

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ЮСТИЦИИ В ГЕРМАНИИ В ПЕРВОЙ ТРЕТИ XX в.

© 2014 г. Ольга Леоновна Лысенко¹

Краткая аннотация: в статье показана специфика рассмотрения трудовых споров в Германии в период Первой мировой войны и Веймарской республики, выражающаяся, в частности, в существовании сложной системы органов по рассмотрению трудовых дел со своей компетенцией и принципами организации.

Annotation: the specificity of the labour dispute arrangement in Germany at the period of the First World War and the Weimar Republic displays in the article. This specificity appears, for example, in existence of a complicated system of organs investigating industrial relations. The organs have their own competence and principles of their structure.

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

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

Федеративная Республика Германия в настоящее время относится к разряду государств, обладающих высокоэффективным правовым механизмом в области регулирования трудовых отношений. Это выражается, в частности, в существовании здесь самостоятельной системы судов по трудовым спорам².

Разработка и принятие законов в области трудового права стали одним из приоритетных направлений деятельности парламента и правительства Веймарской республики: в ст. 157 Конституции Германской империи (Веймарской) 1919 г. указывалось, что «рабочая сила стоит под особым покровительством империи. Империя вырабатывает единообразное трудовое право»³. По образному выражению германского исследователя Т. Рамма, «обещание создать единое трудовое право было «оружием» (правительства Веймарской республи-

ки. – О.Л.) в политической борьбе против коммунизма», поскольку оно одинаково подходило как для «либерально устроенной», так и для «социально ориентированной» экономики⁴.

Уже в первые годы Веймарской республики, а именно 2 мая 1919 г., в ходе исполнения поручения министру труда осуществить кодификацию в области трудового права путем создания проекта единого закона о трудовом праве (*Gesetzentwurf über das einheitliche Arbeitsrecht*), т.е. своеобразного Трудового кодекса, при имперском министерстве труда была создана специальная комиссия. Перед этой комиссией, первоначально состоящей из 19 человек, были поставлены следующие конкретные задачи: разработка проектов законов об общих условиях индивидуального трудового договора, о защите трудящихся, трудоустройстве и содействии занятости, о советах на предприятиях. Одним из важнейших направлений работы комиссии была разработка закона о трудовой юстиции. Вопросом создания судов по трудовым спорам и других органов в области регулирования трудовых отношений (*Arbeitsgerichte und Arbeitsbehördenorganisation*) непосредственно занимался отдельный, IV подкомитет вышеназванной комиссии⁵.

По мысли германского законодателя, все разработанные комиссией отдельные законы должны

¹ Доцент кафедры истории государства и права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат юридических наук (E-mail: ollysenko@mail.ru).

² Проблема создания самостоятельной системы судов по трудовым спорам является актуальной и для современной России и активно обсуждается в юридической литературе (см.: О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ (Сокращенный вариант концепции Федерального закона) // Хоз. и право. 2003. № 8. С. 27–41; Бережнов А.А. Органы по разрешению трудовых споров в Федеративной Республике Германии // Вопросы трудового права. 2011. № 6; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учеб. Т. 2. М., 2009. С. 979–1033).

³ Die Verfassung des Deutschen Reiches («Weimarer Verfassung») // RGBl. 1919. S. 1383.

⁴ См.: Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz. Hrsg. v. T. Ramm. Frankfurt am/M., 1992. S. 36.

⁵ См.: Sawall S. Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. Aachen, 2007. S. 259, 260.

были войти в качестве составных частей в единый всеобъемлющий закон о трудовом праве⁶. К началу 20-х годов данным подкомитетом было создано несколько проектов закона о судах по трудовым спорам, однако ни один из них не получил одобрения в имперском министерстве труда. Наиболее спорными в ходе разработки данного закона были следующие вопросы: 1) должны ли продолжать существовать созданные еще в XIX в. промышленные и купеческие суды (*Gewerbe und Kaufmännergerichte*) или должна возникнуть единая система специальных судов по трудовым спорам; 2) должны ли суды по трудовым спорам быть “встроены” в единую судебную систему страны или они должны существовать параллельно?

Представители профсоюзов Германии выступали исключительно за самостоятельную систему судов по трудовым спорам. По их мнению, судьи судов общей юрисдикции, занимавшиеся своей деятельностью еще в кайзеровскую эпоху, т.е. до революции 1918 г., в основной своей массе были далеки от идеи создания “социального государства”. В то же время многие юристы и судьи Германии выступали за “вживление” судов по трудовым спорам в единую судебную систему, которую возглавлял Имперский суд (*Reichsgericht*)⁷.

В силу серьезного расхождения во взглядах в юридическом сообществе по поводу трудовой юстиции и других проблем правового регулирования трудовых отношений, а также ввиду экономической и политической нестабильности в стране, вызванной последствиями Первой мировой войны и революции, деятельность комиссии по созданию единого закона о трудовом праве в Германии не имела успеха.

В этих условиях в период с 1918 по 1926 г. большинство споров, вытекающих из индивидуальных трудовых договоров, продолжает рассматриваться судами общей юрисдикции. В сложной социально-экономической и политической ситуации в Германии в период Веймарской республики происходит усиление роли судебной практики. Имперским судом (*Reichsgericht*) выносятся целый ряд концептуально важных решений, внесших значительный вклад в создание новых институтов и принципов трудового права.

Весьма часто при рассмотрении споров между наемными работниками и работодателями суды общей юрисдикции по гражданским делам, в том

числе и Имперский суд, применяли общее понятие “невозможности исполнения” обязанности по договору для наемного работника в соответствии с § 323 или просрочку в принятии исполнения со стороны нанимателя § 615 Германского гражданского уложения 1896 г.⁸ (ГГУ). Однако наибольшее применение в подобных спорах все же получила закрепленная в § 242 знаменитая “генеральная оговорка” (*Generalklausel*) о том, что “должник обязан был производить исполнение добросовестно, сообразуясь с обычаями гражданского оборота”. В решениях Имперского суда подобная общая “оговорка” зачастую заменяла собой § 615, несмотря на то что данный параграф содержал специальную норму (непосредственно касающуюся договора найма услуг), что, по существу, являлось нарушением правила применения законодательства судами, в данном случае норм ГГУ.

Однако наиболее известным в области регулирования отношений по индивидуальному трудовому договору стало решение Имперского суда от 6 февраля 1923 г.⁹ г. по делу о выплате заработной платы наемным работникам, не участвовавшим в забастовке на предприятии. Деятельность данного предприятия была связана с налаживанием и ремонтом электрических коммуникаций: Имперский суд отклонил иск рабочих, трудившихся над проведением линий электропередачи на улице и не участвовавших в проводимой на данном предприятии забастовке, о выплате им жалования за все время проведения забастовки. Свою позицию Суд обосновал с помощью введения понятия “трудоу коллектив”, рассмотрения всех наемных работников в качестве единой общности (*Arbeitnehmerschaft*), а также связанного с ним понятия “риск предприятия” (*Betriebsrisiko*), распространявшегося на все категории наемных работников конкретного предприятия не зависимо от их участия в забастовке. Таким образом, отныне хозяин предприятия, работодатель освобождался от выплаты заработной платы тем категориям работников, которые не участвовали в проводимой забастовке.

Здесь также ярко проявился принципиальный отход Имперского суда от содержащегося в § 611–630 ГГУ “индивидуалистического” регулирования договора найма услуг исключительно как договора между конкретным работодателем и конкретным наемным работником. В решении указывалось, что “необходимо принимать во внимание социальные отношения, которые с того

⁶ См.: Ramm T. Die Arbeitsverfassung der Weimarer Republik // In memoriam Sir Otto Kahn-Freund. München, 1980. S. 235.

См. также: Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz. Hrsg. v. T. Ramm.

⁷ См.: Sawall S. Op. cit. S. 260.

⁸ См.: Гражданское уложение Германской империи. СПб., 1898.

⁹ См.: RGZ 1923, Bd. 106, 272.

момента (с момента принятия ГГУ. – О.Л.) значительно развились и уже получили официальное признание в новейшем законодательстве”¹⁰. (Очевидно, здесь имеется в виду как сама Веймарская конституция 1919 г., так и отдельные законы и постановления правительства Республики, принятые с 1918 по 1923 г., а также нормы коллективных трудовых договоров.) Таким образом, с этого момента в германском праве вопреки ГГУ подобный “социализированный” подход к пониманию и к регулированию индивидуального трудового договора начал превалировать. По мнению видного германского правоведа К.В. Нерра, трудовое право, представляющее собой особую правовую материю, по существу, никогда не было изолировано от социальной политики (*Sozialpolitik*), но развивалось вместе с ней¹¹.

Следуя указанной выше позиции Имперского суда, в решении высшего суда Пруссии от 22 марта 1923 г. также говорилось о том, что судьи не должны быть связаны буквой закона, а должны исследовать его внутренний смысл и, именно таким образом толкуя его, выносить судебные решения¹².

По словам германского правоведа Т. Рамма, с 1923 г. в Веймарской республике происходит усиление роли судебной практики в области регулирования трудовых отношений. “Суды начали отходить от строгой связанности нормой закона и стали самостоятельно решать задачу рассмотрения трудового права в качестве некой единой материи” (*“das Arbeitsrecht als ein Ganzes anzusehen”*)¹³.

Тенденция к усилению роли судебного правосудия и принятие судами решений в обход, а зачастую и “вопреки норме закона”, возобладали отнюдь в области не только регулирования трудовых отношений, но и договорного и гражданского права в целом. Примером этого, в частности, служит развитие доктрины “о неизменности обстоятельств” (*clausula rebus sic stantibus*) и возникновение учения о “нарушении основания сделки” (*Wegfall der Geschäftsgrundlage*)¹⁴.

Тенденция к усилению роли судебной практики в регулировании гражданско-правовых отно-

шений в первой трети XX в. в значительной мере была вызвана сложной экономической и политической обстановкой переходного периода (Первая мировая война, буржуазная революция 1918 г., мобилизация и последующая демобилизация экономики и др.), невозможностью использования в этих условиях “традиционных подходов”, а также появлением в этот период новых идеологических установок, учений о решающей роли судьи в решении социальных задач, ярким примером которых стала так называемая “*Interessenjurisprudenz*”.

И если подобная практика была широко распространена в области глубоко научно разработанного и кодифицированного гражданского права, то тем более она возобладавала в области регулирования трудовых отношений, где вообще не было ни единого законодательства, ни серьезных теоретических разработок. Здесь “свободное правосудие судей” нашло для себя весьма благоприятную среду. Германский правовец Д. Зюннер пишет: «Судебное правосудие со своим новым регулированием вторглось в недавно возникшее трудовое право... Судебная практика отказалась строго следовать норме закона, чтобы более соответствовать актуальному состоянию трудового права, а именно – его новейшему “коллективистскому” пониманию. Эти первые судебные решения споров из трудовых отношений, которые отошли от применения в данной области норм гражданского права, стали началом для возникновения впоследствии целой массы подобных решений. В этом проявилось усиление роли судебной власти и связанного с ней судебного правосудия и ослабление роли парламента»¹⁵.

Тем не менее социалисты и социал-демократы продолжали активно выступать за создание системы самостоятельных судов по трудовым спорам. Это позволило бы иметь независимые и беспристрастные суды для всех категорий наемных работников, созданные на паритетных началах с работодателями. Суды общей юрисдикции такими не являлись, к тому же они были сильно перегружены рассмотрением иных дел и в силу этого не очень подходили для решения столь тонких и специфических задач. По словам Д. Зюннера, “ни в одной другой правовой сфере (как в области трудового права. – О.Л.) конфронтация не доходила до таких пределов, поскольку вопросы заработной платы и условий труда являлись решающими для повседневной жизни граждан”¹⁶.

¹⁰ Sünner D.S. Zur Entwicklung des Arbeitsrechts zwischen Weimar, dem Dritten Reich und der BRD. Köln, 2001. S. 32.

¹¹ См.: Nörr K.W. Grundlinien des Arbeitsrechts der Weimarer Republik // Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 17. Jarg. 1986. S. 406.

¹² См.: Sünner D.S. Op. cit. S. 33.

¹³ Ramm Th. Op. cit. S. 237.

¹⁴ Подробнее об этом см. Лысенко О.Л. Доктрина “о неизменности обстоятельств” (*clausula rebus sic stantibus*) и становление современной теории “нарушения основания сделки” в германском праве в конце XIX – начале XX в. // Вестник МГУ. Сер. 11 “Право”. 2009. № 2. С. 15–30.

¹⁵ Sünner D.S. Zur Entwicklung des Arbeitsrechts zwischen Weimar, dem Dritten Reich und der BRD. S. 34.

¹⁶ Ibid. S. 30.

В целом идея создания самостоятельных судов для рассмотрения трудовых споров в эпоху Веймарской республики не была совершенно новой для Германии. К этому моменту здесь уже существовали и продолжали действовать созданные еще в конце XIX – начале XX вв. специализированные *промышленные и купеческие суды (Gewerbe- und Kaufmannsgerichte)*¹⁷. В то же время специфика этих судов состояла в том, что, во-первых, их компетенция распространялась лишь на промышленных рабочих и служащих, а также на торговый персонал (служащих торговых предприятий), не затрагивая иных категорий наемных работников; во-вторых, судьями в данных судах были непрофессионалы. Так, судьи промышленных судов избирались на один год местными магистратами или при отсутствии последних – представителями местных коммун (*“durch den Magistrat und... durch die Gemeindevertretung auf mindestens ein Jahr gewählt”*) (*Gesetz, betreffend die Gewerbegerichte, §11*). Важным элементом деятельности данных судов было обязательное участие в рассмотрении дел в качестве заседателей или “общественных судей” (*Beisitzer*) определенного количества представителей от работников и работодателей (*Gesetz, betreffend die Gewerbegerichte, §9*).

В 1920–1923 гг. благодаря внесению многочисленных поправок в Законы о промышленных и купеческих судах, а также принятию целого ряда постановлений имперского правительства организация и деятельность данных судов была усовершенствована: в условиях инфляции повышалась зарплата судей и заседателей, увеличивался размер иска и др. Была несколько расширена и компетенция данных органов. В частности, к компетенции промышленных судов были отнесены споры, вытекающие из соглашения между наемным работником и работодателем об ограничении профессиональной деятельности наемного работника после прекращения трудового правоотношения. Таким образом, промышленные суды получили право рассматривать споры, связанные с действи-

ем принципа “запрещения конкуренции”, которые до этого момента подлежали исключительному ведению судов общей юрисдикции. (Первоначально германские юристы полагали, что данные дела являются довольно сложными и в силу этого не могут рассматриваться непрофессиональными судьями.) В свою очередь, компетенция купеческих судов теперь распространялась и на споры о выдаче коммерсантом “трудового свидетельства” своим торговым служащим и ученикам (*Auskünfte über Handlungsgehilfen und Lehrlinge*)¹⁸.

Наряду с промышленными и купеческими судами в первые годы Веймарской республики споры из трудовых отношений продолжали рассматривать и возникшие в период Первой мировой войны так называемые *согласительные комитеты (Schlichtungsausschüsse)*¹⁹.

Их создание было обусловлено стремлением правительства Германии создать условия для как можно более быстрого урегулирования споров, возникающих в области промышленности в условиях военного времени. Первые “согласительные комиссии” (*Schlichtungskommissionen*) были созданы в Берлине в области швейного производства (*Schneidergewerbe*), затем в металлургии²⁰.

Об их создании говорилось в Законе “О содействии занятости” от 5 декабря 1916 г.²¹ (*HilfsdienstG*). Согласно этому Закону любое лицо мужского пола, не призванное на фронт, должен был работать на предприятиях, ориентированных на военные нужды, а именно: в области военной промышленности, в сельском и лесном хозяйстве, в госпиталях. Для улаживания споров, возникающих в связи с

¹⁷ См.: Закон о промышленных судах (*Gesetz betreffend die Gewerbegerichte*) от 29 июля 1890 г. // *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. Представляется, что термин “*Kaufmannsgerichte*” следует переводить именно как “купеческие суды”, поскольку в то время в Германии существовали специальные торговые суды (*Handelsgerichte*) в виде специальных подразделений судов общей юрисдикции II инстанции (*Landgerichte*), а на общенемецком уровне – в виде *Reichsoberhandelsgericht* (в качестве одного из подразделений Имперского суда) для рассмотрения споров из торговых сделок (*Handelsgeschäfte*).

¹⁸ См.: *Verordnung zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30.06.1901 und des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.07.1904. Vom 12.05.1920* // *RGBl.* 1920. № 7526. S. 958; *Verordnung zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30.06.1901 und des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.07.1904. Vom 29.10.1920* // *Ibid.* 1920. № 7828. S. 1843; *Gesetz zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30.06.1901 und des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.07.1904. Vom 14.01.1922* // *Ibid.* 1922. № 9. S. 155; *Gesetz zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30.06.1901 und des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.07.1904. Vom 27.11.1922* // *Ibid.* 1922. № 79. S. 887; *Gesetz zur Abänderung des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30.06.1901 und des Gesetzes, betreffend Kaufmannsgerichte vom 6.07.1904. Vom 15.03.1923* // *Ibid.* 1923. № 22. S. 193; *Verordnung zur Abänderung von Geldbeträgen im Gewerbegerichtsgesetz und im Gesetz, betreffend Kaufmannsgerichte vom 16.06.1923* // *Ibid.* 1923. S. 384; *vom 12.07.1923* // *Ibid.* S. 614; *vom 9.08.1923* // *Ibid.* S. 765; *vom 30.08.1923* // *Ibid.* S. 845. См. также: *Sawall S. Op. cit. S. 262*.

¹⁹ См.: *Sünner D.S. Op. cit. S. 30*.

²⁰ См.: *Sawall S. Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. S. 248*.

²¹ См.: *Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 05.12.1916 (HilfsdienstG)* // *RGBl.* 1916. № 276. S. 1333.

выполнением работы на подобных предприятиях, переменой места работы и т.п., во всех областях империи создавались “военные согласительные комитеты” (*militärische Schlichtungsausschüsse*).

К компетенции подобных “согласительных комитетов” относились два вида споров. Во-первых, споры, вытекающие из индивидуально-договорных отношений между работником и работодателем, прежде всего по поводу выдачи так называемого “свидетельства об увольнении” (*Abkehrschein*). Согласно Закону “О содействии занятости” (*HilfsdienstG*) в условиях военного времени ни одно лицо не могло свободно менять работу, наниматься на другую работу без согласия прежнего работодателя. Этой цели и должно было служить свидетельство об увольнении, выданное работодателем (§9, абз. I, II). Вторым видом дел, относящихся к ведению “военных согласительных комитетов”, были споры, вытекающие из публично-правовых коллективных отношений, например споры между работодателем и комитетами рабочих и служащих на предприятии о размере заработной платы или условий труда и др.²² Однако подобные дела могли также рассматривать промышленные и купеческие суды, в том числе суды различных корпораций (*Innungsgerichte*), суды в горнодобывающей промышленности (*Berggewerbegerichte*) и др.²³ Однако, в отличие от последних, военные “согласительные комитеты” действовали повсеместно, не будучи связанными с конкретной местностью, отраслью промышленности или видом занятости (военные “согласительные комитеты” в равной мере действовали как в отношении рабочих, так и служащих, причем во всех областях экономики).

Ориентированность на военные нужды ярко проявилась и в порядке формирования данных “комитетов”. В качестве председательствующего при рассмотрении споров в данном комитете выступало должностное лицо военного ведомства (*Beauftragten des Kriegsamtes*). Наряду с этим предусматривалось участие на паритетных началах трех представителей со стороны работодателей и наемных работников, при этом два из них должны были являться постоянными членами “комитета”, а остальные – свободными лицами. Таким образом, в Законе подчеркивалась значительная роль

“заседателей” (*Beisitzer*), при этом непосредственное участие в формировании списков заседателей принимали профсоюзы²⁴.

Сама процедура рассмотрения споров в “военных согласительных комитетах” регламентировалась специально выпущенным во исполнение §10 абз. I Закона “О содействии занятости” (*HilfsdienstG*) постановлением военного ведомства²⁵. Организация процедуры рассмотрения споров в подобных “согласительных комитетах” была направлена как можно на более быстрое разрешение спора. Председательствующий мог в сжатые сроки получать любые необходимые документы, вызывать свидетелей и экспертов. Заседания были сугубо устными и проводились публично. Еще одной особенностью рассмотрения дел в военных “согласительных комитетах” являлось ограничение участия профессиональных адвокатов в качестве представителей сторон: председательствующий мог запретить их участие. Решения подобного комитета выносились устно, однако по требованию любой из сторон могла быть сделана письменная копия решения.

Как уже отмечалось, “согласительные комитеты” действовали параллельно с промышленными и купеческими судами, и зачастую происходил “перехват” дел в виду распространенности “согласительных комитетов” и неограниченности их какой-либо областью экономики. Сложилась такая практика: споры из коллективных трудовых отношений, а также споры по поводу “свидетельства об увольнении” (*Abkehrschein*) рассматривались главным образом “согласительными комитетами”, в то время как споры из индивидуальных трудовых договоров, очевидно, как менее важные с точки зрения правительства, по-прежнему рассматривались иными судебными органами (промышленными, купеческими судами, судами общей юрисдикции и др.). Таким образом, в это время обозначилась тенденция к отделению коллективных трудовых споров от индивидуальных, ставшая впоследствии, по мнению ряда германских правоведов, одной из главных черт трудового права Германии²⁶.

Несмотря на то что Закон “О содействии занятости” (*HilfsdienstG*) как мобилизационный Закон военного времени был отменен сразу же после окончания Первой мировой войны, “согласительные комитеты” продолжали действовать. Теперь к их компетенции наряду со спорами между работодателями и наемными работниками и их предста-

²² Примечательно, что именно Законом “О содействии занятости” (*HilfsdienstG*) впервые в истории Германии на предприятиях с численностью работников более 50 человек вводились “комитеты рабочих и служащих” (будущие рабочие советы на предприятиях), ставшие впоследствии одним из краеугольных камней всей системы организации трудовых отношений в Германии.

²³ Sawall S. Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. S. 249.

²⁴ См.: *ibid.* S. 249.

²⁵ См.: Anweisung über das Verfahren bei den auf Grund des Hilfsdienstgesetzes gebildeten Ausschüssen vom 30.01.1917 (VerfAnweisung) // RGBl. № 5686. S. 87.

²⁶ См.: Sawall S. Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. S. 250.

вителями по поводу заработной платы и других вопросов индивидуальных трудовых договоров, а также споров, вытекающих из коллективных договоров (*Tarifverträge*), начали относиться и отдельные споры, возникшие в ходе реализации постановлений “О демобилизации” (*Demobilisationsverordnung*), “О трудоустройстве инвалидов” (*Schwerbehindertengesetz*) и Закона “О советах на предприятиях” (*BetriebsräteG*)²⁷.

Специальные “согласительные комитеты” в этот период были созданы и для рассмотрения споров, связанных с деятельностью “домашней прислуги”, положение которой после победы ноябрьской революции и принятия Конституции 1919 г. также радикально изменилось: были отменены отдельные партикулярные законы, и в отношении данных лиц в полном объеме начали действовать нормы раздела “О найме услуг” (§ 611–630 ГГУ). Как и с наемными рабочими, с лицами, занятыми выполнением работ в домашнем хозяйстве, необходимо было заключать письменный договор об оказании услуг (а по существу, индивидуальный трудовой договор).

Первый самостоятельный орган по урегулированию споров с участием домашней прислуги – специальная согласительная комиссия (*Schlichtungskommission*) – был создан в Берлине согласно решению Комитета по демобилизации от 5 апреля 1919 г. Его главная задача состояла в проведении досудебного разбирательства дела: до подачи иска в суд любая из спорящих сторон могла обратиться в данную “согласительную комиссию”. Комиссия должна была привести стороны к примирению, тем самым, предотвратив судебное разбирательство в суде общей юрисдикции²⁸.

С целью усиления эффективности деятельности органов по улаживанию трудовых споров, а также во исполнение Закона “О предоставлении полномочий” от 13 октября 1923 г. (*Ermächtigungsgesetz*), наделяющего имперское правительство правом принимать любые меры, “которые будут считаться необходимыми в финансовой, экономической и социальных областях” (§1, абз. 1), 30 октября 1923 г. было принято общее постановление “Об урегулировании споров” (*Verordnung über das Schlichtungswesen*). Согласно этому постановлению для “разгрузки” “согласительных комитетов” их компетенции больше не подлежали те споры из трудовых отношений, которые изначально не имели своей целью привести стороны к прими-

рению и в которых невозможно было применение примирительной процедуры. Эти споры должны были рассматриваться отдельно. Но, поскольку самостоятельной трудовой юстиции в это время еще не существовало, естественно, эти вопросы были отнесены к компетенции промышленных и торговых судов²⁹.

В конце концов деятельность германского законодателя, направленная на усовершенствование как системы органов по рассмотрению и улаживанию споров из трудовых отношений (*Schlichtungsausschüsse*), так и применяемых в них процессуальных положений, привела к отделению простой процедуры улаживания спора, своеобразной медиации (*Schlichtung*) от судопроизводства (*Rechtssprechung*) в области трудового права. Следствием этого стало принятие в Германии в 1926 г. Закона о судах по трудовым спорам.

* * *

Таким образом, становление трудовой юстиции в Германии в первой трети XX в. представляет собой сложный и во многом противоречивый процесс, обусловленный параллельным существованием целой системы органов по разрешению споров, вытекающих из трудовых отношений (суды общей юрисдикции, промышленные и купеческие суды, различные согласительные комитеты и комиссии).

Значительно осложняли процесс создания самостоятельной системы судов по трудовым спорам продолжавшиеся среди германских юристов дискуссии о месте данных судов в судебной системе Германии, об их компетенции, а также о самом предмете регулирования, поскольку понятие и содержание трудового договора и трудового правоотношения в тот период также не были четко определены.

Необходимо также отметить, что развитие трудового законодательства в период Веймарской республики, в том числе и в области создания специализированных судов по трудовым спорам, в значительной мере является продолжением политики кайзеровской Германии второй половины XIX – начала XX вв.

Примечательно, что целый ряд принципов и институтов современного трудового права Германии был впервые сформулирован не в законе, а именно в рамках судебной практики в период Веймарской республики в 20–30 годы XX в. Многие институты трудового права Германии и по сей день остаются урегулированными исключительно в рамках судебной практики, в чем и состоит одна из ярких особенностей современного трудового права Германии.

²⁷ Закон “О создании рабочих советов на предприятиях” (*BetriebsräteG*) – один из важнейших нормативно-правовых актов в области трудового права Германии – был принят 4 февраля 1920 г.

²⁸ См.: Sawall S. Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. S. 252.

²⁹ См.: *ibid.* S. 262.