

«Национал-Социалистическое Трудовое право»



Профессор, доктор юридических наук. Вольфганг Зиберт
Профессор трудового права Берлинского университета

.....
Переведено Независимым Сообществом «Нац.-Соц. Рутения» 2023 год
.....

Прочие работы Профессора Зиберта:

1. "Юридически деловые доверительные отношения", догматический и юридически сопоставимый вклад в общую проблему доверительного управления. Труды по торговле, - Коммерческое и сельскохозяйственное право, под редакцией проф. д-ра Э. Хейманна, Берлин № 68, 1933; Издательство *Elwertsche Verlagsbuchhandl.*
2. "Новое уголовно-процессуальное право в уголовно-правовом и гражданско-правовом освещении". Э. Шинке, О. Профессор. уголовного права и В. Зиберт, приват-доцент кафедры гражданского права. Берлин, 1933; Издательство Франца Валена.
3. "Конфискация и недопустимость осуществления права". Сравнительный вклад в изучение границ частных прав и в *exsertio doli* (§ § 226, 242, 826 Гражданского кодекса Германии) с особым упором на защиту промышленной собственности (§1 Гражданского кодекса Германии) „Работа по торговле-промышленному и сельскохозяйственному праву под редакцией профессора Дж. Д-р Э. Хейманн, № 72, Марбурга, 1934; Издательский книжный магазин *Elwertsche*.
4. "О характере злоупотребления полномочиями". О конкретном оформлении прав. (Основы новой юридической науки). Берлин, 1935; Издательство "Юнкер и Монкехаупт".
5. "Трудовые отношения в порядке национального труда". Современное немецкое государство, под редакцией Карла Шмитта, выпуск 18, Гамбурга, 1935; Ганзейское издательство.
6. "Немецкое трудовое право" - сборник положений трудового законодательства с введением, примечаниями и примечаниями. Гамбурга, 1938. К нему 8 дополнений (1939 - 1941); Ганзейское издательство.
7. "Фактическое общество (из сборника для Хедеманна) Цена, 1938; Издательский книжный магазин "Фромманн".
8. "Закон о защите молодежи", комментарий. Немецкие законы о несовершеннолетних, под редакцией проф. Доктор В. Зиберт, Том I Штутгарт и "Берлин 1938; Издательство В. Кольхаммер.
9. "Право семьи и правовое положение соотечественника", систематический сборник законов с введением, пояснениями и приложением. Берлин, 1939; Немецкое юридическое издательство.
10. "Таблицы по закону о рабочем времени" (взрослые мужчины, женщины, молодежь) Берлин, 1940; Отто Эйсер - Издательское общество.
11. "Трудовые отношения и военная служба". Военная служба (Вермахт и *Waffen-SS*), Служба занятости, срочная служба, обязательная служба и служба охраны воздушного пространства в их влиянии на трудовые отношения, включая социальное обеспечение. Берлин, 1940; Отто Эйсер - Издательское общество.
12. "Право на труд", Систематический сборник основных положений трудового законодательства. Берлин, 1941; Немецкое юридическое издательство.

Содержание:

Предисловие автора

Глава Первая

1. Народное сообщество
2. Личность
3. Сообщество на предприятии

Глава Вторая

Трудовые отношения

Глава Третья

Национал-Социалистическая организация труда

I. Политические основы и силы организации труда

1. Партия
2. Трудовой фронт
3. Трудовые и культурные соревнования.

II. Непосредственное правовое регулирование трудовых отношений со стороны государства, работодателя и соглашений между работодателем и работником.

1. Государство
2. Работодатель (Руководитель предприятия)
3. Работодатель и работники

III. Управление и распределение рабочей силы

1. Центры занятости
2. Трудовое обязательство
3. Рабочие как доверенные лица нации

Глава Четвертая

Трудовой Суд

1. Юрисдикция. Заседатели
2. Почетные социальные суды
3. Уголовные трибуналы для работодателей
4. Уголовные трибуналы для работников
5. Штрафы
6. Организация почетных судов.

Глава пятая

Трудовое право несовершеннолетних работников

Молодежь Хитлера

Молодежное бюро

Единство образования и знаний

Социальное Обеспечение

Предисловие

Национал-Социалистическое трудовое право, как одна из великих областей нашего нового правового порядка, может быть понято только в том случае, если его рассматривать в плоскости Национал-Социалистического Мировоззрения, с которым оно наиболее тесно связано. Ведь правовой порядок любого народа неизбежно подчиняется тем же законам, которые господствуют над всей жизнью этого народа.

Проф. д-р Вольфганг Зиберт

Глава Первая

Народное Сообщество (Die Volksgemeinschaft)

Национал-Социалистическое Мировоззрение опирается на несколько больших и в то же время простых основных мыслей, которые в свою очередь сводятся к одной общей основе: немецкий народ. Этому народу служит государство, ему служит любое развертывание политических, экономических и культурных сил, ему служит отдельный гражданин. Соответственно, государство, культура и экономика черпают свою сущность и силу из народа. Но и отдельный гражданин получает свои силы, свои задачи, свои обязанности, вообще все содержание своей жизни, от народа, от народного сообщества. Народ, таким образом, является для нас неизменной фундаментальной ценностью, данной нам природой и историей, а живая идея солидарности, общины - естественным, всепроникающим, жизненным и творческим законом существующих и действующих в народе сил. На этом откровении и на этом понимании построен немецкий социализм.

Немецкая народная община охватывает все сферы национальной жизни, потому что она, по сути, является самим жизнеустройством немецкого народа. Нет ни одной сферы, которая лежала бы вне ее рамок или противостояла бы ей. Есть только органическое целое, неразрывное слияние и связь. Более того, немецкое Народное Сообщество обладает внутри себя силой - каждый день - навязывать себя сознанию граждан и доказывать свою жизнеспособность. Оно излучает из себя идею и ее реализацию, создает императивы для граждан и тем самым показывает свою истинную, живую и борющуюся реальность.

Для регулирования труда важно, чтобы эта реальность немецкого национального сообщества была сильнее всех социальных напряжений и трений торговых интересов внутри самой нации. Никто не настолько чужд жизни, чтобы не замечать существования этих напряжений и противоположных интересов или преуменьшать их. Однако немецкий социализм опирается на убеждение, что эти социальные противоречия не должны рассматриваться как незыблемые фундаментальные основы нашего национального порядка, что народная община, созданная кровью и историей, является более мощной силой, что она особенно сильнее идеи классовой борьбы. Это убеждение прочно подкреплено верой в жизненные силы нашего народа.

В этой оценке народной общности и борющихся интересов друг друга проявляется отношение, явно противоположное всем индивидуалистическим, коллективистским и марксистско-большевистским доктринам. В то же время очевидна и та разница, которая существует между социалистическим и общественным образом мышления.

Социальный способ рассуждения во всех своих формах проявления (и в тех, которые являются ценными и этически высшими) берет в качестве отправной точки существование противоположных интересов и лишь затем пытается найти основу для их сглаживания. Поэтому по своей природе это сглаживание всегда является лишь попыткой смягчения, исправления, ослабления напряжения. Но этот способ сглаживания противоположных интересов всегда достигает лишь прикрытия ущерба, вытекающего из отсутствия реального порядка.

Социалистический способ рассуждения, напротив, берет за основу и отправную точку живое народное сообщество и только потом, в этой плоскости, приходит к интересам, существование и противостояние которых он нисколько не отрицает. Противопоставление интересов никогда не является отправной и конечной точкой социалистического мышления - оно скорее часть всеобъемлющего базового порядка, в который оно включено с самого начала и который доминирует над ним. В социалистическом строе интересы служат развитию истинного сосуществования, овеянного идеей солидарности; тогда как те же интересы, без существования единой основы народного жизнеустройства, неизбежно и неумолимо ведут к возникновению разделения, опирающегося на классовую борьбу. Поэтому социалистический способ выравнивания интересов всегда является подтверждением народного строя, естественным развитием, внутренней необходимостью. Общественный строй образует крышу, под которой могут быть свернуты различные интересы.

Социалистический строй, напротив, является той основой, которая с самого начала связывает их интересы воедино и к которой они неизбежно сводятся. Социальный строй может смягчать классовую борьбу до тех пор, пока социалистическое сообщество не преодолеет ее.

Подлинно социалистическая организация труда была достигнута в нашей стране благодаря тому, что наш основной трудовой закон, Закон о регулировании национального труда от 20 января 1934г. - был построен на основе общей солидарности всех участников и одного предприятия - работников и работодателей (предпринимательское сообщество, die Betriebsgemeinschaft).

Также существенным является безусловное признание этического значения труда как выражения личности, независимо от того, какое положение она занимает в трудовой жизни нации.

2. Личность (die Persönlichkeit)

Исходя из живой реальности народного сообщества, национал-социалистическое учение о труде приходит к убеждению, что труд отдельного гражданина есть не что иное, как постановка отдельного человека, в соответствии с его силами и способностями, на службу обществу. Труд, таким образом, неотделим от личности трудящегося и творящего гражданина, он становится частью живого человека и составляет основу и содержание его общественной чести. Таким образом, труд навсегда перестает быть товаром, который можно продать и купить. Напротив, понятие "труд" приобретает ценность и требования, которые поднимают его над чисто "фактической" деятельностью. Ибо раса, личность, честь и достижения являются необходимым содержанием Национал-Социалистического понятия труда - содержанием, которое имеет свою основу в народном сообществе и находится в тесной зависимости от него.

Среди многочисленных случаев практического применения труда в рамках национальной экономической жизни трудовое право учитывает те, в которых один гражданин отдает всю свою рабочую силу или, по крайней мере, значительную ее часть на службу другому гражданину, таким образом, что он ставит себя под руководство последнего, чтобы своим трудом способствовать выполнению поставленной им задачи. В этом случае возникает трудовое отношение (Arbeitsverhältnis), сущность которого в решающей степени определяется личным характером труда: а именно, поскольку труд неотделим от личности, гражданин, создавая трудовое отношение, ставит себя на службу другому гражданину (предпринимателю, работодателю). Таким образом, возникает правоотношение непосредственно между "человеком и человеком", а не трудовой договор, в котором труд выступает в качестве объекта возмездного обязательства. Таким образом, именно социалистическая идея личности преодолевает марксистскую концепцию труда как материального продукта. Именно она создает из понятий чести и достижения, верности и социальности живое, активное содержание трудовых отношений между двумя гражданами. Таким образом, четко вырисовывается неразрывная связь между моральной ценностью личности, честью труда и социалистической идеей достижения.

Вышеизложенная концепция личности находит свое практическое воплощение в различных формах. Здесь можно упомянуть права, которыми обладает отдельный гражданин, чтобы внести свой творческий вклад в установление трудового порядка; задачи работодателя как руководителя предприятия; положение представителя рабочей силы на предприятии, организованного в трудовое сообщество (Gefolgschaft), и право отдельного работника на предприятии более точно определить, по свободному соглашению с предпринимателем, свое трудовое отношение к нему.

В нашем социальном законодательстве мы говорим о принципе "социальной самоответственности", который является важнейшим компонентом национального социалистического общественного строя. Самоответственное право отдельного гражданина на созидание, организацию и производство - право, определяемое по своему объему и содержанию существующим в обществе порядком, - является такой же чертой социальной политики Национал-Социализма, как и жесткое авторитарное руководство. Идея индивида не является противоположным полюсом сообщества, а как раз является его необходимым и плодотворным развитием. Ибо любая социальная политика государства должна была бы оставаться ограниченной в своих успехах, если бы она не была объединена с полным, активным и самоответственным участием индивида.

Но, в конце концов, все вышесказанное зависит не только от прав и возможностей. Необходимо также, и каждый гражданин должен чувствовать, что на него смотрят не как на бездушное существо, как на один номер среди многих других, а что его рассматривают как личность и что именно его труд, его достижения являются необходимым условием успеха общего дела. А для этого необходимо возродить и поощрить в отдельном работающем члене общества желание и готовность работать и добиваться, что также повысит его работоспособность. Необходимо также позаботиться о том, чтобы своевременно признать каждую хорошую работу, каждое хорошее достижение и соответствующим образом вознаградить их. В этом смысл и цель тех конкурсов, которые ежегодно организуются в рейхе и о которых будет сказано ниже, а именно: "Имперский профессиональный конкурс всех трудящихся немцев" и "Конкурс немецких предприятий за высшие общественные достижения".

Юридический термин, означающий набор прав и обязанностей. - Прим. ред.

3. Предпринимательское сообщество (Die Betriebsgemeinschaft)

Немецкий социализм, исходя из своей концепции общины и индивида, рассматривает предпринимателя, т.е. работодателя и рабочего, в принципе через призму равенства, т.е. как равные и равноценные производственные факторы.

"Перед высшими интересами нации нет ни работодателей, ни рабочих, а есть только рабочие - мандаты всего народа" (Адольф Хитлер в речи на съезде партии в 1936 году). Поэтому именно одинаково поставленные задачи сближают и связывают предпринимателя и рабочего. Для обоих народное сообщество является отправной точкой и конечной целью их деятельности; для обоих личность, честь и достижения являются основой и содержанием их правового положения. В соответствии с вышесказанным, Национал-Социалистическое руководство сознательно избегало противопоставлять организации работодателей и рабочих друг другу, внутри и вне предприятия, чтобы затем бороться за смягчение и примирение существующей между ними противоположности интересов с помощью Национал-Социалистической идеи сообщества. Такая стадия развития, теоретически возможная, отшлифовывалась с полным сознанием, поскольку она несла бы на себе следы социального способа сглаживания конфликтов, но не была бы Национал-Социалистической.

Это равенство между работодателями и работниками позволяет, даже требует воссоздания трудовой системы на фундаменте трудовой общины. Немецкий социализм требует такой организации труда, которая имеет в качестве своей живой и активной основы идею общины. Именно такая трудовая община реализуется уже на самой нижней ступеньке здания трудовой организации, а именно на предприятии. Поэтому предприятие является "первичной ячейкой немецкого социализма" (доктор Лей), а община на предприятии - это трудовая община всех его работников, которая строится на социалистической идее личности и направляется работодателем как руководителем предприятия. Важнейшее практическое и правовое значение этой предпринимательской общности для трудовой жизни заключается в том, что она выступает для индивидуальных трудовых отношений в качестве творческой основы. Таким образом, предпринимательская община не является ни "юридическим лицом", ни корпорацией в общеизвестном смысле, но, будучи Национал-Социалистической общиной, она представляет собой живой порядок предприятия.

Каждое настоящее сообщество нуждается в лидерстве, чтобы развивать свои сильные стороны и воплощать их в жизнь. Лидер и его последователи представляют собой сообщество; лидер без последователей так же немислим, как и последователи без лидера. Поэтому каждое немецкое предприятие состоит из лидера предприятия и всех остальных работников последнего. "На предприятии предприниматель как руководитель предприятия, служащие и рабочие объединены общей деятельностью для осуществления его целей и для общей пользы народа и государства" (§ 1 закона о регулировании национального труда). "Руководитель предприятия, в отличие от работников, принимает решения по всем вопросам, касающимся предприятия, в той мере, в какой они не регулируются настоящим законом" (§ 2 закона о регулировании национального труда).

Поэтому первая задача руководителя предприятия - заботиться о благополучии своих работников. В этой связи ему недостаточно просто соблюдать все тарифные и правовые предписания, установленные в интересах работников, и выполнять свои вытекающие обязанности; но помимо этого он должен проявлять по отношению к каждому отдельному члену своего предприятия социальное отношение. Кроме того, руководитель предприятия в принципе имеет право принимать решения по всем вопросам, касающимся предприятия. Это не означает, однако, что руководитель предприятия является абсолютным и неограниченным хозяином последнего и что его нельзя сдерживать в случае несправедливых и произвольных решений с его стороны. Напротив, руководитель предприятия во всех своих решениях связан с трудовым коллективом предприятия.

Если он нарушает свои обязанности как руководитель предприятия, его можно привлечь к ответственности.

Руководитель предприятия - это предприниматель, работодатель. Это наиболее четкое выражение решающего поворота в понятии "предприниматель": из частнохозяйственного правителя рабочей силы он превращается в лидера трудового сообщества. Национальный закон о регулировании труда в своей статье 12 справедливо исходит из единства сущности предпринимателя и руководителя предприятия, поэтому случаи, когда одно и другое не совпадают, являются исключениями, подлежащими ограничительному толкованию. На практике функции предпринимателя и руководителя предприятия вообще не могут быть разделены.

Как и в случае каждого руководителя, так и в случае руководителя предприятия существует руководящий совет, который на предприятии называется попечительским советом (Vertrauensrat - § 6 и далее Закона о регулировании национального труда).

Этот совет не является, однако, просто консультативным органом руководителя предприятия, а представляет собой тот орган, который на каждом крупном предприятии призван создать необходимую привязанность между руководителем и рабочими и укрепить их взаимное доверие. Поэтому попечительский совет, в отличие от прежних профсоюзных советов, не является органом рабочих против работодателя, а представляет собой орган всего трудового сообщества предприятия - лидер последнего сам является членом этого совета. Каждое предприятие, на котором используется труд не менее 20 человек, должно иметь один попечительский совет. Для небольших предприятий такой совет не предусмотрен, поскольку здесь контакт между руководителем предприятия и рабочими является само собой разумеющимся. Количество попечителей пропорционально количеству работников предприятия и составляет от 2 до 10 человек. Должность попечителя является почетной и поэтому не приносит никаких материальных выгод.

В попечительский совет, помимо руководителя предприятия, входят только представители работников, и любой из последних может стать попечителем, или доверенным лицом, при условии, конечно, что он соответствует условиям, установленным законом (минимальный возраст, определенный стаж членства в предприятии и т.д.). - § 8 Закона о регулировании национального труда). Согласно закону, члены попечительского совета должны избираться работниками предприятия. Однако до сих пор такие выборы проводились только один раз; с тех пор срок полномочий членов этого совета был продлен специальным постановлением, поскольку в настоящее время разрабатывается поправка к постановлениям, касающимся назначения в попечительский совет. Задачей попечительского совета является, прежде всего, укрепление и углубление взаимного доверия в предприятии. Через этот совет руководитель предприятия должен постоянно быть в курсе пожеланий и потребностей работников. Для выполнения этой задачи попечительский совет, к которому, как уже было сказано, принадлежит и руководитель предприятия, обменивается мнениями по всем вопросам, касающимся предприятия. Для этой цели совет созывается руководителем компании, когда в этом есть необходимость. Однако он обязан созвать попечительский совет, если этого пожелает половина его членов.

Обмен мнениями в совете распространяется, прежде всего, на социальные и политические вопросы - экономические вопросы не поднимаются. В соответствии с законом, попечительский совет должен обсуждать, в частности, следующие вопросы: все меры, служащие к улучшению трудовой деятельности и дальнейшему развитию и проведению условий труда; вопросы, затрагивающие общий порядок предприятия; меры по улучшению охраны от несчастных случаев на производстве; наконец, все меры, направленные к укреплению сплоченности и привязанности рабочих друг к другу и к предприятию и к повышению общего блага членов данной трудовой общины. Далее, попечительский совет обязан использовать свое влияние для мирного разрешения всех споров, возникающих в трудовом коллективе предприятия. Наконец, совет должен быть заслушан при наложении штрафов на отдельных членов предприятия, в той мере, в какой штрафы вообще допустимы.

В целом, попечительский совет имеет только консультативную функцию - он не принимает решений. Существует только одно исключение: если некоторые члены попечительского совета высказали возражение против решения руководителя предприятия, касающегося общих условий деятельности предприятия, в частности, его внутреннего распорядка, и это решение несовместимо с экономическим и социальным положением предприятия. В таком случае попечительский совет должен обсудить этот вопрос. Если руководитель предприятия не согласится с пожеланиями недовольной части попечителей, он должен изложить совету причины своего решения. Если, несмотря на объяснения руководителя предприятия, большинство попечителей остается при своем особом мнении, спорный вопрос может быть немедленно передан на рассмотрение попечителя по труду (*der Treuhänder der Arbeit*). В этом случае он должен принять решение по поданной ему жалобе. Он может сделать это путем мирного посредничества, но он также может, если посредничество не сулит ему успеха, отменить оспариваемое решение руководителя предприятия и сам дать необходимое разрешение возникшего спора. Конечно, трудовой попечитель может и отклонить жалобу доверителей как необоснованную (§ 16 Закона о государственном регулировании труда).

Однако это право на подачу жалобы, принадлежащее членам попечительского совета, предусмотрено только в исключительных случаях, когда не удается достичь удовлетворительного урегулирования в рамках собственного трудового сообщества предприятия. В принципе, это противоречит представлению о том, что внутренние недоразумения не должны передаваться для разрешения в места за пределами предприятия.

Фундаментальное значение, которое имеет трудовое сообщество на предприятии для трудовой жизни в целом и для трудового права в частности, можно правильно понять и оценить, только принимая во внимание тот факт, что отдельное предприятие органически связано с национальным строем в целом. Трудовое сообщество на предприятии черпает свой смысл, свое достоинство и свою силу в том, что общее творчество направлено на служение народу в целом. При таком рассмотрении отдельные предприятия в действительности оказываются "ячейками", которые в общей структуре национального экономического порядка объединены в общее служение национальному сообществу. Поэтому лояльность, которой обязаны друг другу работодатели и работники, в конечном счете, не является долгом, который исчерпывается узкими рамками отношений между членами предприятия. Для работника работодатель (руководитель предприятия) никогда не является конечным пределом верности, равно как и стремление к достижению цели предприятия не является конечной целью отдаваемого труда. Работник присягает на верность работодателю (руководителю предприятия) как агенту и попечителю народного сообщества. Только эта органически связанная служба, которая через труд отдельного предприятия в действительности является службой всего народного хозяйства, позволяет и требует для правового объяснения сообщества на предприятии исходить из той национально-этической силы, которая присуща непосредственной связи между гражданином и народным сообществом.

Глава Вторая

Трудовые отношения (Das Arbeitsverhältnis)

Для того чтобы зачатки Национал-Социалистического трудового порядка не остались чистой теорией, необходимо, чтобы они нашли свое выражение прежде всего в правовом положении предпринимателя и работников. Предприниматель и отдельные работники связаны между собой трудовыми отношениями в трудовом сообществе. Таким образом, трудовые отношения являются краеугольным камнем всего трудового порядка и представляют собой реальное выражение идей немецкого социализма в трудовой жизни.

Особенно ярко это проявляется на предприятии. Трудовые отношения, которые сначала можно было представить только как отдельные отношения между работодателем и работником, в данном случае включают в себя одновременно принадлежность работника к предприятию, так что трудовые отношения являются одновременно отношениями, выражающими участие, принадлежность к чему-то. Более того, взаимные личные отношения между работодателем и работником на основе трудовых отношений, с одной стороны, и привязанность работника к сообществу предприятия, с другой стороны, не являются двумя отдельными отношениями. Предпринимательское сообщество не стоит рядом с трудовыми отношениями как нечто отдельное, а наоборот: оно выделяется в них и тем самым реализуется. Таким образом, трудовые отношения являются частицей, составной частью сообщества на предприятии. Поэтому принципы сообщества одновременно и обязательно являются принципами отдельного трудового отношения.

Такого переплетения трудовых отношений с принадлежностью к предприятию, конечно, не существует в трудовых отношениях вне предприятия. Однако и в этом случае трудовые отношения представляют собой трудовое сообщество, основанное на верности, чести и достижениях. Ибо всякий раз, когда гражданин отдает свою рабочую силу, то есть себя, на службу другому гражданину, устанавливается истинное отношение общности.

По своей сути трудовое отношение является правовым отношением личного права (отношением трудового сообщества), которое представляет собой нечто большее и иное, чем обычный трудовой договор или отношения, основанные на таком договоре. Это является логическим следствием вышеуказанного смысла грамматического социализма.

Если Национал-Социалистический трудовой порядок, основанный на живой народной общности, сделал из трудовой общности предпринимателя (руководителя предприятия) и работника отправной точкой и основой трудового отношения; если эта трудовая общность, в свою очередь, является подтверждением сущности труда как неотъемлемой части творящей личности, то германский социализм труда требует, чтобы, в свою очередь, созданные соединением творческие усилия известного числа граждан трудового сообщества были и с юридической точки зрения непосредственной и действительной основой трудового отношения, ибо только так право личности, а вместе с тем и право труда, могли быть решительным образом осуществлены.

Социально-политически и юридически невозможно, чтобы важные элементы немецкого трудового социализма - лидерство, честь, верность, социальная забота, достижение - были поняты в том смысле, что причина и сила их влияния на индивидуальное трудовое отношение, которому они придают внутреннее содержание, зависят и лежат именно в согласии заинтересованных в деле лиц. Однако к такому результату пришлось бы прийти, если бы трудовые отношения понимались как договор. Тогда, в порядке этих мыслей, только договор, регулярно заключаемый в соответствии с общими принципами договоров, должен быть предпосылкой для установления всех норм, регулирующих трудовые отношения, и даже предпосылкой для действия основных законов Национал-Социалистического трудового порядка. Такая концепция, однако, не соответствует действительности. Напротив, верно то, что трудовой коллектив, и особенно коллектив предприятия, несет в себе и развивает из себя свой собственный социалистический порядок. Поэтому не договор, а только принадлежность к трудовому или заводскому сообществу, которая выражается в добровольном труде на предприятии, может быть критерием существования подлинных трудовых отношений.

Чтобы оправдать этот результат с социально-политической точки зрения, необходимо также указать на следующее: взгляд на историческое развитие организации труда совершенно ясно показывает нам, что так называемый свободный торг не может быть решающим средством достижения и получения того, что рейх, исходя из общего народного значения труда, считал справедливым и необходимым содержанием трудовых отношений. Переговоры всегда были лишь формально "свободными": в действительности их содержание определялось не согласием одинаково могущественных "партнеров", а наоборот: за формально существующей договорной свободой в социальной жизни точно существовали другие навязывающие силы, прежде всего власть капитала в лице работодателя. К этому следует добавить тот факт, что контракты часто бывают неполными и бессрочными, и что в таком случае было бы несправедливо оставлять тех, кто отдал свой труд, в состоянии бесправия.

С другой стороны, организация труда на коллективной основе выглядит с этой точки зрения как попытка создать путем объединения сил равную власть со стороны договаривающихся сторон. Однако и здесь развитие событий показало, что справедливый социальный порядок не может быть достигнут на этом пути. Из этой коллективной организации труда возникло состояние постоянной борьбы, которая как для отдельных граждан, так и для всего народа принесла смуту и вред, в лучшем случае временное перемирие, но не настоящий социальный мир. В противоположность этому Национал-Социализм стремится к трудовому праву, которое опирается на более надежную основу, чем договор. Поэтому Национал-Социалистический трудовой порядок четко определяет условия труда таким образом, что, независимо от индивидуальных или групповых экономических интересов, признается национальное значение труда индивида и безоговорочно обеспечивается соответствующее его значению правовое положение в трудовой жизни.

Отсюда следует, что договор уже не может быть подлинной основой трудового отношения, а включается в правовое положение работника как творческое средство самого трудового отношения, основа которого, однако, покоится непосредственно на труде. Тем самым реализуется решающее социалистическое требование: трудовое право должно быть подлинным и непосредственным правом труда во всей его полноте (а не затрагивать только трудовой договор).

Начало добровольного объединения в трудовых отношениях ничего не меняет в вышеприведенном результате, поскольку из этого начала нельзя сделать вывод о том, что все трудовые отношения строятся на договорной основе. Несомненно, возникновение таких отношений предполагает согласование воли между работодателем (руководителем предприятия) и работником, которое продолжается до тех пор, пока делятся трудовые отношения. Однако эту добровольную связь, существующую в трудовых отношениях, не следует путать с важным вопросом о характере договора, а именно: действительно ли содержание трудовых отношений в их существенных чертах только потому и в той мере, в какой участвующие в них лица согласны на это. На этот вопрос, в той мере, в какой он рассматривается применительно к трудовым отношениям, следует ответить отрицательно. Добровольная принадлежность к сообществу и заключение договора не должны рассматриваться как одно и то же: истинная сущность добровольной принадлежности в данном случае заключается скорее во включении в формально-юридический порядок, содержание и проявления которого лежат в плоскости более высокой, чем воля отдельных сторон.

Хотя содержание трудовых отношений определяется, прежде всего, законами трудового сообщества, индивидуальные права и обязанности, вытекающие из трудовых отношений, могут и должны быть определены более точно. Наиболее важными средствами для этого являются: постановления о подразделениях, тарифные приказы, положения о предприятии, индивидуальные соглашения и индивидуальные решения руководителя предприятия в соответствии с § 2 закона о регулировании национального труда. Необходимость единого, возможно конкретного, разъяснения и определения индивидуальных трудовых отношений обусловлена потребностями практической жизни.

Мансфельд (Трудовое право Германии, 1936, с. 121) совершенно правильно сказал: "Работник хочет и должен знать, какие права дает ему его работа, сколько длится его рабочее время, какую зарплату он будет получать, на какой отпуск он имеет право, когда он может покинуть предприятие, когда и в течение какого периода работодатель может предупредить его о том, что он должен уйти, и т.д.". Он хочет и должен быть осведомлен о том, как он может защитить себя от нарушения этих прав, вытекающих из трудовых отношений, и каковы его обязанности перед работодателем". Кстати, цель этих мыслей - послужить аргументом против существующего регулирования труда и выступить в пользу трудового договора как основы договорных трудовых отношений. Однако их критика несправедлива: ведь именно на почве этого регулирования, основные правовые положения которого вытекают непосредственно из трудового сообщества и подлежат немедленному применению, создаются закон, тарифные распоряжения, положения, индивидуальные соглашения и пр. правовое положение заинтересованных лиц гораздо яснее, определеннее и полнее, чем если бы оно покоилось исключительно на трудовом договоре, тем более что при последнем община отходит на второй план, и ее благотворное влияние при толковании отдельных положений, а также для их исправления было бы значительно ограничено. Национал-социалистическая организация труда, однако, как уже упоминалось, сознательно пошла на шаг дальше, отвергнув такое неполное и неопределенное решение. Из практических соображений и с точки зрения Национал-Социалистического Мировоззрения она построила правовое положение всех заинтересованных в данном деле лиц на прочном фундаменте, который по своей природе представляет собой трудовое сообщество, достижение которого является непосредственной правовой причиной всех проявлений трудовых отношений. Более того, "трудовой договор" может и должен развивать трудовые отношения, то есть определять их, насколько это возможно, в деталях. Однако он никогда не сможет остановить или даже предотвратить основные проявления трудовых отношений, поскольку опирается на более мощный фундамент. В этом и заключается смысл доктрины личностно-правового трудового отношения.

Практическое значение вышесказанного видится в переходе от правоотношения, состоящего из прав и обязанностей лиц, противопоставленных друг другу, к понятию "правового положения" тех же лиц в смысле отношений между ними, в которых они оказываются как участники сообщества людей. Это правовое положение рабочего не является ни индивидуалистически, ни коллективно обусловленным, а покоится на основе общности, т.е. его правовое содержание не вытекает ни из индивидуального согласования противоположных интересов рабочего, предпринимателя, ни из борьбы коллективизированных классовых интересов, а является результатом того общественного строя, в котором рабочий и предприниматель связаны друг с другом как члены национальной общности, как производительные силы народного хозяйства, как носители предприятия.

Само собой разумеется, что из этого правового положения работника вытекает ряд отдельных обязанностей и прав. Трудовое отношение, однако, не распадается на эти отдельные обязанности и права, а, составляя само по себе "правовое положение гражданина", остается как жизненное целое, из которого вытекают отдельные постановления" (Хубер, в журнале „Juristische Wochenschrift", 1937, с. 1112).

Отдельные практические последствия вышесказанного можно свести к следующему: поскольку непосредственная основа прав и обязанностей предпринимателя и работника находится не в постановлениях договора, а в добровольно отданном труде на предприятии, то для установления индивидуальных обязательств по благосостоянию и другим действиям становится излишней трусливая попытка доказать существование так называемых "негласных" оговорок. Напротив, то, что должно быть предоставлено в индивидуальном случае, может быть, если не существует специальных законодательных, тарифных и т.д. постановлений, выведено и постановлено самим судьей чисто и просто на основании того факта, что работник выполнял работу на предприятии.

Так, например, немецкий суд по трудовым спорам в 1936 году решил, что обязанность благосостояния, содержащаяся в § 2 закона, регулирующего национальный труд, может немедленно породить конкретные права для того, кто предоставил свой труд. В соответствии с этой же обязанностью производитель был осужден за то, что при создании и заполнении новых должностей клерков на его предприятии он должен предпочесть давно работающего клерка, который во время экономического кризиса был вынужден оставить свою должность и занять место рабочего на том же предприятии (решение суда по трудовым спорам Гельзенкирхена,

Тацитно (лат.) - без явного соглашения; молчаливо; с подразумеваемым согласием. – примечание автора.

Собрание решений по трудовому праву, т. 27, с. 93). Аналогичным образом, региональный суд по трудовым спорам Дортмунда постановил, что работодатель, в силу своей обязанности заботиться о своих работниках, должен стремиться к тому, чтобы трудовой стаж работника, который уже не может выполнять порученную ему тяжелую работу, по возможности был переведен на более легкую работу в другом месте предприятия (Сборник решений по трудовому праву, том 28, стр. 96).

Все в том же порядке мыслей следует подчеркнуть, что даже при отсутствии или недействительности договорных соглашений рабочий не должен предъявлять работодателю иск о незаконном обогащении, чтобы получить свое право (*condictio sine causa*). Как только он однажды дал свой труд, этот факт сам по себе является достаточной юридической причиной для обоснования прав работника, вытекающих из трудового отношения, например, на право на вознаграждение или на соблюдение предписаний по охране труда. В качестве последнего примера мы также упомянем, что при нарушении запрета на прием новых работников на предприятие, продиктованного соображениями защиты или регулирования рабочей силы, заключенное трудовое отношение не является ничтожным изначально, а может быть уничтожено в любое время. Однако за то время, в течение которого он действительно работал, право на вознаграждение, как и другие права на основе того же трудового отношения, остаются нетронутыми.

Глава Третья

Национал-Социалистическая организация Труда (Система Трудового Права).

I. Политические основы и силы трудовой системы.

Уже неоднократно отмечалось, что немецкий социализм должен ежедневно проводить свои идеи в жизнь борьбой и показывать свое превосходство на деле - он должен каждый раз заново переживаться изнутри. Поэтому немецкий социализм предполагает поведение, идеологическая подкладка которого должна постоянно подкрепляться соответствующим социальным воспитанием.

1. Партия.

В начале Национал-Социалистической организации труда стоит Национал-Социалистическая немецкая рабочая партия с ее подразделениями и связанными с ней институтами: она является необходимой основой немецкого трудового строя в целом и, в частности, индивидуальных трудовых отношений, поскольку она является постоянным источником тех сил, которые осуществляют немецкий трудовой социализм и, в частности, преодолевают классовую борьбу. Это значение партии еще более возрастает, если учесть, что организация труда является важнейшей составной частью нашей народной организации в целом. В организации труда партия занимает не ослабленное положение, а наоборот: именно здесь перед ней стоит важная фундаментальная задача - объединить и удержать всех немцев в нерушимом единстве и тем самым помочь воплотить в жизнь истинно народный социалистический строй. Для выполнения этой задачи в сфере трудовой жизни партия имеет в своем распоряжении прежде всего Немецкий трудовой фронт и Молодёжь Хитлер (в том, что касается права на труд несовершеннолетних).

2. Немецкий трудовой фронт

Задачи Немецкого трудового фронта определены в § 2 постановления фюрера от 24 октября 1934 года: "Целью Немецкого трудового фронта является создание подлинного народного и трудового сообщества всех немцев. Перед ним стоит задача позаботиться о том, чтобы каждый отдельный гражданин мог занять в экономической жизни нации то место, которое, в соответствии с его духовными и физическими качествами, лучше всего подходит ему для реализации наибольших достижений и тем самым для вклада наибольшей пользы в национальное сообщество".

Эту воспитательную задачу Немецкий трудовой фронт выполняет прежде всего через неустанную школьную и просветительскую деятельность. Главными средствами для этого являются организация ряда сценок и курсов, распространение журналов и тому подобное.

От этой просветительской задачи не может и не должна отделяться другая задача Немецкого трудового фронта, а именно сохранение трудового мира. Согласно § 7 вышеупомянутого постановления, Немецкий трудовой фронт должен добиваться этого, внося большой вклад в "формирование у руководителей предприятий понимания справедливых требований работников, а у последних - понимания положения и возможностей своих предприятий". Представитель Немецкого трудового фронта на предприятии является подходящим лицом для достижения этой цели путем посредничества.

Кроме того, в задачи Немецкого трудового фронта входит "согласование справедливых интересов всех заинтересованных лиц в деле в соответствии с Национал-Социалистическими принципами и ограничение числа дел, которые должны быть переданы в уполномоченные государственные органы для окончательного решения". Необходимое представительство интересов всех заинтересованных лиц в этом урегулировании интересов является делом исключительно Германского трудового фронта. Поэтому последний создал по всей Германии ряд юридических консультационных бюро, в которые могут обращаться как работники, так и работодатели, и которые могут отстаивать интересы как одних, так и других в процессах. В 1938 году, например, в эти бюро обращалось в среднем около 305 000 человек в месяц. В большинстве случаев речь шла лишь о запросе какой-либо информации, так как за это же время было рассмотрено около 54 500 споров. Из них 20 833 дела были решены проще, без обращения в трудовые суды. Последние рассматривали в среднем 6 300 дел в месяц.

Однако культивирование идей солидарности и воспитание солидарности немислимо, если наряду с этим не поддерживается развитие личности. Поэтому вышеупомянутый § 2 постановления фюрера возложил на Немецкий трудовой фронт выполнение обеих этих задач.

В особенности Немецкий трудовой фронт поставил перед собой задачу заботиться о дальнейшем развитии социальной политики. Ответственность за это возложена на отдел социального обеспечения; ценную помощь в защите трудящихся женщин и несовершеннолетних оказывают отделы женского и детского труда. Кстати, Немецкий трудовой фронт не обладает непосредственной законотворческой компетенцией. Тем не менее, благодаря своему политическому положению в государстве, он может оказывать решающее влияние на практическое развитие социальной политики.

В этом отношении немецкий трудовой фронт ведет свою работу таким образом, что, постоянно и неустанно разъясняя вопросы социальной политики, он побуждает руководителей предприятий к построению возможно более широкой политики социального обеспечения на отдельных предприятиях. Смешанные комитеты руководителей предприятий и рабочих, созданные под эгидой трудового фронта и при содействии органов промышленного хозяйства, изучают возможности дальнейшего развития социальной политики и представляют результаты и выводы своей работы законодателю и трудовым попечителям рейха для практической реализации. Увеличение оплачиваемого отпуска, участие работников в прибылях, помощь по старости, защита беременности и материнства, например, - вопросы, на которые обращено особое внимание Германского трудового фронта. Один небольшой пример практической важности деятельности этого трудового фронта дает нам развитие вопроса о праздниках. Прежде всего, путем просвещения и разъяснения необходимо было добиться того, что предоставление отпуска для укрепления сил является "моральным долгом" работодателя, который должен быть выполнен. Тогда этот вопрос мог бы получить юридическое обоснование через тарифные распоряжения попечителей труда. А теперь все разъяснилось настолько, что, на мой взгляд, из обязанности предпринимателя заботиться о своих работниках (Fürsorgepflicht) можно вывести законное право на отпуск, которое в любом случае будет прямо признано в трудовом законодательстве. Что касается несовершеннолетних, то это право на отпуск уже подтверждено Законом о защите несовершеннолетних от 1938 года.

Немецкий трудовой фронт, однако, поддерживает развитие социальной политики не только косвенно, но и напрямую, посредством собственных мер социальной политики. Примером тому являются многочисленные профессиональные курсы, организуемые Трудовым фронтом, которые позволяют каждому получить необходимые знания для дальнейшего успеха в своей профессии. В 1938/39 рабочем году 3 360 000 граждан приняли участие в этих профессиональных курсах. Кроме того, Трудовой фронт Германии имеет собственные возможности денежной поддержки. В § 9 вышеупомянутого постановления фюрера на Трудовой фронт возложена обязанность оказывать финансовую помощь своим членам путем организации специальных служб самопомощи. Помощь оказывается в виде дополнительных сумм и идет на пользу нуждающимся не по своей вине членам. В 1936 году, например, было распределено 87 500 000 райхсмарок.

Здесь не место перечислять и рассматривать все области, в которых немецкий трудовой фронт должен выполнять свои задачи. Я ограничусь лишь теми, на которые было обращено внимание выше. Остается только упомянуть, что к Немецкому трудовому фронту присоединилась также великая организация по организации досуга "Сила через радость".

Немецкий трудовой фронт, таким образом, не имеет задачи обязательно определять условия труда, а обладает лишь определенными возможностями помощи, например, как будет показано ниже, с экспертными комиссиями при трудовых попечителях, с попечителями на предприятии и т.д. В связи с этим при определении правового положения Немецкого трудового фронта в системе трудового права иногда высказывается мнение, что он относится к внеправовой или доправовой сфере, поскольку занимался в основном или исключительно идеологическим обучением и воспитанием. Однако эта точка зрения ошибочна. Именно в трудовом праве особенно четко проявляется тот факт, что все правовое творчество должно опираться на жизненные силы, которые уже действуют в трудовой жизни. Именно эти силы воспитания, мышления и общественного поведения являются для трудового права глубочайшим источником и необходимой непосредственной основой. Народное право должно, именно, охватывать саму жизнь и все действующие в ней силы, и отсюда должно исходить в своем законотворчестве. Только благодаря тому, что основные законы трудового сообщества становятся живой реальностью благодаря постоянной работе Немецкого трудового фронта и партии, концепция лично-правовых трудовых отношений как трудового сообщества может быть реализована, а также сообщество на предприятии получает свое признание на деле и в законе.

Из вышесказанного ясно, что Немецкий трудовой фронт (и партия в целом, с ее подразделениями и связанными с ней институтами) не обладает непосредственной правотворческой компетенцией, но, тем не менее, его значение огромно: он не является опорой в здании трудового строя, но является его политическим и правовым фундаментом. Только на этой основе можно плодотворно и близко к реальности решать различные правовые вопросы, связанные с организацией труда: "Государство закрепляет позиции, которые захватила партия" (д-р Лей на V съезде Немецкого трудового фронта, состоявшемся 11 сентября 1937 года).

Хорошим примером того, насколько эти силы, излучающие образование и идеологию, оказывают творческое влияние на всю социальную политику и на весь трудовой порядок в целом, являются ежегодно проводимые "Имперский конкурс профессионального мастерства всех трудящихся немцев" и "Конкурс немецких предприятий за высшие достижения в социальной сфере".

3. Трудовые и культурные соревнования

В первом конкурсе может принять участие любой молодой рабочий - в 1938 году в нем участвовало 2 800 000 человек. Каждому участнику дается задание, соответствующее его профессии и уровню его знаний. На самом деле задание является двойным: практическим, по соответствующей профессии, и теоретическим, включающим ответы на вопросы по той же профессиональной тематике, а также арифметические задачи и сочинения. Женщинам-конкурсантам также дается дополнительное задание, связанное с семейным хозяйством. Кроме того, все участники этого профессионального конкурса Рейха должны письменно ответить на несколько общих вопросов. Наконец, каждый участник должен показать в спортивном состязании хотя бы одно среднее спортивное достижение.

При оценке результатов решающим является практическое задание, так как в центре самого конкурса стоит, по сути, профессиональная работа. Затем, в ходе дальнейших соревнований для каждого населенного пункта, для каждого района и для всего рейха, определяется победитель Имперского профессионального соревнования, отдельно для каждой профессиональной отрасли.

В соответствии с целью этого конкурса, победителям не полагается никаких призов. Участники соревнуются прежде всего за честь. Ежегодно 1 мая - в Национальный день труда - победители конкурса объявляются на торжественной церемонии, а делегация последних принимается фюрером. Кроме того, победителям предоставляется возможность дальнейшего совершенствования в своей профессии, и это в начале всех чемпионов штатов, а по возможности и чемпионов округов. Средствами помощи в этом отношении являются: посещение профессиональных школ и курсов, расширение знаний путем обучения на самом предприятии, перевод в другой отдел предприятия или на совершенно другое предприятие, а для необученных молодых рабочих - направление на курсы ученичества. Победителям также предоставлялась возможность принять участие в различных поездках с деловыми целями или оказывалась денежная помощь для дальнейшего совершенствования.

Точно так же все руководители немецких предприятий приглашаются к свободному соревнованию между собой. Это соревнование, или как его еще называют. "Соревнование немецких предприятий за наивысшие социальные достижения", призвано перевоспитать руководителей предприятий и побудить их содействовать поддержанию на своих предприятиях подлинной общности и вносить самый широкий вклад в реализацию принципов Национал-Социалистической социальной политики.

Каждое предприятие может принять участие в этом соревновании. В этом случае оно должно быть подвергнуто тщательной проверке со стороны представителей Немецкого трудового фронта, партии, предпринимательской организации и соответствующих государственных учреждений, которым поручено это задание. В ходе этой экспертизы особенно тщательно оцениваются:

1. основное идеологическое поведение всех членов предприятия и отношения между ними;
2. общественно-политические мероприятия и меры, принятые для сохранения здоровья рабочих и
3. экономическая цель предприятия, особенно то, насколько политическое руководство учитывает эту цель. Само собой разумеется, что в данном исследовании учитывается размер и финансовые возможности отдельных предприятий.

Предприятиям, получившим наивысшие оценки, 1 мая фюрер присвоил звание "Образцовое предприятие Национал-Социализма". Кроме того, вручаются значки "Образцовые дома и приюты", "Образцовая поддержка работы "Сила через радость"" и дипломы от соответствующих округов.

Награды являются только почетными - они не связаны ни с какими материальными выгодами, если не считать выгодой тот факт, что названия награжденных предприятий сообщаются всей прессой и таким образом становятся известными во всей Германии.

В прошлом году в этом конкурсе участвовало 160 000 предприятий. Из них 99 могли быть объявлены образцовыми 1 мая. В то же время образцовые предприятия прошлого года, число которых составило 103, смогли вновь сохранить свое отличие.

II. Непосредственное правовое регулирование трудовых отношений со стороны государства, работодателя и соглашений между работодателем и работником.

Уже однажды упоминалось, что зачатки Национал-Социалистической организации труда, особенно зачатки сообщества на предприятии, реализуются прежде всего в индивидуальных трудовых отношениях. Поэтому непосредственное правовое регулирование Национал-Социалистического трудового порядка осуществляется, более подробно, через регулирование трудовых отношений.

Индивидуальными средствами этого регулирования являются: предписания закона, тарифные нормы, положения о предприятии, соглашения между подразделениями и решения руководителя предприятия в соответствии с § 2 абз. II закона о регулировании национального труда. Кроме того, в качестве средств регулирования могут рассматриваться как содержание трудовых отношений, так и отдельные решения административных органов и (в несколько более широком смысле) судебные решения.

Таким образом, факторами правового установления условий труда являются:

1. государство;
2. работодатель (руководитель предприятия);
3. работодатель и работник, которые посредством взаимодействия устанавливают условия труда.

1. Государство

Оно действует:

- а) посредством своего законодательства;
- б) тарифными нормами и директивами Имперских попечителей труда (Reichstreuhandler):
- в) административными решениями Имперских попечителей труда и других органов управления трудом; и
- г) посредством отправления государственного правосудия.

Из административных органов по труду следует упомянуть прежде всего органы регулирования труда (Arbeitseinsatzbehörden), о которых речь пойдет ниже, и органы профессионального надзора (Gewerbeaufsichtsämter) как органы, на которые возложено осуществление государственного надзора и официальных предписаний в области законодательства об охране труда.

В качестве важнейшего и в то же время новейшего средства организации труда со стороны государства следует упомянуть, в частности, тарифные предписания, изданные имперским блюстителем труда. Поскольку Национал-Социалистический законодатель упразднил организации работодателей и работников как защищающие профсоюзные интересы, коллективный трудовой договор больше не мог сохраняться. Это еще не означало, что всякое регулирование условий труда факторами вне предприятия также должно быть упразднено.

Право и государственная власть регулировать трудовые отношения уже были переданы Имперскому попечителю труда в 1933 году (§§ 18 и далее, § 32 Закона о регулировании труда). Попечители труда рейха являются административными органами, подчиненными Райхсминистру труда и выполняющими директивы имперского правительства. "-

Попечители труда назначаются для определенных экономических областей, которые устанавливаются Райхсминистром труда по согласованию с Райхсминистром экономики и министром внутренних дел в соответствии с экономическими условиями. В настоящее время существует 17 трудовых попечительских районов. Для определенных групп предприятий, которые требуют равного обращения вне округов попечительства, могут назначаться специальные трудовые попечители. Например, существует один специальный трудовой попечитель для коммунальных служб и один для домашнего труда.

Важнейшей задачей попечителя по труду является издание тарифных постановлений, которые являются правовыми нормами и с помощью которых устанавливаются определенные условия труда, например, минимальные условия, обязательно для группы предприятий. Вопрос о необходимости издания такого тарифного постановления решает попечитель. Единственным условием для издания постановления является тот факт, что условия труда на предприятии должны быть регламентированы. Не существует тарифных постановлений для работы вне предприятия, например, для домашней прислуги.

Принцип, согласно которому минимальные условия должны устанавливаться попечителем труда, а значит, одним человеком, соответствует руководящему принципу, присущему национальной социалистической организации. При принятии решения попечителю помогает и консультирует его комиссия экспертов, состоящая из небольшого числа руководителей предприятий и работников. /4/ этих экспертов должны быть взяты из списков, специально составленных для этой цели Немецким трудовым фронтом. В этом еще раз проявляется участие и сотрудничество трудового фронта (ср. § 23 закона о регулировании национального труда).

Каждое тарифное постановление еще до его издания должно быть рассмотрено экспертной комиссией. Задачи этих комитетов, а вместе с ними и помощь участвующих в них лиц, на практике невозможно переоценить, так как трудовой попечитель при таком разнообразии возложенных на него задач вынужден по необходимости обращаться к творческой помощи своих экспертов.

Reichstreuhänder, Reichsarbeitsminister и Reichsregierung мы переводим словом имперский, потому что „Райхс -трудов -попечитель " все еще кажется чуждым нашему языку. Термин Reichs-... в немецком научном и разговорном языке противопоставляется термину Landes-..., чтобы обозначить, что первый относится к федерации, называемой Reich - империя, а второй - к федеративным государствам, называемым Länder - страны. В современной Германии федерация перешла в единое государство, но приставка Reichs-..... была сохранена, чтобы выразить, что нечто относится в целом ко всему государству. - Прим. ред.

Помимо рассмотрения экспертами комитета, тарифное постановление переписывается. Кроме того, тарифное постановление должно быть опубликовано в органе Рейхсминистерства труда, а именно в Государственной трудовой газете (Reichsarbeitsblatt). Только после этой публикации тарифное постановление приобретало юридическую силу. После публикации все тарифные постановления вносились в реестр, который велся в Министерстве труда. Для того чтобы тарифные постановления были известны и действовали на каждом предприятии, предписывалось вывешивать их во всех отделах предприятий.

Попечители труда, поскольку они могут в любое время издать тарифное постановление, могут также в любое время отменить или изменить его. Не обязательно, чтобы всегда было одно тарифное постановление для каждого предприятия в отдельности, хотя на практике это происходит в большинстве случаев.

Установление минимальных условий для урегулирования трудовых отношений составляет содержание тарифного постановления. Прежде всего, почти во всех тарифных положениях содержатся положения, касающиеся размера оплаты труда и порядка ее начисления (сдельная расценка или тарифная ставка). Кроме того, тарифное положение может содержать положения о вознаграждениях, пенсиях, выплате заработной платы в случае сбоя (остановки) предприятия или болезни, продолжительности рабочего дня, сверхурочной работе, сроках ухода, причинах ухода и т.д. Кроме того, Постановление о тарифах может предусматривать, что споры должны разрешаться не в рамках обычной процедуры суда по трудовым спорам, а в рамках специального арбитражного разбирательства.

Помимо тех предписаний, которые непосредственно влияют на содержание индивидуальных трудовых отношений, тарифное регулирование может также налагать на работодателей такие обязательства, которые выгодны не только отдельным лицам, но и всему трудовому коллективу предприятия. К ним относятся, например, предписания, касающиеся обустройства кантин и уборных, размещения защитного оборудования на станках или строительства отопительных и вентиляционных установок. Кроме того, тарифные постановления могут содержать запреты или распоряжения о приеме работников, а также ряд формальных предписаний. Например, тарифное постановление может запрещать прием женщин, несовершеннолетних или детей на определенные предприятия или устанавливать предельный уровень допуска учеников. Кроме того, такой указ может предписывать прием пожилых работников или инвалидов войны. Наконец, тарифные постановления, как правило, содержат предписания о пределах их действия.

*Гратификация - чрезвычайное денежное вознаграждение. - ред.

Что касается местонахождения, то тарифные постановления применяются только к заведениям, расположенным в определенном округе, связанном с охраной труда. Попечитель должен сам определить, на какие предприятия или группы предприятий в его округе должны распространяться эти тарифные предписания. В постановлении также должно быть указано, касается ли оно всех работников данного заведения или только определенных их групп. Например, оно может быть издано только для работников торговли или только для женщин.

Тарифные правила в силу закона имеют немедленное и принудительное действие. Поэтому они автоматически становятся содержанием индивидуальных трудовых отношений без необходимости заключения какого-либо специального соглашения. Тарифные постановления, однако, также являются абсолютным правом, и любое соглашение, противоречащее им, является недействительным.

Тарифное постановление, однако, не обязывает прямо, а устанавливает минимальные условия в принципе, так что возможны и отклонения в пользу работников. В частности, в отношении оплаты труда этот принцип четко выражен в законе: при любом общем определении вознаграждения необходимо также оставить достаточно места для вознаграждения, соответствующего труду конкретного работника (принцип, согласно которому вознаграждение должно соответствовать достижениям, тому, что произведено - *Leistungslohn* - § 29 Закона о государственном регулировании труда).

Одно исключение из принципа, что положение о заработной плате содержит только минимальные условия, было сделано в более позднем законодательстве: чувствительная нехватка рабочей силы заставила многих работодателей значительно повысить заработную плату, чтобы таким образом привлечь к себе рабочую силу. В результате таких действий заработная плата отдельных групп работников была поднята слишком высоко, без оправдания какими-либо конкретными достижениями и без пользы для всей экономики. Для того чтобы остановить это нежелательное развитие событий, трудовые попечители были уполномочены постановлением от июня 1938 года контролировать развитие вопроса о заработной плате и даже устанавливать в каждом конкретном случае потолок для самой высокой заработной платы. Однако благодаря этим полномочиям попечителей можно было избежать лишь отдельных случаев повышения заработной платы, которые были слишком большими и не соответствовали характеру работы. Таким образом, затрагивалось только необоснованное условное вознаграждение. Принцип, согласно которому вознаграждение должно быть соизмеримо с результатами работы, т.е. результаты работы выше среднего должны вознаграждаться соответствующим образом, в данном случае не затрагивается.

5 Кантина - столовая, ларек, буфет.

После начала войны законодательные нормы привели к еще более жесткому урегулированию. Согласно постановлению о военной экономике от 4 сентября 1939 года и правилам его применения от 12 октября 1939 года, любое увеличение или уменьшение действующих зарплат и окладов было запрещено. Очевидно, что такой мере, введенной исключительно и просто в силу требований военной экономики, нельзя придать принципиальное значение для времени после окончания войны. Принцип, что тарифное постановление устанавливает минимальные условия, не отменяется указанной мерой, а лишь временно, хотя и весьма существенно, ограничивается.

Отступление от тарифного постановления в ущерб рабочим не допускается. Рабочий не может, даже добровольно, отказаться от предоставленных ему минимальных прав, по крайней мере, до прекращения трудовых отношений, так как в противном случае всегда существует опасность, что отказ от этих прав произойдет только под давлением работодателя.

Если попечитель по труду по каким-либо причинам не желает издавать тарифное постановление или если для этого нет юридических предпосылок, поскольку, например, дело не касается предприятия, он может вместо этого издать общие указания (Richtlinien). Несколько органов по охране труда сделали нечто подобное, например, в отношении домашней прислуги, для которой нельзя издавать тарифные предписания, поскольку частные домохозяйства не считаются предприятиями. Эти общие линии могут иметь такое же содержание, как и тарифные предписания. Однако они лишены правоприменительной силы. Их следует трактовать как своего рода примеры в регулировании трудовых отношений.

Мы не будем здесь останавливаться на других задачах имперского трудового попечителя. Нашей целью было показать огромное значение и сильные позиции государственной организации труда.

Следует особо подчеркнуть, что задача имперских трудовых попечителей отнюдь не ограничивается мерами по исправлению положения, но на них также лежит обязанность создать в первую очередь организацию труда на предприятиях. В этом наиболее четко проявляется значительное изменение позиции государства в отношении "организации труда" по сравнению с периодом до 1933 года, когда государство было совершенно неспособно к собственной трудовой политике, а ограничивалось лишь помощью, единственным средством которой был компромисс.

2. Работодатель (Руководитель предприятия)

Институт государственного тарифного регулирования ни в коем случае не означает, что регулирование условий труда по Национал-Социалистическому трудовому праву возложено только на государство. Именно Национал-Социалистическое право считает первостепенной необходимостью вовлечь в ответственное сотрудничество самих заинтересованных лиц, а именно работодателей и работников. Это осуществляется посредством так называемой заводской самоответственности. Важнейшим инструментом в этом деле являются фабричные предписания (*die Betriebsordnung*), которые издаются для каждого предприятия с числом рабочих более 20 человек его руководителем в сотрудничестве с попечительским советом (§ 26 и далее Закона о регулировании труда).

Как и в случае с тарифным постановлением, решение водителя заменяет собой генеральное соглашение в соответствии с общепринятым в нашей организационной жизни принципом. Но, как и в случае с тарифным постановлением, водитель компании обязан, прежде чем принять решение, выслушать совет доверенных лиц. Однако первоначально этот совет выполняет исключительно консультативную функцию. Существует только один случай, когда большинство попечителей, представленных в совете, может обратиться к попечителю труда: когда решения управляющего компанией относительно условий, которые должны быть внесены в предписания компании, не совместимы с экономическим и социальным положением последней (§ 16 Закона о государственном регулировании труда). Доверительный управляющий может, если его жалоба кажется ему обоснованной, заставить руководителя предприятия издать другие правила. Однако в этом случае он может сам издать такие правила.

Правила предприятия должны быть изданы в письменном виде и вывешены по всему предприятию. Только после опубликования они приобретают юридическую силу.

Содержанием регламента являются минимальные условия труда для работников, занятых на предприятии. Разумеется, регламент предприятия должен придерживаться законов в той мере, в какой они представляют собой абсолютное право. Также оно не должно отклоняться в ущерб работникам от тарифных постановлений. Что касается деталей регламента, то Закон о государственном регулировании труда в §§ 27-29 содержит определенные предписания, которые должен содержать любой такой регламент:

1. Положения о начале и окончании рабочего дня и перерывах.
2. Постановления о времени и порядке выплаты заработной платы. Таким образом, эти положения не влияют на размер заработной платы. Если предприятие работает на основе сдельной оплаты труда, то время, в которое начисляется сдельная оплата, должно быть указано в постановлениях.
3. Отдельные законы об охране труда предписывают, что в целях обеспечения безопасности труда в правилах некоторых предприятий должны быть также указаны положения, касающиеся порядка работы.
4. Если в учреждении предусмотрено наложение штрафов, то в правилах учреждения должны содержаться подробные распоряжения на этот счет. В противном случае штрафы могут вообще не налагаться.
5. Наконец, я хотел бы отметить, что работодатель может согласовать со своими работниками особые причины, которые дают ему право на увольнение на неопределенный срок, но только если эти причины указаны в правилах предприятия. Если последние не содержат положений, касающихся увольнения, то в этом вопросе остаются в силе общие законодательные и тарифные нормы.

Помимо вышеперечисленного, правила предприятия могут регулировать все условия найма, а также устанавливать нормы о минимальной заработной плате, отпусках, сроках увольнения, выплате заработной платы в случае болезни и т.д. Правила могут также содержать предписания, касающиеся внутреннего распорядка заведения, например, пунктуальности, чистоты, запрета на курение и т.д.

Действие правил соответствует действию тарифного регулирования. Как правила последнего, так и правила регламента предприятия становятся, по праву, содержанием всех трудовых отношений работников, занятых на предприятии. Правила также имеют немедленное и принудительное действие. Поэтому нет необходимости в том, чтобы отдельные трудовые договоры ссылались на него. Напротив, любые согласованные условия, противоречащие правилам предприятия, не имеют юридической силы и автоматически заменяются его постановлениями.

Работа с аккордами - оплата за объем проделанной работы, а не за время. - Прим. ред.

В любом случае, условия найма, изложенные в правилах, имеют значение как минимальные условия. Следовательно, когда речь идет о выгоде работников, от правил предприятия могут быть сделаны отступления. В частности, здесь действует принцип вознаграждения в соответствии с достижениями (Leistungslohn). Если в правилах содержатся положения об уровне вознаграждения, то они должны быть составлены таким образом, чтобы можно было поощрять более высокие результаты работы.

Помимо установления правил, работодатель также влияет на содержание индивидуальных трудовых отношений посредством права, которое принадлежит ему в силу трудовых отношений, отдавать распоряжения своим работникам. Раньше это называлось правом директив (Direktionsrecht). Теперь § 2 абз. 1 Закона о государственном регулировании труда гласит, что руководитель предприятия принимает решения по всем вопросам, касающимся предприятия.

3. Работодатель (Руководитель предприятия) и Работники

Определять общее содержание трудовых отношений через отдельные соглашения об условиях найма. В этом наделении полномочиями, которое практически необходимо и важно для регулирования труда, особенно выделяется идея личности и достижений.

Положение индивида в народном сообществе не носит чисто пассивного характера, в том смысле, что сообщество по своей воле предоставляет индивиду его права, а наоборот: индивид, охваченный идеей солидарности, призван творчески и ответственно сотрудничать в создании и развитии сообщества. Таким образом, индивидуальное регулирование условий труда не только совместимо с сущностью установленного сообществом порядка как порядка трудовых достижений, но даже необходимо для его полноценного развития. Право, созданное этими индивидуальными соглашениями, будет впоследствии систематизировано в законе о трудовых отношениях, для которого уже существует проект, подготовленный Академией немецкого права.

Отдельные средства создания Национал-Социалистического трудового права - закон, тарифное постановление и т.д. - тесно взаимосвязаны. Действительно, различные факторы, уполномоченные создавать новый трудовой порядок, расположены по принципу инстанций. Организация труда, однако, ни в коем случае не состоит из замкнутых областей, расположенных рядом или одна на другой.

Особенно между так называемой областью предприятия и так называемыми организациями, стоящими иерархически над предприятием, нет никакой изоляции. Для отношений между отдельным предприятием и Немецким трудовым фронтом это неоспоримая данность. То же самое можно сказать и о взаимоотношениях между предприятием и Имперской рабочей гвардией. Строго говоря, Немецкий трудовой фронт и Имперский попечитель труда являются следствием и подтверждением социалистического фундамента, на котором построены индивидуальные предприятия, и их необходимой согласованности с интересами общества.

Для „системы“ трудового права этот факт означает, что, хотя и существует различие между самоответственностью в сфере предприятия, между самоответственностью вне последнего и государственным управлением трудом, все же в этом должно прослеживаться лишь осмысленное и целесообразное разделение функций и компетенций, но не резкое разделение. Закон о регулировании национального труда правильно развил как правовой вопрос, касающийся организации предприятия и Имперского трудового попечительства, так и справедливо упомянул, по крайней мере в нескольких местах, о задачах германского трудового фронта. Именно здесь становится очевидным, что закон о регулировании национального труда является основным, конституционным законом об организации труда.

III. Управление и Распределение Рабочей Силы (Der Arbeitseinsatz).

Особое место в организации труда занимает та часть трудового права, которая касается направления и распределения труда.

Под этим понятием подразумеваются все меры, направленные на охват и направление рабочей силы, а также все меры, касающиеся создания рабочих мест. Последние, после преодоления безработицы, все больше и больше отходят на второй план, так что на сегодняшний день под руководством рабочей силы чаще всего понимается ее охват и руководство ею.

С одной стороны, это руководство стремится обеспечить рабочей силой предприятия, наиболее важные для жизни народа. С другой стороны, оно ставит каждого работника, насколько это возможно, на ту должность, которая соответствует его физическим и умственным способностям, его знаниям и опыту.

В последние годы, когда пришлось приложить все усилия для выполнения первого и второго четырехлетних планов, управление трудом стало занимать все более видное место в организации труда. Естественно, что оно приобретает еще большее значение сейчас, во время войны, которая требует использования всех трудовых ресурсов.

1. Бюро по трудоустройству.

Охват и распределение рабочей силы осуществляется центрами занятости (die Arbeitsämter), которые находятся в непосредственном подчинении Министерства труда.

Средства, которыми располагает эта ветвь общей трудовой политики, многообразны. Одним из успешных средств является, например, предоставление профессионального образования (die Berufsberatung), которое приносит пользу как несовершеннолетним, так и взрослым, рассматривающим возможность смены профессии.

Однако выяснилось, что профессиональное консультирование не обеспечивает желаемой профессиональной ориентации; поэтому необходимы более эффективные меры. Особенно для того, чтобы удовлетворить, и в самых важных случаях, постоянно растущую потребность в рабочей силе, необходимо было избежать слишком частой, но не всегда экономически оправданной, смены работы. Поэтому для достижения этой цели было установлено, что согласие соответствующего бюро труда должно запрашиваться в уведомленных случаях, именно при уведомлении об уходе с работы и найме новых работников. В соответствии с декретом от 10 марта 1939 года, это согласие сначала было необходимо только для некоторых отраслей промышленности, где нехватка рабочих была особенно острой, таких как сельское хозяйство, химическая промышленность или черная металлургия. Однако сегодня, согласно военному декрету от 1 сентября 1939 года об ограничении смены работы, любое такое изменение, т.е. как уход с предприятия, так и новое назначение, за очень редким исключением, подлежит согласованию с бюро труда. Последнее при принятии решений руководствуется политическими и социальными соображениями и учитывает общие направления политики занятости и профессиональный рост соответствующего лица.

2. Трудовое обязательство.

Хотя здесь невозможно дать всеобъемлющий общий обзор всего и весьма разнообразного права на ведение трудовой деятельности, тем не менее, следует упомянуть об одной мере, имеющей огромное значение для военной экономики, а именно о трудовой повинности в сфере трудовой деятельности (die Dienstpflicht).

Трудовая повинность была введена еще в июне 1938 года. Сегодня она имеет своей правовой основой постановление от 13 февраля 1939 года о предоставлении необходимой рабочей силы при выполнении задач особой государственной и политической важности.

Этот трудовой наказ в сфере трудовой деятельности не следует путать с обязанностью каждого молодого немца отбыть полгода в трудовом лагере. Целью трудовой повинности в сфере трудовой жизни является обеспечение необходимой рабочей силой для выполнения тех задач, которые в силу их национально-политического значения не могут быть отложены. Для достижения этой цели каждый житель Рейха может, согласно вышеупомянутому распоряжению, быть направлен на работу, куда бы его ни направило бюро труда. Это распоряжение может действовать в течение ограниченного времени, но может быть сделано и на неограниченный срок. В случае временного распоряжения об ограниченной работе, соответствующие лица, которые в момент получения распоряжения работали в другом месте, считаются находящимися в отпуске.

На время нового отпуска у них не отбирается прежнее место работы. Однако, если трудоустройство является бессрочным, они теряют прежнее место работы.

Права и обязанности лиц, получивших новую работу по распределению, регулируются правовыми нормами, регулирующими трудовые отношения.

Само собой разумеется, что вышеуказанное положение применяется только в очень экстренных случаях. Дела, обозначенные в качестве таковых Германом Гёрингом, который отвечал за выполнение четырехлетнего плана, считаются "задачами особой государственной политической важности". Центры занятости должны позаботиться о том, чтобы избежать суровости, связанной с применением этого постановления и отбором людей. В особых случаях они могут оказывать финансовую поддержку тем лицам, которые в связи с новой профессией вынуждены жить отдельно от семьи.

3. Рабочие как сила нации.

В систематике трудового права определенные трудности создает право, регулирующее управление рабочей силой. Можно сказать, что в этой отрасли трудовое право должно находиться на вершине правовой системы, поскольку его нормы во многом влияют на само возникновение трудовых отношений. Однако, с другой стороны, не следует упускать из виду, что вопрос управления рабочим местом сегодня играет гораздо более широкую роль: деятельность этой отрасли общей трудовой политики все больше касается общего регулирования труда (создание, возникновение и завершение трудовых отношений) и все более радикально преодолевает все остатки прежних представлений о бирже труда", где торговали "товарным трудом". В связи с этим становилось все более очевидным, что идея управления трудом является подлинно социалистической: установление планов распределения рабочей силы означало, по словам фюрера, сказанным Х. Бухебергу по случаю праздника урожая в 1936 году, осмысленное распределение немецкой рабочей силы в соответствии с объективными требованиями народного хозяйства. Таким образом, одновременно и решительно реализуется примат подлинного труда над всеми другими силами и средствами народного хозяйства, показывая, что экономический порядок, являющийся выражением производства и потребления, есть - прежде всего и в самом глубоком смысле - порядок труда.

Отсюда ясно, что разделение труда ни в коем случае нельзя рассматривать как право, противоречащее какой-либо правовой системе, продиктованное необходимостью (как исключительно публично-правовое ограничение принципа договорной и экономической свободы). Напротив, меры, касающиеся рабочего дня, являются подтверждением и реализацией социалистической организации труда и экономики, где нет - опять же по словам фюрера - ни принципа свободной экономики, ни принципа государственной экономики, а есть обязательная национальная экономика, в которой работодатель и рабочие выступают как трудовые полномочия нации. Ведомственные меры могут зависеть в количественном отношении от требований того или иного положения вещей, но их исходный пункт, задача и цель остаются по существу неизменными.

Таким образом, Национал-Социалистическое распределение и направление труда является необходимым компонентом Национал-Социалистической организации труда.

Глава IV. Трудовой Суд

То, что суд по трудовым спорам призван защищать основы трудового порядка, не требует дополнительных объяснений. Судопроизводство в трудовом суде регулируется Законом о трудовых судах 1936 года.

1. Юрисдикция. Заседатели.

Все трудовые споры подлежат юрисдикции трудовых судов - суды общей юрисдикции в данном случае исключаются. В отправлении правосудия участвуют представители работников и работодателей в качестве присяжных заседателей (Laienbesitzer). Кстати, сейчас, пока длится война, эти присяжные заседатели упразднены.

2. Почетные социальные суды.

Особое внимание следует уделить институту "разбирательства почетных социальных судов" (die Soziale Ehrengerichtbarkeit), учрежденному Законом о регулировании национального труда 1934 года.

Закон, который, как Национал-Социалистическое трудовое право, основывается в такой степени на концептуальном сознании людей, чьи трудовые отношения он регулирует, и который поэтому обязательно предполагает у последних определенное социальное поведение, должен, конечно, иметь средства для поддержания и развития этого сознания. И действительно, Национал-Социалистическое трудовое право в значительной степени поддерживается и воспитательной работой партии и Немецкого трудового фронта. Однако все еще могут быть случаи, когда эта воспитательная деятельность, лишенная непосредственных средств принуждения, остается безуспешной. Поэтому для получения эффективного средства правовой защиты в таких случаях были созданы общественные суды чести, задачей которых является наказание антиобщественного поведения и действий против общества путем наложения взысканий, затрагивающих честь (Ehrenstrafen).

Национальный закон о регулировании труда в первой главе о почетных общественных трибуналах (§§ 35 и далее) еще раз определяет основные обязанности каждого члена трудового сообщества. Там говорится: каждый член такого сообщества несет ответственность за добросовестное выполнение своих обязанностей, которые он имеет в соответствии со своим положением в сообществе предприятия. Своим поведением он должен показать себя достойным уважения, на которое он имеет право в соответствии со своим положением в сообществе. Он особенно обязан, в полном сознании ответственности, которую он несет, посвятить все свои силы служению предприятию и подчиняться велениям общего блага.

Тот, кто нарушает эти социальные обязанности, установленные сообществом в рамках предприятия, подлежит ответственности перед честными общественными судами за нарушение общественной чести. Разумеется, по закону не всякое незначительное нарушение общественной чести подлежит наказанию.

Наказание назначается только за грубые нарушения, исчерпывающе перечисленные в законе в четырех составах, а именно:

3. Уголовные составы для работодателей.

Работодатели, руководители предприятий или другие лица, которым поручен надзор на последних, которые, злоупотребляя своей властью на предприятии, злонамеренно используют силу работников или наносят ущерб их чести, нарушают этими действиями общественную честь.

Такая эксплуатация рабочей силы может заключаться, например, в невыполнении работодателем своих социальных обязательств (Fürsorgepflichten), в выплате заработной платы ниже установленной нормы, в плохом питании работников или в том, что они работают в несоответствующих помещениях.

Однако следует помнить, что преступление против общественной чести совершается только тогда, когда предприниматель, злонамеренно злоупотребляя своим положением, не выполняет свой общественный долг. Однако при отсутствии этого элемента состава правонарушения работник все равно может подать жалобу в обычные трудовые суды. Ущемление чести работников происходит, например, в случае оскорбительных высказываний. То же самое происходит и в случае посягательств на честь работниц.

4. Уголовные составы для рабочих.

Все работники предприятия, которые, злостно притесняя рабочих, подвергают опасности трудовой покой предприятия; которые в качестве доверенных лиц сознательно позволяют себе незаконно вмешиваться в управление последним или постоянно и злонамеренно нарушают дух солидарности в трудовом коллективе предприятия, нарушают общественную честь.

Если первый компонент закона касается работодателей, руководителей предприятий и контролеров, то второй компонент касается работников и особенно доверенных лиц. Конечно, не всякая критика управленческих норм является злостным преследованием труда. Однако последнее имеет место, когда высказываются мысли, направленные на создание недовольства или усиление уже существующего недовольства среди сообщества предприятия, особенно когда они призывают людей уйти с работы, бастовать, бойкотировать и т.д. Мерилом в таких случаях должно быть самое строгое поведение доверенных лиц, занимающих особое положение на предприятии.

Все члены общества на предприятии, донимающие попечителя труда легкомысленными жалобами или намеренно нарушающие его письменные предписания, подлежат осуждению и наказанию со стороны почтенных общественных судов. Смысл этого предписания ясен. С одной стороны, доносительство должно преследоваться, а с другой - авторитет трудового попечителя должен быть укреплен.

Все члены попечительского совета подлежат наказанию, если они, не имея полномочий, разглашают конфиденциальные сведения или фабричные и коммерческие тайны, ставшие им известными при исполнении обязанностей попечителя. Причем этот судебный уставной состав затрагивает только доверенных лиц и призван защитить от них работодателя в случае, если они используют свое положение во вред предприятию.

5. Наказания, налагаемые достопочтенными социальными судами, должны быть следующими:

Самым легким наказанием является предупреждение. После этого следует выговор. Кроме того, может быть наложен денежный штраф в размере до 10 000 райхсмарок. Самым суровым наказанием для работодателя является лишение его права быть водителем своего предприятия. Однако это не затрагивает ни его имущества, ни его способности как работодателя. Он просто перестает быть руководителем своего предприятия, и его заменяет другое назначенное лицо, которому передаются все его функции руководителя, и особенно право принимать решения по вопросам, касающимся предприятия.

Попечитель также может быть лишен должности члена попечительского совета. Кстати, попечитель автоматически перестает быть таковым с момента вынесения ему выговора или денежного взыскания. Наконец, достопочтенный социальный суд может распорядиться об удалении работника с прежнего места работы и при этом не обязан придерживаться установленных законом сроков предупреждения.

6. Организация Судов чести.

Почетные общественные суды являются государственными учреждениями и состоят из двух инстанций. Суды низшей инстанции состоят из одного судьи в качестве председателя и двух присяжных заседателей, один из которых является работодателем, а другой - доверенным лицом. Присяжные заседатели вызываются председателем суда на основании списка, специально подготовленного для этой цели Немецким трудовым фронтом.

Верховный почетный социальный суд Рейха (Reichshrengerichtshof) в качестве апелляционного суда учрежден в Берлине. Он имеет тот же состав, что и почетные суды, за исключением того, что число присяжных составляет 4 человека: два новых присяжных - один судья и одно лицо, назначенное Имперским правительством.

Важную роль в работе почетных общественных судов играет попечитель труда. Он выполняет функции, свойственные прокурору в обычных судах, а именно: предлагает открыть процесс и ведет обвинение.

Наконец, я хотел бы очень коротко остановиться на взаимоотношениях между судопроизводством в социальных судах и в обычных уголовных судах.

Естественно, что может случиться так, что одно и то же деяние может в одно и то же время выполнять две законные конституции, одна в области правонарушения против социальной чести, а другая в области уголовного права. По возможности следует избегать коллизии между этими двумя процессуальными действиями, тем более что они действуют независимо друг от друга. Поэтому в таком случае действуют следующие правила: если государственное обвинение уже было предъявлено в уголовном суде, то производство в суде по делам о нарушении социальной чести должно быть приостановлено. Если уголовный процесс завершился оправдательным приговором, осуждение того же лица в процессе общественного суда чести допускается только в том случае, если совершенное деяние оправдывает аналогичное осуждение, независимо от уголовного закона.

Глава V. Трудовое право несовершеннолетних работников

(Das Jugendarbeitsrecht)

Положение несовершеннолетних в организации труда определяется их положением в нашем национальном строе. И это их положение имеет в своей основе образовательную идею. - "Вся немецкая молодежь будет воспитываться, помимо дома своих родителей и школы, также в организации Молодёжи Хитлера- физически, духовно и нравственно в духе Национал-Социализма и в служении народу и народному сообществу" (§ 2 закона о Молодёжи Хитлера).

Эта руководящая идея воспитания по своей основе и цели является следствием социалистической концепции общества и личности, которая была изложена выше. Национальная необходимость, а значит, и социалистический долг - дать молодежи, как развивающемуся молодому гражданину, то образование и ту поддержку, которые необходимы ему для развития его духовных, умственных и физических сил на службе своему народу и тем самым подготовить себя к выполнению своих будущих обязанностей.

На этих мыслях и с этой целью должно строиться трудовое право молодых рабочих. А для него личность молодого человека, т.е. личность формирующегося гражданина, его воспитание в духе общины и его достижение (т.е. включение произведенных им благ) в эту общину - жизненно важные основы.

Эти постулаты являются определяющими для места закона о занятости молодежи в системе общего закона о занятости. Очевидно, что особое положение молодежи в национальном и правовом порядке является отражением необходимости общего порядка. Трудовое право с его особо выраженной идеей личности, молодежное трудовое право предстает как необходимый компонент общего порядка.

Внутреннее единство не означает, однако, механического равенства. Скорее, именно в плоскости идеи личности появляются важные различия, а не равенство. Поскольку личность молодежи находится еще в стадии становления, идея воспитания выступает поэтому как заповедь немецкого социализма и как его отпечаток в трудовом праве молодежи. Это обстоятельство имеет решающее значение для задачи и места Национал-Социалистической Рабочей Партии в трудовом праве рабочей молодежи.

Поскольку воспитание всех немцев в духе национальной общности, в верности и трудовых достижениях является самой характерной по содержанию, самой глубокой задачей партии, то тем более она должна уделять свое внимание построению молодежного трудового права, которому, как уже было сказано, воспитательная идея очень присуща. Поэтому в построении этого права принимают живое участие две великие организации партии, а именно Германский трудовой фронт и Молодёжь Хитлера.

Задачи этих двух организаций определяются и дифференцируются соглашением между лидером Немецкого трудового фронта и лидером имперской молодежи. Согласно закону о Молодёжи Хитлера от 1 декабря 1936 года, вся немецкая молодежь включена в состав последнего. Ее физическое, духовное и моральное воспитание вне родительского дома передается в руки имперского молодежного лидера. Последний уделяет особое внимание профессиональной подготовке молодежи и призывает ее подчиняться всем тем мерам, которые Немецкий трудовой фронт принимает для ее профессионального совершенствования.

Германский трудовой фронт является единственной компетентной организацией по профессиональному обучению. В приказе фюрера от 24 октября 1934 года говорится, что задачей Германского трудового фронта является создание подлинной национально-трудовой общности всех немцев и забота о том, чтобы каждый гражданин занимал в экономической жизни нации то место, которое, в соответствии с его физическими и духовными возможностями, наиболее подходит ему для достижения наибольшей личной производительности и тем самым приносит наибольшую пользу национальному сообществу. В этом постановлении также говорится, что Немецкий трудовой фронт обязан заботиться о профессиональном училище.

Вопросы, связанные с работой с молодежью, находятся в ведении Молодежного бюро (das Jugendamt) Германского трудового фронта.

Решающее политическое значение Немецкого трудового фронта и молодежи Хитлера для трудового воспитания и, благодаря этому, для развития молодежного трудового права наиболее ярко проявляется в Имперском профессиональном соревновании. Оно реализует внутреннее единство между образованием и знаниями, между характером, политическим сознанием профессиональным мастерством. Силой соревновательной идеи достигается максимально возможное развитие и подъем работоспособности.

Наконец, Имперское профессиональное соревнование помогает, благодаря поддержке, оказываемой победителям, добиться подлинно социалистического отбора по труду и достижениям.

Непосредственное правовое определение положения молодого работника в организации труда осуществляется в соответствии с определением условий труда по трудовому праву взрослых. Тесная связь трудового права несовершеннолетних с общей организацией труда лучше всего видна из того, что закон, регулирующий национальный труд, одновременно является основным законом для правового положения несовершеннолетнего работника в организации труда. И взрослый, и молодой работник являются членами трудового сообщества на предприятии. И к нему, как и к взрослому, применяется тарифное регулирование и регламент предприятия. Работодатель (руководитель предприятия) имеет те же социальные обязательства по отношению к молодому работнику. Причем последние приобретают особенно ярко выраженный социальный характер, когда речь идет о несовершеннолетнем члене трудового коллектива.

Социальные обязанности заботы (*die Fürsorgepflicht*), которые, согласно терминологии закона о регулировании национального труда, являются выражением всеобъемлющих основных обязанностей работодателя по отношению к работникам, означают, когда речь идет о молодом работнике, прежде всего, обязанность воспитания и обучения.

Наконец, в связи с трудовым правом несовершеннолетних следует упомянуть Закон о труде и рабочем времени несовершеннолетних от 30 апреля 1938 года (Закон о защите несовершеннолетних).

Этот закон является, после закона о молодежи Хитлера и закона, регулирующего национальный труд, еще одним базовым законом для правового положения рабочей немецкой молодежи в Национал-Социалистическом трудовом порядке и является важной составной частью создаваемого нового молодежного трудового права.

В своих отдельных положениях этот закон ставит вопрос о защите труда молодежи на совершенно новую основу по сравнению с прошлым. Защита молодежи предстает здесь как подтверждение и дальнейшее развитие идеи личности и трудовых достижений, которая лежит в основе немецкого трудового права. Основные идеи закона кристаллизуются в мысли, стоящей во главе самого закона: защита молодежи означает защиту народа.

Детский труд, прежде всего, запрещен, а несовершеннолетние работники защищены от перенапряжения путем ограничения рабочего времени и запрета на работу в ночное время. Гарантируются отгулы и праздники.