

德国劳动法院设置 及劳资争议案件审理

周贤奇

劳动法院的设置和案件受理范围

在德国,劳动关系原来是由民法调整的,德国民法典就有调整劳动关系的规定。随着经济的发展、法制的逐步完善,劳动法逐渐从民法中分离出来,以至形成一个相对独立的法律体系。在德国,劳动关系贯彻的是劳动自由原则,劳动关系的建立完全采用市场化的形式,即劳动契约的形式,由雇员与雇主自由决定是否发生雇佣劳动关系,并决定工资、工作时间、工作条件、休假、劳动保护等有关事宜。在这种关系中,作为劳动者显然总是处于劣势的地位,他们的权益往往难以得到保护,劳资冲突和劳资纠纷的产生是必然的。为了缓和冲突,排除纷争,稳定社会关系,德国法律在保护劳动者权益上采取了重大举措,即制订了独立于民法之外的劳动法,劳动法院随之也从普通法院体系中分离出来。

在德国,普通法院的历史源远流长,通过法院来处理劳动争议最早可追溯到10世纪初,至于专事审理劳资纠纷案件的劳动法院,只是在1952年才从普通法院体系中分离出来成为一个独立的司法机构体系。为此,联邦德国于1952年专门制订和颁布了劳动法院法。该法既是劳动法院组织法,又是审理劳资纠纷案件的程序法。它不仅对劳动法院的设置和组织机构作了规定,而且还就劳动法院审理劳资纠纷案件的一些特殊的程序也作了详细的规定。

根据德国劳动法院法,劳动法院分为三级。一是基层劳动法院。它负责劳资纠纷案件的初审,即第一审案件的审理,因此也称初审劳动法院。全德国现共设有基层劳动法院123个,职业法官840名。二是州劳动法院。它负责劳资纠纷案件的上诉案件的审理,因此也称上诉审劳动法院。全国现设有州劳动法院19个,即除全德16个州各设1个州劳动法院外,另在北威斯特法伦州增设2个州劳动法院,巴伐利亚州增设1个州劳动法院,现共有职业法官200名。三是联邦劳动法院。主要负责不服上诉法院裁判的全德劳资纠纷案件的复审。为使劳动司法得以统一,全德只设一个联邦法院,地点在德国中部的黑森州的卡塞尔,它实际上是德国劳动法院的最高法院。

与普通法院审理一般民事案件不同的一个突出特点是,劳动法院审理劳资纠纷案件的法庭采取职业法官与名誉法官相结合的形式。这样做的好处主要有以下几个方面:第一,名誉法官来之于企业,对企业的情况比较了解,对劳动关系的状况也比较熟悉,可以帮助法庭对劳资纠纷作出比较符合实际的裁判;第二,名誉法官来之于雇主和雇员两方,各自为他们说话,这样就可以使劳动争议双方在心理上增加对法庭的信任,使他们更容易接受法庭的裁判;第三,名誉法官在审理案件中有与职业法官一样的权力,如有相同的询问权、查阅案卷权等权力,以及相同的表决权,这样就可以在一定程度上避免或防止职业法官的独断,提高法庭裁判的公正性。基层、州劳动法院审理案件的法庭由本法院自己的1名职业法官和2名外请的名誉法官组成,联邦劳动法院审理案件的法庭一般由3名职业法官(其中1名为首席法官)和2名名誉法官组成。名誉法官来自雇主和雇员两方,各占一半,由雇主协会和工会提名,然后由有关部门任命。基层、州劳动法院的名誉法官由地方和州的有关部门任命,联邦法院的名誉法官则由联邦劳工部任命。名誉法官任期4年。担任名誉法官的年龄限制是,基层法院必须在25周岁以上,州法院必须在30周岁以上,联邦法院必须在35周岁以上。

对劳动法院的案件受理范围,德国劳动法院法作了具体的规定。劳动法院主管下列劳资纠纷案件的审理:第一,单个的雇员与雇主因工资、解雇等私权性的争执。包括因劳动关系而发生的争执、劳动关系存在与否的争执、劳动关系的终止及其法律后果的争执、与劳动关系相关的非法行为引起的争执,等等。第二,集体合同方面的争执。包括签订集体合同的双方就集体合同的内容和集体合同存在与否而发生的争执,签订集体合同的双方与第三人之间关于集体合同内容和集体合同存在与否的争执,集体合同双方之间或该双方与第三人之间因不允许行为,如劳资斗争采取的手段等而发生的争执。第三,企业委员会与雇主之间发生的争执。

处理劳资纠纷的原则和程序

劳动法院处理劳资纠纷应遵循以下原则：一是便捷原则。劳资纠纷涉及劳动关系的双方，影响经济发展和社会稳定，必须迅速处理。它摒弃任何官僚主义和形式主义，程序要简捷，要方便诉讼，不要引起过多的诉讼费用开支，增加当事人的负担，不然繁文缛节就会成了限制当事人诉讼的桎梏。二是不告不理原则。劳动关系属于私权范围，当事人对自己的私权有权处分。因此，只有当事人向法院提起劳资纠纷诉讼，法院才立案受理。三是裁判前听审原则。即法院裁判前要充分听取双方当事人的陈述，以了解当事人的诉讼请求和根据。四是直接取证原则。法官可以责令当事人以书面形式回答证据方面的问题，并且只要有可能，就在法庭上进行听证。五是口头审理原则。所谓口头审理，即以非书面的口头问答和口头辩论为主要形式进行开庭审理。法官通过口头审理等简易诉讼方式，以达到从速解决诉讼的目的，这有利于及时解决纠纷，有利于减轻和防止诉讼程序上的形式主义。法官通过这种形式开庭，当事人当庭直接回答问题，以查清事实，并通过口头审理进行调解。六是调解原则。调解是审理劳资纠纷案件的必经程序。七是公开审理原则。除法律另有规定外，劳资纠纷案件一律进行公开审理。八是法官审理原则。劳资纠纷案件由具有法官资格的法官，包括职业法官和名誉法官组成合议庭进行审理。

劳动法院处理劳资纠纷的诉讼程序。第一，把调解作为一审法院审理劳资纠纷案件的必经程序。在一审中，每一个案件都必须经过庭内调解，否则，不能收取诉讼费用。根据劳动法院法的规定，在一审程序开庭之前，即在担任法庭审判长的职业法官主持下，做双方当事人的工作，促使当事人双方相互协商，以期促成双方互谅互让，达成调解协议。为准备调解，法官可以要求被告提出书面答复。法官主持调解时，不能传唤证人，但可以以当事人言词答辩中的自认作为根据。经过调解，如果当事人双方达成调解协议，或者原告撤回起诉，或被告自认了原告的诉讼请求，调解程序即告结束。经过调解达成的协议依法记录在案后，即具有法律效力。如果调解失败，双方当事人未达成谅解，即另行确定开庭的日期，然后如期按程序进行开庭审理。

第二，设置裁判程序和决议程序，以适应解决不同类型的劳资纠纷案件的需要。裁判程序适用于一般的劳资纠纷案件，比如单个的雇员与雇主之间发生的劳资争议；而决议程序则适用于集体劳动合同纠纷案件的处理，比如涉及企业章程法方面的雇主与企业委员会之间的争议。两种程序除适用的案件范围不同外，其区别还表现在如下几个方面：一是当事人在诉讼中的地位不同。在裁判程序中，诉讼是由当事人引导的，即诉讼请求系由当事人提出，并由其

提出证明其请求所依据的事实，法庭对争议则根据当事人双方的陈述进行审理；而决议程序中，诉讼的进行主要取决于法庭，比如在某一集体劳动争议中如果涉及到企业委员会，法庭首先要对该企业委员会是否是合法产生的进行必要的调查，然后根据法庭所认定的证据，对争议进行审理。二是举证责任不同。裁判程序中所采取的是由当事人举证的原则，即当事人对自己的主张负举证责任；而决议程序中负责举证的是法庭。也就是说，在决议程序中所采取的是由官方举证的原则。这样不同的规定其意义在于，适用裁判程序的劳资争议案件的劳资双方只是单个的雇员和雇主；而决议程序所要解决的是集体争议案件，它所涉及的是群体的利益，如果依靠当事人举证就可能使群体的利益受到影响，因此审理这类纠纷则由法庭来负责搜集证据，谁到庭作证完全由法庭决定，传谁出庭作证，谁就有义务出庭作证。三是诉讼费用的收取不同。适用裁判程序的劳资纠纷案件按规定收取诉讼费用，而适用决议程序的劳资纠纷案件，一律不收取诉讼费用。

第三，关于代理诉讼的问题。地方劳动法院受理的劳资纠纷案件，即一审诉讼的当事人可以请律师或指定其他人出庭代理诉讼，也可以亲自出庭诉讼。代理诉讼的代理人须有诉讼代理资格，即必须是律师或者工会或雇主协会的法律顾问。实践中，如果在雇员参加了工会的情况下，大部分雇员都是请工会的法律顾问代理诉讼，这种代理费用可在结案时才予交付；如交付有困难，还可以提出分期交付或免交的申请。雇员请工会的人代理诉讼就可以与雇主请律师帮助诉讼求得平衡。如果雇员没有参加工会，实践中则一般都通过参加保险来解决。通过保险由律师代理诉讼也比较方便，这也可能是德国劳资纠纷诉讼多的一个原因。案件到了州劳动法院二审（即上诉审）和联邦劳动法院复审阶段，当事人必须聘请作为诉讼全权代表的律师或者工会或雇主协会的代表出庭代理诉讼。当然，如果是适用决议程序的案件，则可以不这样做，但即使是这类案件的上诉，也必须要有律师的签字。

第四，关于诉讼费用的收取问题。合理的诉讼收费是便于劳动者参与诉讼的重要条件。劳资纠纷案件的诉讼费采取低收费原则。劳动法院对劳资纠纷案件诉讼费用的收取要比一般的民事案件低得多，通常要低 20%。对劳资纠纷案件的诉讼收费制定了一个统一的标准和办法。比如一个解雇纠纷案件，假设雇员的月工资为 4000 马克，3 个月的工资合为 12000 马克，如果以判决结案，收取的诉讼费用为 480 马克，即为雇员 3 个月工资的 4%；如果以调解结案，则不收取任何费用。

（作者单位：最高人民法院）