах по трудовым спорам 1926 г. была посвящена **процессуальным вопросам**. За некоторыми небольшими исключениями, на трудовую юстицию в Германии должны были распространяться общие положения Гражданского процессуального кодекса (*ZPO*).

Согласно § 47 иск в суд по трудовым спорам I инстанции мог подаваться в виде письменного заявления или устным порядком с последующей фиксацией в протоколе судебного заседания. Здесь должен был действовать § 496 абз. 3 *ZPO* с тем лишь исключением, что ответчик не обязан был письменно реагировать на поданный против него иск. В любой из дней заседания суда без специальной повестки стороны могли явиться и представить свои объяснения по возникшему между ними спору. Таким образом, иск считался поданным в результате устного заявления. Само же содержание искового требования фиксировалось в протоколе.

При рассмотрении дела судья суда по трудовым спорам I инстанции мог отклонить представительство и потребовать личного присутствия сторон (*persoenliches Erscheinen der Parteien*) (§ 51).

В рассмотрении дел судами по трудовым спорам должен был проводиться **принцип публичности** (*Öffentlichkeitsprinzip*). Суд мог его ограничить лишь в том случае, если его реализация представляла угрозу публичному порядку, государственной безопасности или общественной нравственности или если этого потребовали стороны процесса, поскольку спор мог касаться служебной тайны какого-либо предприятия или вопросов изобретательского права. В примирительном же процессе (*Gueteverfahren*) принцип публичности не проводился по соображениям простой целесообразности (§ 52).

По мысли законодателя, главной задачей судов по трудовым спорам было привести стороны к примирению. Согласно § 54 **“О примирительной процедуре”** устные переговоры должны были начинаться с решения вопроса о возможности примирения сторон. Председательствующий судья излагал перед сторонами суть спора и заслушивал их мнения. Если стороны приходили к примирению, это заносилось в протокол судебного заседания. В случае, если одна из сторон отказалась участвовать в примирительном процессе или переговоры остались безрезультатными, то заседания прекращались. В дальнейшем судья единолично решал вопрос о вынесении решения ввиду неявки одной из сторон, признания ею иска или отказа от иска. Если обе стороны уклонились от участия в примирительной процедуре, то назначался день судебного заседания непосредственно для рассмотрения спора (§ 54–55).

Другая задача законодателя в ходе разработки Закона о судах по трудовым спорам состояла в создании **“скорого суда”**. В соответствии с § 56 судья должен был так осуществлять подготовку дела, чтобы по возможности решать спор на одном заседании. С этой целью он мог требовать приглашения свидетелей, экспертов, получения письменных доказательств и личного участия сторон, о чем стороны предварительно извещались. Если разрешение спора не могло произойти на одном заседании, должно быть немедленно назначено новое. В любом случае судья должен был все время стремиться привести стороны к примирению.

Свидетели и эксперты должны были приносить присягу в суде только в том случае, если суд сочтет это необходимым. В § 58 регламентировалась также присяга сторон в споре.

При заочном рассмотрении спора (в отсутствие сторон) (*Versäumnisverfahren*) та сторона, против которой вынесено решение, может в течение трех дней сформулировать свое возражение. Возражение подается в суд по трудовым спорам в письменном виде или путем внесения в протокол (§ 59).

Оглашение судебного решения в судах по трудовым спорам должно было проходить немедленно после рассмотрения спора. В отдельных случаях могла быть назначена определенная дата, но не позднее, чем в течение трех дней после судебного заседания. Оглашение решения могло происходить и в отсутствие заседателей (*Beisitzer*) (§ 60).

§ 61 определяет необходимое содержание судебного решения при рассмотрении спора из трудового правоотношения. Так, в судебном

решении должны были четко определяться сумма иска, а также размер судебных издержек, которые должна понести проигравшая сторона. Возражения проигравшей стороны о снижении размера издержек ввиду замедления процесса и из-за необходимости пригласить представителей не принимаются во внимание. В решении суда по трудовым спорам должен быть также решен вопрос о возможности обжалования. Если сумма иска не предусматривает возможности обжалования, то суд может разрешить обжалование на том основании, что данный спор имеет принципиально важное значение (*grundsätzliche Bedeutung*). В то же время суд обязан допустить возможность обжалования, если толкование правовой нормы отклоняется от принятого решения в пользу одной или другой стороны, если речь идет о толковании коллективного трудового договора (*Tarifvertrag*), который обязателен для одной из сторон спора и влияние которого распространяется на округ данного суда. Если в судебном решении установлена обязанность совершения определенных действий, то по требованию истца суд по трудовым спорам может обязать ответчика к уплате определенной суммы. В этом случае предписания § 887, 888 ГПК о принудительном исполнении не действуют.

Все решения судов по трудовым спорам, для которых предусмотрена возможность возражения или обжалования, могли быть исполнены в порядке принудительного производства (§ 62). Определенным исключением из этого правила являлась ситуация, когда ответчик правдиво утверждал, что принудительное исполнение может нанести ему непоправимый вред. В таком случае по его просьбе суд по трудовым спорам мог в своем решении исключить возможность полномасштабного принудительного исполнения (подобная возможность допускалась и в ГПК согласно § 707 абз. 1 и § 719 абз. 1). В остальных случаях в полной мере должно было действовать законодательство о принудительном исполнении, включая арест имущества.

Особенностью деятельности судов по трудовым спорам являлся и более низкий, чем при рассмотрении гражданско-правовых споров в судах общей юрисдикции, **размер судебных пошлин** (§ 12 абз. 1)¹⁰. Максимальный размер пошлины не должен был превышать 500 RM. Если в ходе судебного заседания произошло примирение сторон или спор был связан с организацией

¹⁰ В сравнении см.: Gerichtskostengesetz vom 18.06.1878, § 8 // <http://justitia-deutschland.org/reichsgesetze.htm#G>

и деятельностью совета предприятия, то пошлина не взыскивалась (§ 12 абз. 2, 4).

Подраздел 2 разд. 1 ч. III Закона о судах по трудовым спорам 1926 г. регламентировал **порядок обжалования решений** (*Berufungsverfahren*). Обжаловать можно было отнюдь не любое решение суда по трудовым спорам. Возможность обжалования зависела от суммы иска (эта сумма должна была превышать 300 имперских марок), а также от принципиальной значимости (*grundsätzliche Bedeutung*) конкретного трудового спора (§ 64). За некоторыми исключениями, на процедуру обжалования решений местных судов по трудовым спорам в суде земли по трудовым спорам (суде II инстанции) (*Landesarbeitsgericht*) распространялись общие предписания ГПК об обжаловании.

Срок для подачи апелляции составлял две недели. Сторона, подавшая апелляцию, должна была предъявлять новые доказательства уже на первом заседании. Более позднее предъявление доказательств допускалось лишь в том случае, если эти доказательства возникли уже после начала слушаний по делу или если это разрешено самим судом ввиду невиновного поведения сторон (§ 66).

Суд II инстанции мог решить вопрос о возможности пересмотра своего решения в Имперском суде по трудовым спорам независимо от суммы иска в случае принципиальной значимости (*grundsätzliche Bedeutung*) данного трудового спора (§ 69 абз. 3).

Подраздел 3 разд. 1 ч. III Закона о судах по трудовым спорам 1926 г. посвящен **пересмотру дел из трудовых правоотношений в ревизионном порядке** (*Revisionsverfahren*). В § 72 абз. 1 содержится концептуальное положение о возможности пересмотра решений судов земли по трудовым спорам (*Landesarbeitsgericht*) в Имперском суде по трудовым спорам (*Reichsarbeitsgericht*): сумма иска должна была превышать сумму обычных гражданско-правовых исков или данный спор имел принципиально важное значение (*grundsätzliche Bedeutung*). Пересмотр решений судов земли по трудовым спорам (судов II инстанции) в Имперском суде происходил лишь в том случае, если в ходе вынесения решения судом земли (*Landesgericht*) не были использованы или были неправильно использованы нормы закона или положения коллективного трудового договора (§ 73 абз. 1). Ревизионная проверка могла начинаться по истечении двух недель после вынесения решения нижестоящим судом.

Ревизионная проверка в Имперском суде по трудовым спорам была возможна и без предварительного апелляционного рассмотрения в суде II инстанции – в ходе своеобразной **“скачкообразной ревизии”** (*“Sprungrevision”*) – в случае, если сумма иска превышала минимальную сумму, необходимую для ревизии, и противная сторона не возражала против пересмотра дела или если министр имперского труда настаивал на немедленном разрешении данного спора Имперским судом ввиду его особой общественной значимости (*im Interesse der Allgemeinheit für notwendig erklärt*) (§ 76 абз. 1).

Часть IV Закона о судах по трудовым спорам 1926 г. была посвящена регулированию **соглашения о рассмотрении трудового спора третейским судом** (*Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten*), существованию для сторон возможности на основе соглашения вывести их спор из подсудности судов по трудовым спорам (*Vereinbarter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit*). В § 91 содержалось общее положение о том, что в случае возникновения спора из трудового правоотношения, которое регулируется коллективным трудовым договором, стороны, его заключившие, могли прописать в нем возможность рассмотрения возникающих споров в третейских судах. В то же время эта оговорка не распространялась на тех участников трудовых отношений, которые непосредственно не подпадали под действие данного коллективного договора. Участники трудовых отношений могли заключать подобные соглашения о подсудности как в целом, так и для отдельных споров гражданско-правового содержания, касающихся существования или отсутствия коллективного трудового договора (§ 2 № 1), а также индивидуального трудового договора, если наемный работник является служащим частного предприятия и его годовое вознаграждение превосходило размер вознаграждения, подлежащего страхованию согласно Закону о страховании служащих (§ 2 № 2).

По общему правилу соглашение о рассмотрении трудового спора третейским судом должно было содержать **возражение против применения к рассмотрению конкретного спора процессуальных положений трудовой юстиции** (*prozesshindernde Einrede*). Однако согласно § 92 абз. 2 подобное возражение не принималось во внимание в случае, если сами стороны назначили третейских судей, однако истец согласился с этим, а ответчик в течение недели не реагирует на вызов истца; если не спорящие стороны назначили третейских судей, суд не был сформирован и сторонами был пропущен законный срок для

его формирования; если образованный на основании соглашения о подсудности третейский суд затягивал дело; если сформированный сторонами третейских суд указывал на то, что вынесение решения по делу невозможно ввиду равенства голосов.

Третейский суд, если иное не было специально оговорено сторонами, должен был состоять из равного числа судей со стороны работодателя и со стороны наемного работника. Кроме того, в качестве судей могли выступать и нейтральные лица. Не могли быть третейскими судьями недееспособные лица и лица, признанные властями неблагонадежными, а также несовершеннолетние, немые и глухие (§ 93 абз. 1, 3). На этом основании суд по трудовым спорам мог отклонить предложенную сторонами кандидатуру третейского судьи. Однако мнение сторон должно было быть предварительно заслушано. Решение суда по этому вопросу являлось окончательным и не подлежало обжалованию.

Перед вынесением решения третейский суд заслушивал стороны процесса. Показания давались устно сторонами или их представителями на основании простой письменной доверенности. Третейский суд мог исследовать любые доказательства, предоставленные ему сторонами, в том числе показания свидетелей и заключения экспертов (без привлечения их к присяге). Если третейскому суду нужны были дополнительные доказательства, то он не мог сам их доставать, а должен был обратиться в суд по трудовым спорам данной местности. То же самое касалось вопроса привлечения необходимых свидетелей и экспертов к присяге. Присяга же сторон в третейских судах по трудовым спорам не допускалась (§ 95, 96).

Решение по делу принималось третейским судом простым большинством судей, если в соглашении о подсудности не было установлено иное. Составленное в письменной форме решение, подписанное всеми третейскими судьями и врученное каждой из сторон спора, должно было быть передано в один из судов по трудовым спорам, в котором должно было храниться. Это правило действовало в отношении не только решений, но и иных актов третейских судов, рассматривавших трудовые споры. Решения третейских судов имели такую же юридическую силу, как и решения обыкновенных судов по трудовым спорам (§ 98).

В то же время принудительное производство на основании решений третейских судов начиналось лишь после того, как председатель суда по трудовым спорам, куда было передано решение,

объявлял об этом. Перед объявлением о начале исполнительного производства председатель должен был заслушать его противников. Если становилось известным, что кто-либо подал иск об отмене данного решения, то исполнительное производство откладывалось до разрешения данного вопроса (§ 99). Подать иск об отмене решения, вынесенного третейским судом, можно было в случае, если были допущены процессуальные нарушения; если решение противоречило императивным предписаниям закона; если были такие обстоятельства, при которых вопреки § 580 № 2–5 ГПК была допущена реституция. Иск подавался в суд по трудовым спорам в течение двух недель после принятия решения третейским судом. Решение суда по трудовым спорам по поводу поданного иска являлось окончательным и не подлежало обжалованию (§ 100).

Наряду с заключением сторонами соглашения о рассмотрении трудового спора третейским судом стороны могли заключить *соглашение об особом порядке примирительного производства* (*Guetevertrag*) в обыкновенных судах по трудовым спорам перед конкретным составом суда (§ 101 абз. 1). Особенностью рассмотрения подобных дел было обязательное личное присутствие обеих сторон спора, если иное не было оговорено в соглашении (§ 103).

Стороны, не исключая подсудности обыкновенных судов по трудовым спорам, могли также заключить *соглашение об установлении обстоятельств, являющихся существенными для разрешения их спора, в третейском суде* (*Schiedsgutachtenvertrag*). В дальнейшем суды по трудовым спорам будут связаны установленными таким образом обстоятельствами, принимая их в качестве неопровержимых доказательств по делу. Исключением являлись лишь случаи, при которых не могло действовать возражение против применения к рассмотрению спора общих процессуальных положений трудовой юстиции, согласно § 92 абз. 2 (§ 106 абз. 1, 2)¹¹.

* * *

Принятый в 1926 г. Закон о судах по трудовым спорам носил во многом компромиссный характер, сумев отразить интересы различных социальных групп и политических партий. С одной стороны, он реализовывал стремление социал-демократов к созданию самостоятельной и независимой трудовой юстиции в Германии. С другой – высокий профессионализм судей данных судов, детально

¹¹ Об этом см. выше.

урегулированная процедура рассмотрения споров, сохранение значительного влияния общих положений гражданского процессуального права, содержащихся в ГПК, вполне удовлетворяли интересы и консервативно настроенных граждан, в том числе представителей юридического сообщества.

С 1927 по 1933 г. в Германии судами по трудовым спорам, в том числе Имперским судом по трудовым спорам, было принято огромное количество решений по различным вопросам трудового права: организации и проведения забастовок (*Streik*), заключения и содержания коллективных трудовых договоров (*Tarifvertragsrecht*), организации и деятельности советов предприятий (*Betriebsräte*) и, конечно, индивидуальным трудовым договорам

(*individuelles Arbeitsvertragsrecht*). Статистика такова: если в 1928 г. судами по трудовым спорам было рассмотрено около 379 689 дел, то в 1929 г. – уже 427 614, а в 1931 г. – 441 423¹².

После окончания Второй мировой войны (в 1953 г.) в ФРГ был принят новый Закон о судах по трудовым спорам (*Arbeitsgerichtsgesetz*), вошедший в себя большое число положений Закона 1926 г.¹³

¹² См.: Reidegeld E. Staatliche Sozialpolitik in Deutschland. Bd. 2. Sozialpolitik in Demokratie und Diktatur 1919–1945. Wiesbaden, 2006. S. 216.

¹³ См.: Junker A. Grundkurs Arbeitsrecht. 8. Aufl. München. 2009. S. 452.