

KNUD V. JENSEN:

ARBEJDSRETEN I DANMARK

HISTORIE OG PRAKSIS

EN GRUNDBOG FOR
SKOLER OG STUDIEKREDSE



KØBENHAVN
SOCIALDEMOKRATIETS FORLAG „FREMAD“
1935

Forord.

Ja, Septemberforliget er et Spind af Inter-
esser, der afbalancerer hinanden. En Maske tabt,
og det hele Spind kan løbe op.

Carl Ussing.

I. Den faste Voldgiftsrets og Forligsinstitutionens Jubilæumsaar udkommer denne Bog, afhjælpende et Savn, som ikke mindst har været følt af dem, der gennem Oplysningsbevægelsen søger at sætte sig ind i Arbejdsretsgrundlaget, for hvilket Forliget af 5. September 1899 er Grundloven. Septemberforliget har alt for ofte været behandlet isoleret. Uden at kende dets Forudsætninger, d. v. s. Fagforeningernes Kamp for at opnaa Ligeberettigelse i Arbejdsforholdet, og uden at kende den Udvikling, som Septemberforliget har faaet, først gennem Den permanente Voldgiftsrets, men i aldeles overvejende Grad gennem Den faste Voldgiftsrets Kendelser, har adskillige faaet en skæv Indstilling overfor de herhenhørende meget vigtige Problemer. Hvad der hidtil har foreligget af Publikationer vedrørende Arbejdsret, Mæglingsinstitutioner og Voldgiftsregler, har været spredte og tilfældige Fremstillinger uden indbyrdes Sammenhæng, til Tider mere brugbart for dem, der ønskede at angribe hele Arbejdsretsforholdet, end bidragende til at yde Vejledning og bibringe Forstaaelse.

Først nu foreligger ved denne Bog en Udredning af Septemberforligets historiske Forudsætninger, en Redegørelse af det Gennembrud, som dansk Arbejdsret fik i

1910 ved Oprettelsen af Den faste Voldgiftsret og Forligsinstitutionen, Udarbejdelsen af Norm for Regler for Behandling af faglig Strid, og endelig og ikke mindst en omfattende og dygtigt gennemført Analyse af den Udformning, som Septemberforliget har faaet gennem Den faste Voldgiftsrets Virksomhed. De, der til daglig arbejder med disse Spørgsmaal, vil kunne vurdere det meget store Arbejde, der ikke mindst i Bogens Afsnit vedrørende Den faste Voldgiftsrets Kendelser er udført, men for dem, der har disse Problemer paa Afstand, maa det være tilstrækkeligt at oplyse, at paa det Tidspunkt, Bogen er skrevet, havde Den faste Voldgiftsret afsagt ca. 2000 Kendelser.

Ved at medtage Loven om Arbejds- og Erhvervsfrihed samt nogle Oplysninger om Udlandets Arbejdsretsforhold fremtræder Bogen som et afrundet Værk, der ved Siden af at bibringe den interesserede Læser et klart Billede af dansk Arbejdsret, tillige stiller dette i Relation til andre Landes Arbejdsretsgrundlag.

Det var naturligt, at De samvirkende Fagforbunds Sagfører i Den faste Voldgiftsret, Knud V. Jensen, fik overdraget det ærefulde Hverv at skrive det første populære Værk om dansk Arbejdsret.

Dr. Ussing kaldte Septemberforliget et Spind af Interesser. Knud V. Jensen har udredt dette Spind, ingen Maske er tabt, tværtimod Spindet er knyttet fast og stærkt. Denne Bog er en ny Kundskabskilde. Gid mange vil øse af den til Styrkelse af Dansk Arbejderbevægelses fortsatte Bestaaen paa Retsprincippets Grundlag.

Johs. Kjærbo.

Indledning.

Til Bedømmelse af Spørgsmaal, der angaar Institutioner og Regler for Mægling i og Afgørelse af faglige Stridigheder eller Brud paa Overenskomster, hører naturligt ogsaa et lille Indblik i selve de almindelige faglige Overenskomster, og hvorledes disse virker paa Arbejdspladsen i det direkte Forhold mellem Arbejdere og Arbejdsgiver.

Man maa se bort fra enkelte lejlighedsvis udtalte Ønsker om at komme tilbage til den frie Aftale paa Arbejdspladsen, uden overenskomstmæssige Baand, og man maa holde sig til det rent faktiske, at *Grundsynspunktet for begge Parter er*, at der forud — og for en vis Periode — bør træffes bindende Aftaler om Hovedlinierne for Arbejdsforholdet saaledes, at i Hovedsagen Arbejdskampen henlægges alene til de Tidspunkter, hvor Overenskomsterne skal indgaas.

Det bliver da Organisationerne, der fagvis og nogenlunde ensartet for Faget slutter Aftaler om Løn, Arbejdstid m. m., ligesom Fagforeningerne ogsaa søger saadanne Aftaler sluttet med uorganiserede Arbejdsgivere.

Men »Arbejdsoverenskomst« er et vidt Begreb.

Overenskomsterne er af noget forskellig Karakter, alt efter som de er gældende for det ene eller andet Fag.

I Fag med stadig skiftende Arbejde af forskellig Art er den saakaldte Minimallønsoverenskomst fremherskende, d. v. s. Aftale om Mindstebetaling pr. Time med Adgang til Aftale om personlig højere Lønninger efter Kvalifikation, eller rettende sig efter Lønnen for tilsvarende Arbejde andre Steder.

Fag med stadigt tilbagevendende ensartet Arbejde

har nøje udarbejdede faste Priskuranter med detaljerede Prisangivelser, og andre Fag igen har en Kombination eller — som f. Eks. i Jernindustrien — en Overenskomst med fastlagt Mindsteløn, Overarbejdstillæg, Arbejdstid og iøvrigt alle almindelige Bestemmelser, medens det saa er overladt til Arbejdsgivere og Arbejdere paa Virksomhederne værkstedsvis at aftale Prislistes, der saa løber med 2—3 Maaneders Opsigelse, og uafhængig af Hovedoverenskomsten. Saadanne Priskuranter kan ved Opsigelse og Udløb bringes til Ophør saaledes, at man falder tilbage paa Tidlønsbestemmelserne, men da ogsaa giver Adgang til for Parterne ved Iværksættelse af Konflikt at søge gennemført nye Værkstedsprislistes.

Saaledes er Overenskomsterne afpasset efter om de angaar Arbejdsmænd ved Jord-, Bygnings- eller Havnearbejde, Maskinarbejdere, Snedkere, Murere, Tømrere, Formere, Tjenestemænd og Funktionærer, kvindelige Fabrikarbejdere, Rengøringsarbejde, Restaurationsvirksomhed, Keramikere, Butiksmedhjælpere, Malere, Kontorfolk o. s. v., alle disse mange Fag og Omraader, hvis Arbejdsforhold er saa vidt forskellige, som tænkes kan. Men i alle Fagenes Overenskomster bestræber man sig for at gøre Aftalernes Grænser saa vidt omspændende, som muligt, saaledes at alt indenfor Faget forekommende Arbejde er dækket af Aftalerne.

Heraf følger saa, at Fagets Arbejdere ikke kan nægte at udføre det derunder hørende Arbejde til de fastsatte Lønninger, og der følger tillige, at hvor intet andet er udtrykkelig bestemt, skal alle Arbejdere — uanset om de er organiseret eller ikke — aflønnes efter den i Faget gældende Overenskomst.

Det kan forekomme, at en Arbejdsgiver træffer Aftale med en uorganiseret Arbejder om andre og for Arbejderen ringere Vilkaar, end dem, Arbejdsgiveren har truffet Aftale med Forbundet om, men noget saadant paa-

dømmes som ulovligt, idet den overenskomstmæssige Aftale er truffet med — og skal holdes overfor — Forbundet, og en Privataftale kan ikke berettigge til at lønne *under* det almindeligt i Faget gældende. I saadanne Tilfælde vil som Regel blive idømt Bøder, der tilfalder Fagorganisationen, som den Part overfor hvem Overenskomsten brydes.

En yderligere Sikkerhed for de overenskomstmæssige Aftalers Fasthed er, at hvis en Virksomhed skifter Ejer, medfører det ikke, at Overenskomsten dermed er ophævet, idet den hviler paa Virksomheden og maa overtages af den nye Ejer og gælde indtil Opsigelse og Frigørelse. Dette maa formentlig ogsaa være rimeligt, efter som Arbejderne i en Virksomhed ofte er uvidende om, hvem der er den egentlige Ejer — Aktieselskab f. Eks.

Det kan vel nu være vanskeligt for den enkelte Arbejder paa større Arbejdspladser at være fuldt bekendt med alle Enkeltheder i Overenskomst, Priskurant, Aftaler og Fortolkninger, ligesom det er overordentlig vanskeligt — for ikke at sige umuligt — for Arbejdsgiveren, hver Gang der foreligger et Spørgsmaal, der angaar samtlige Arbejdere paa Virksomheden, at forhandle med hver enkelt. Derfor er det efterhaanden udviklede Tillidsmandssystem blevet en betydningsfuld Faktor i det faglige Forhold mellem Arbejder og Arbejdsgiver.

Tillidsmandssystemet, dets Oprindelse, Udvikling og Virksomhed, har sin egen Historie, kræver sin særlige Belysning og ligger udenfor denne Bogs Opgave, hvorfor her blot skal nævnes, at alle de Spørgsmaal om Priser paa Arbejde, Forstaaelse af Overenskomsten, Arbejdstidens og Feriens Lægning, Spisetider, hygiejniske Forhold og meget andet, der jævnlige kan forekomme paa Virksomhederne, forhandles mellem Arbejdsgiveren eller dennes Repræsentant og den af Arbejderne valgte paa Virksomheden beskæftigede Tillidsmand.

Ved Legaliseringen af dette System fritages samtidig de enkelte Arbejdere for direkte at forebringe deres Ønsker, Krav og Klager for Arbejdsgiveren, medens omvendt samtlige Hverv i den Retning paalægges Tillidsmanden.

Dette kan føre til, at ubetænksomme Arbejdsgivere betragter Tillidsmanden mindre velvilligt, og det er derfor kun naturligt, at Tillidsmanden nyder en vis Beskyttelse.

I en betydelig Del Overenskomster er der fastsat omfattende Regler for Tillidsmandens Valg, Anerkendelse og Virksomhed, og det er efterhaanden indskærpet Arbejdsgiverne at være varsomme med at foretage Afskedigelse af en Tillidsmand, fordi der ligger betydelige Interesser for Fagorganisationerne i, at dygtige og særligt egnede Arbejdere varetager Gerningen som Tillidsmænd, og betydelig Interesse i, at disse ikke af den Grund udsætter sig for Afskedigelse.

I juridiske Kredse erkendes det som en almindelig dansk Retsgrundsætning, at ingen i Henhold til en Arbejdskontrakt kan fremtvinge at forblive i — eller komme ind i — en Stilling mod Arbejdsgiverens Vilje, men Forholdet med en Tillidsmand er af den særlige Karakter — i Modsætning til de almindelige private Kontraktforhold — at der ved Siden af det private individuelle Krav paa Skadesløshedsholdelse i Anledning af en ulovlig Afskedigelse *gaar en kollektiv Interesse af betydelig Vægt*, idet det for Arbejderne og deres Organisationer maa være af største Vigtighed, at det ikke for Arbejderen er forbunden med nogen Afskedigelsesrisiko at overtage Stillingen som sine Kammeraters Talsmand, og at der i Tilfælde af Overgreb i saa Henseende paa Tillidsmandsinstitutionen maa ydes Oprejsning, ikke blot for den enkelte Arbejder for det individuelle Tab, men ogsaa til Organisationerne for Overenskomstbrud.

Som saaledes nævnt bør der for de Arbejdere, der paatager sig det vanskelige Hverv som Tillidsmand paa Arbejdspladsen — og som Arbejdsgiveren ogsaa har en særlig Nytte af — være en vidtgaaende Beskyttelse mod Afskedigelse, og det er saa den enkelte Arbejders Sag, men først og fremmest Tillidsmandens og Arbejdsgiverens Sag, at kende de aftalte Overenskomster, for nøje at kunne efterleve dem i det daglige Arbejde paa Virksomheden. Men der maa yderligere stilles Krav om nøje Kendskab til de ikke alene skrevne, men ogsaa efterhaanden gennem Retsafgørelser skabte, Regler for Forholdet mellem Arbejder og Arbejdsgiver.

Det ligger nær for, i gode Tider, med Mangel paa Arbejdskraft, at Arbejderne søger Situationen udnyttet, men saadanne Aktioner, af hvilke der ganske naturligt gennem Tiderne har foreligget mange, er altid blevet imødegaaet kraftigt fra Arbejdsgiverside, idet det anføres, at selve Overenskomsten skal være et Bolværk mod saadanne Aktioner, og at det maa være ulovligt ved Aktion i Overenskomstperioden at søge opnaaet Fordele, som det ikke har været muligt at opnaa ved Overenskomstens Indgaaelse. Men denne Hovedregel er naturligvis gensidig, og derfor ogsaa gældende, naar Forholdet er det modsatte. Naar saaledes en Virksomhed forsøger overfor Arbejderne at gennemføre en Lønreduktion, og naar dette ikke lykkes, da foretager Afskedigelse af den paagældende Gruppe Arbejdere, for saa senere at foretage Genantagelser til Arbejdets Tilendebringelse, bliver det af Retten paadømt som en ulovlig Handling af samme Karakter som nævnt for Arbejdernes Vedkommende under bedre Arbejdsmuligheder.

Men det er store Krav, der stilles til Folkene paa Arbejdspladsen i Retning af at forstaa og nøje følge Overenskomster og Aftaler. Naar en Snedker i Aarhus skal udføre en Vinduesindfatning, der ikke direkte er an-

givet i Priskuranten, *naar* en Maskinarbejder i København faar i Akkord et Arbejde, der tidligere var en Del af en samlet og udelt Akkord, *naar* Havnearbejderne i Horsens skal losse løs Sæd med »Suger« fra et Skib, for hvilket Betalingen ellers er fastsat som Losning af Stykgods, ja, man kunde blive ved i det uendelige, og nævne Tusinde og atter Tusinde af de fra Dag til Dag forekommende Tilfælde, *saa gælder det* om, at der udvises Konduite af Arbejdsgiverens og Arbejdernes Repræsentanter, og det gælder først og fremmest om fra begge Sider at søge Arbejdsstandsningen undgaaet med en Hensyntagen til de givne Regler for Behandling af faglige Stridigheder.

Med den Rolle, Organisationerne i det hele taget spiller for Produktionslivet, er det naturligt, at der ogsaa for Overenskomsternes Overholdelse fastsættes et vist Ansvar. Man er her fra Arbejdsgiverside tilbøjelig til at ville lægge alt Ansvar paa Organisationerne, og denne Tilbøjelighed kommer af — som det ligger i Sagens Natur — at der oftest forekommer Tilfælde af Overenskomstbrud fra Arbejderside, idet det er en næsten umulig Opgave at faa alle indstillet paa, at selv om deres Interesser gaas nok saa nær, skal de dog ikke have den naturlige, menneskelige Ret til at sige: »Vi ønsker ikke mere at arbejde for denne Arbejdsgiver, før denne Sag er bragt i Orden.«

Men efter de givne Retsregler er det saaledes, at Organisationerne *kun* er ansvarlige for egne Forseelser — med mindre andet udtrykkeligt er vedtaget mellem Parterne —, og der er saaledes lagt et betydeligt Ansvar for Overenskomsternes Overholdelse ud paa selve Arbejdspladsen, hvilket, som allerede nævnt, medfører en naturlig Pligt for begge Parter til at kende alle overenskomstmæssige Aftaler og nøje overveje ethvert Skridt, der kan have Karakter af Overenskomstbrud.

Medens man da maa gaa ud fra, at alle maa være stærkt interesserede i at gøre Overenskomsterne saa klare som muligt, maa det naturligvis i første Række gælde om at faa Overenskomster oprettede.

Vore Overenskomster er den gennemførte Kontraktfrihed, den Kontraktfrihed, der ikke er lige, naar den kun baseres paa Aftaler mellem den enkelte Arbejdsgiver og den enkelte Arbejder. En saadan Kontraktfrihed vil altid blive i Arbejdernes Disfavør, alene fordi han ikke er frit bestemmende, om han vil træde ind i et Arbejdsforhold eller ikke. Det, der er bestemmende for ham, er Eksistensen for ham selv og dem, overfor hvem han har Forpligtelse, og en saadan Kontraktfrihed vil derfor føre til Arbejdernes Underlegenhed ved Aftalen, og naar vi fører Tanken videre ud, forstaar man, at den Kontraktfrihed, der skulde bestaa i at Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder *alene* traf Aftalerne — uden andres Indblanden — vil føre til et Kaos i Arbejdsforholdene til Skade for alle, men naturligvis først og fremmest for Arbejderne.

Derfor bliver Kontraktfriheden først lige, naar den enkelte Arbejder slutter Aftalen i *Forening* med andre — danner Organisation, og endda først naar Organisationen er stærk nok til at præge Kontraktens — Overenskomstens — Indhold. At præge Overenskomstens Indhold bestaar imidlertid ikke blot i at føre Forhandling. Der maa være tilstrækkelig Styrke til at sætte Magten — Arbejdsstandsningen — bag Kravene. Men en saadan Magt kan, udøvet af de enkelte Fags Arbejdere, være utilstrækkelig, og der maa søges Bistand fra andre Fag. Der skal Kampmidler til — gensidig Solidaritet, og det fører til de mere omfattende Organisationer.

Med Organisationernes voksende talmæssige Styrke følger en naturlig Trang til Orden i Krigsførelsen; men ogsaa uden en saadan egen Trang vil der fra anden Side

— fra Samfundets Side — stilles visse Krav overfor Organisationer, der besidder Magten til at standse Produktionslivet — til at trykke paa selve Samfundets Livsnerve. Magtudfoldelsen maa derfor naturligt holdes indenfor visse *retslige* Rammer. Skal Berettigelsen til Arbejdskampene anerkendes, maa Parterne selv, eller Samfundet — om Parterne ikke selv gør det — træffe Foranstaltning til de nævnte retslige Rammer.

Som Arbejdsforholdet ved Overenskomsterne reguleres efter, hvad der er Ret, og hvad der er Uret, saaledes maa ogsaa Arbejdskampene ved Regler underkastes en Bedømmelse af, om de er retslig lovlige eller ikke, og Foranstaltninger træffes for at hindre det ulovlige. Men alt dette er først og fremmest afhængig af Organisationernes Udviklingstrin.

Hele Organisationsapparatet er i Orden. Arbejderne har deres Klubber paa Arbejdspladserne. Klubberne er byvis og branchevis sammensluttede i Fagforeninger, og Fagforeningerne igen for hele Landet sammensluttede i Fagforbund for hvert Fag, og disse Forbund igen for de 5 Sjettedeles Vedkommende tilsluttet De samvirkende Fagforbund, medens Arbejdsgiverne har deres Sammenslutninger af Arbejdsgivere i de forskellige Industrier og Haandværk, der saa igen er tilsluttet Dansk Arbejdsgiverforening. Det er derfor en naturlig Opgave, for ikke at sige en Pligt, i Overensstemmelse med Hovedoverenskomst, Love og Retsregler at gennemføre de fagvise Overenskomster.

I Modsætning til de af og til tilordekommende Tanker om Løsning for de ved Overenskomsterne snærende Baand, er der Grund til at tro, at Overenskomstersystemerne vil udvikle sig i den kommende Tid og til Gavn for saavel Arbejdere, Arbejdsgivere, som for den tredie Part: De øvrige Samfundsborgere. Det er ad den Vej, der skal skabes Ro paa Arbejdsmarkedet og skabes Plan

i Produktionen. Imidlertid ligger alle Spørgsmaal, der angaar Arbejdskampene, deres Karakter og deres Formaal udenfor selve Retsreglerne for de faglige Overenskomster.

Det, der her skal behandles, er den specielle, faglige Jura, de forskellige Instanser til Afgørelse af Uoverensstemmelserne derude paa Arbejdspladserne, Hovedoverenskomsten »Septemberforliget«, Regler for Mægling og Organisationsmøder, faglige Voldgiftsretter, Den permanente og nu Den faste Voldgiftsret, dennes Sammensætning, Virkemaade og de vigtigste fortolkende Kendelser m. m.

Tiden uden Retsregler for Arbejdsforholdet.

I Modsætning til de fleste andre Lande har vi i det store og hele altid haft Foreningsfrihed i Danmark, uden dog at have en tilsvarende Frihed til Iværksættelse af Strejke. Under Middelalderens Lavsvæsen anerkendtes Foreningsretten, og det var egentlig en Pligt for Arbejdere og Arbejdsgivere at være organiserede. Efterhaanden som Lavenes Magt og Indflydelse steg, tillagde de sig større og større Rettigheder til indenfor egne Rammer at holde Justits, fælde Domme og eksekvere disse, og dette ofte indenfor Omraader, der faldt ind under de af Kongerne indsatte Domstole.

Det var endvidere Mesterlavene, som ensidig fastsatte Løn- og Arbejdsvilkaarene for Arbejderne (Svendene), selv om disse ensidige Beslutninger til

De første Strejker. Tider blev imødegaaet fra Arbejderside med Strejker. — Mest kendt i saa Henseende er Tømrerstrejken i København i 1794, der blev betragtet som et helt lille Oprør. Da to tyske Tømrersvende ikke kunde erholde det af dem begærede Afskedsbevis, forlod de alligevel deres Arbejde og idømtes derfor Fængsel. Som Protest forlod 400 Svende Arbejdet. Militæret blev alarmeret og førte 200 af de strejkende til Kastellet, og ca. 125 af dem dømtes til Arbejde paa Fæstningen i Jern i 4 Maaneder. Straffen ændredes dog for de udenlandske Svende til Udvisning af Landet.

Særligt denne Konflikt blev Anledning til Nedsættelse af en Kommission »ang. adskillige ved Lavene i København indtrufne Uordener«. Resultatet af Kommissionens Arbejde blev den kgl. Forordning af 21. Marts 1800. — Derefter skal Arbejdsforholdet mellem

Mestre og Svende ordnes saaledes, at der skabes Kontraktfrihed mellem de 2 Parter. Paa Raadstuen kan erhverves Kontraktblanketter, og de indgaaede Kontrakter skal indregistreres.

Forordningen vender sig imod enhver kollektiv Optræden, men medens der for Mestrenes Vedkommende er Tale om Bøder for Overtrædelse, ventede der Svendene op til 2 Aars Rasp-, Tugt- og Forbedringshusarbejde. Iværksættelse af Strejke belægges med Bøder paa 48 Skilling pr. Mand pr. Dag, og Sympatistrejke med Fæstningsarbejde i Jern i indtil 6 Aar.

Forordningen af 21. Marts 1800.

I Modsætning til de strenge Straffe for Svendene, hedder det i et af Forordningens interessante Afsnit:

»Vi have den fortjente Tillid til Mestere i alle Laug, at overlagt Opsætsighed iblandt dem, som edsvorne Borgere, og Mænd af sat Alder, ikke kan finde Sted. Men da det er enhver god Løvs Egenskab at bestemme Regel for Alle, saa fastsættes herved, at dersom Mestere af noget Laug skulde i saadan Grad forglemme den Troskab og Lydighed mod Os og Lovene, der altid har udmærket danske Borgere, at de turde sætte sig op imod Vore Befalinger, da bør de Skyldige derfor tiltales og dømmes ved Hof- og Stadsretten, efter de almindelige Loves Forskrifter; og ifald et helt Laug deri gjorde sig delagtig bør samme desforuden strax aldeles ophæves.«

De i vore Øjne meget strenge Straffe, skal dog ses i Betragtning af, at der 66 Aar tidligere, i 1734, i et kongeligt Reglement var fastsat haardere Straffe lige til Dødsstraf for Deltagelse i eller Anstiftelse af Strejker. Der var ogsaa i Forordningen af 21. Marts 1800 fastsat Straffe for Svende, der nægter at arbejde sammen med Soldater eller gifte Svende, eller paa anden Maade forhaaner disse. De gifte Svende kaldtes i daglig Tale nedsættende for »Fedtbukke«. Vel fordi de, som bundne til Byen, var nødt til at finde sig i Mestrenes Vilkaarlighed i endnu højere Grad end de ugifte Svende.

Med de ændrede Produktionsforhold i første Del af det 19. Aarhundrede brydes Lavenes Magt, og dermed

de indenfor disse opvoksede Retstilstande. De ændrede Produktionsforhold, der byggede paa den frie Konkurrence, betragtede alt, hvad der kunde hæmme denne, som værende af det onde, og bekæmpede derfor enhver Sammenslutning med alle de forhaandenværende Midler. Men de ved det nye System skabte Forhold proletariserede mere og mere Arbejderklassen, og Selvopholdelsesdriften tvang Arbejderne til at slutte sig sammen, for i Fællesskab at værne Klassens faglige og politiske Interesser, og paa Trods af al Modstand og Forfølgelse fra de herskende Klassers Side, lykkedes det lidt efter lidt at skaffe Anerkendelse for organisatoriske Sammenslutninger.

For Danmarks Vedkommende fik dette Udtryk i en Bestemmelse i Grundloven af 1849, der tillagde Befolkningen Ret til at danne Foreninger. Bestemelsen svarer til § 85 i vor nugældende Grundlov af 5. Juni 1915, der lyder saaledes:

Organisationsretten.

»Borgerne har Ret til uden foregaaende Tilladelse at danne Foreninger i ethvert lovligt Øjemed. Ingen Forening kan ophæves ved en Regeringsforanstaltning. Dog kan en Forening foreløbig forbydes, men der skal da straks anlægges Sag imod den til dens Ophævelse«.

Denne grundlovsmæssige Organisationsret var altsaa dog begrænset, idet en Forening skulde være dannet i »lovligt Øjemed«.

Paa Grundlag heraf nedlagdes der ogsaa d. 14. August 1873 Forbud mod den nyoprettede internationale Arbejderforening »Internationale«s danske Afdeling, og dette Forbud stadfæstedes samme Aar af Højesteret, der kom til det Resultat, at det var et »ulovligt Øjemed«, naar Foreningen tilsigtede en voldsom Omstyrtning af det bestaaende Samfund.

Imidlertid fortsattes Organisationsdannelsen paa Trods af alle Forbud, Domme over og Forfølgelse af

Bevægelsens ledende Mænd, og efterhaanden som Organisationerne voksede i Styrke og satte ind overfor Arbejdsgiverne, og det hidtil bestaaende *individuelle* Arbejdsforhold afløstes af det *kollektive*, der fastsatte fælles Arbejdsbetingelser for Arbejderne indenfor de forskellige faglige Organisationsomraader, fremstaar Tanken om Oprettelsen af særlige Retsorganer til at tage sig af Tvistigheder i Arbejdsforholdene.

Der var saaledes allerede fra Arbejderbevægelsens første Tid — i 70'erne — blandt Arbejderne stærke Ønsker fremme om at faa oprettet faglige Retsorganer. I den Resolution, der **Kravet om særlige Retsorganer.** skulde have været forelagt det historiske Møde paa Nørrefællad den 5. Maj 1872, formuleredes dette Ønske i et saalydende Punkt: »Det tillades Arbejderne i de forskellige Fag at oprette Forligskommissioner, der kan udjævne Tvistigheder i Arbejdssager mellem Mestre og Svende«. Mødet blev forhindret ved Politiets og Militærets Hjælp, og Resolutionen kom derfor ikke under Afstemning; men den fortæller Eftertiden om de Ønsker og Krav, der var fremme blandt Datidens Arbejdere.

Tanken om Oprettelse af Voldgifter har ogsaa haft Tilhængere blandt Datidens Arbejdsgivere. I 1875 var Tanken saaledes stærkt fremme og gennemførtes indenfor forskellige Fag. Indenfor Typograffaget konstitueredes saaledes i August Maaned det paagældende Aar **De første Voldgiftsretter.** en Voldgift, til hvilken Typograferne udvalgte deres Del af Repræsentanterne, og som havde til Opgave at afgøre de mellem Typografer og Principaler opstaaede Stridsspørgsmaal. Foreningens Medlemmer var forpligtede til uvægerligt at efterkomme den samlede Voldgiftsrets Kendelser.

Samme Aar blev der ved Afslutningen af en Strejke indenfor Cigarmagerfaget truffet et Forlig, hvorefter man enedes om at oprette en Voldgift, bestaaende af 5 Arbejdere og 5 Arbejdsgivere. Endvidere oprettedes — i Forbindelse med Vedtagelsen af en Priskurant — en Voldgiftsdomstol indenfor Bygningssnedkerne. Denne Domstol bestod af 3—4 Medlemmer fra hver af Siderne og konstitueredes den 13. Oktober 1875.

Af de nævnte Voldgiftsretter betød Bygningssnedkernes mest. Den naaede — skønt den kun bestod til den 24. Juli 1877 — at paadømme 61 Sager. Typografernes ophørte allerede i 1876, og Cigarmagernes blev af ringe Omfang og Varighed.

Aarsagen til, at disse Voldgiftsdomstole kun havde saa kort en Levetid, maa søges i, at deres Myndighed og Virkefelt var for ringe, og at de arbejdede uden at have noget egentligt Retsgrundlag at bygge deres Afgørelser paa, og derfor kunde de selvsagt ingen nævneværdig praktisk Betydning faa; men desuagtet viser de, at man paa et meget tidligt Tidspunkt i Arbejderbevægelsens Historie beskæftigede sig praktisk med de Spørgsmaal, Eftertiden med større Held genoptog og løste.

Da Organisationerne efter Sammenbrudet i 1877 nogle Aar havde ført en hensygnende Tilværelse, kom Genrejsningen, og efterhaanden som Arbejderklassen igen fandt sig selv og samlede sig om Organisationerne, voksede disse i Styrke og Indflydelse, de kollektive Arbejdsoverenskomster oprettedes, og der indsattes Bestemmelser i disse om, at Stridigheder mellem Arbejder og Arbejdsgiver skal forelægges en Voldgiftsdomstol, forinden Strejke eller Lockout etableres.

**Beslutningen
paa Gøteborg-
Kongressen.**

Den skandinaviske Arbejderkongres, der afholdtes i Gøteborg i Dagene den 27.—29. August 1886, og som paa saa mange Omraader trak Fagbevægelsen

sens Hovedlinier op, beskæftigede sig ogsaa med Spørgsmaalet om Voldgiftsretter og udtalte herom følgende:

»Da det selvfølgelig er i Samfundets Interesse, at Stridigheder mellem Arbejdere og Arbejdsgivere saa vidt muligt bilægges ad fredelig Vej, tilraader Kongressen Oprettelsen af faglige Voldgiftsretter, valgt af Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer.«

I Henhold til den saaledes trufne Beslutning søgte, og fik, man efterhaanden i en Række faglige Overenskomster indsat Bestemmelser om, at Stridigheder, *som opstod i Overenskomstperioden*, skulde forelægges for faglige Voldgiftsdomstole.

Under en Lockout, iværksat 1895 af Maskinfabrikantene i Aarhus, ses det, at der mellem »Aarhus Haandværkerforening« og »De samvirkende Fagforeninger« bestaar en permanent Voldgiftsret og Vedtagelse om, at ingen Strejke eller Lockout maa iværksættes, forinden Striden har været forelagt Voldgiftsretten.

Ligeledes optog Arbejdsgiverforeningen, der stiftedes 19. Maj 1896, i sine Vedtægter Bestemmelse om, at

**Arbejdsgivernes
Ønske om
Arbejdsdomstol.**

der skal arbejdes hen til, at alle Stridigheder bilægges ved Mægling, naar en af Parterne ønsker det, eventuelt Afgørelse ved Voldgift. Efter disse Vedtægter

var det endvidere Formaalet at faa oprettet en Arbejdsdomstol, bestaaende af 7 Medlemmer, saaledes at Arbejdsgiverforeninger og De samvirkende Fagforeninger i København hver vælger 2 og disse 4 i Fællesskab 2 Medlemmer, der, hvis Enighed herom ikke opnaas, udnævnes af Indenrigsministeren, og Formanden udnævnes af Højesterets Justitiarius. Domstolens Opgaver var at skulle dømme om:

- 1) hvorvidt det har været berettiget, at nogen af Parterne har nægtet eller undladt at lade et Stridsspørgsmaal afgøre ved Voldgift.
- 2) hvorvidt der som Aarsag til eller i Forbindelse med den opstaaede Strid er begaaet Brud paa indgaaede Overenskomster eller paatagne Forpligtelser, eller udvist paaviselig

Mangel paa Beredvillighed til loyalt at efterkomme en lovlig afsagt Voldgiftskendelse, samt i bekræftende Fald, hvilken af Parterne, der enten helt eller hovedsagelig bærer Skylden for den stedfundne Uregelmæssighed.

Det var endvidere en Forudsætning, at Voldgiftsretten idømmer Bøder og Sagsomkostninger.

Herefter foreligger der altsaa officielle Tilkendegivelser fra saavel Arbejdernes som Arbejdsgivernes Organisationer om Ønskeligheden af Mægling og Voldgift.

I 1897 opstod tidlig paa Aaret en Arbejdsstandsning paa 3 Maskinfabrikker i Aalborg, fordi nogle Smede nægtedes Løntillæg, og der var Strid om nogle saakaldte »Fælles Værkstedsregler«, som Fabrikanterne havde op-
hængt i Værkstederne. Disse havde forøvrigt været op-
hængte i flere københavnske Fabrikker siden 1891. Paa

Fælles Værk- Grund af Striden i Aalborg lockoutede
stedsregler. Provinsfabrikanterne ca. Halvdelen af Ar-

bejderne den 16. Marts, og Dagen efter nedlagde Resten af Arbejderne Arbejdet. Der kom straks Forligsbestræbelser i Gang, og sidst i Marts hævedes Lockouten og Strejken, hvorefter »Fælles Værkstedsregler« toges ned i Provinserne, indtil Organisationerne var enige om Indholdet, og Lønnen paa de tre Værksteder i Aalborg afgjordes ved Voldgift med tilbagevirkende Kraft.

Forhandlingerne om »Fælles Værkstedsregler« blev ikke færdige, forinden der opstod et Par mindre Strejker paa Lønkrav i Odense og Slagelse, og dette foranledigede Jernfabrikanterne til at iværksætte Lockout. Denne efter Datidens Forhold meget omfattende Kamp

Voldgiftsregler varede over 3 Maaneder, idet den først
i Smedefaget. afsluttedes med en Overenskomst den 8.

September. Der var da opnaaet Enighed om »Fælles Værkstedsregler«, og endvidere indeholdt den afsluttede Overenskomst en Bestemmelse om,

at de siden Slutningen af 1894 i København gældende Voldgiftsregler mellem Jernfabrikanterne og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund ogsaa skulde gælde i Provinserne og for nogle Mesterforeninger i København. I disse Voldgiftsregler hedder det bl. a.:

- »4. De mellem Fabrikanterne og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund gældende Voldgiftsregler (for Provinsernes Vedkommende med de vedtagne Ændringer i Tidsfrister m. v., jfr. Bilag 1) udvides til at gælde ogsaa for Klejnsmedenes og Vogn- og Beslagsmedenes Mesterorganisationer paa den ene Side og de paagældende Arbejderorganisationer paa den anden Side.
5. I Henhold til de nævnte Voldgiftsregler maa der herefter ikke foranlediges Arbejdsstandsning (Strejker, Blokader eller Lockout) fra nogen af Siderne paa noget af de nævnte Værksteder, uden at Forhandling mellem de paagældende Organisationers Bestyrelser har fundet Sted.
6. Lovene for de saakaldte Værkstedsklubber bliver fremtidig Genstand for Fagforeningernes Approbation, og disse Love kunne ikke indeholde gyldige Bestemmelser, der ere i Modstrid med indgaaede Overenskomster mellem Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationerne, og maa ej heller indeholde Bestemmelser, sigtende til at forulempe Ikke-Fagforeningsmedlemmer under Udførelsen af deres Arbejde. Det betragtes iøvrigt som en Selvfølge, at Fagforeningsmedlemmerne og de Arbejdere, der staa udenfor Fagforeningerne, hverken indbyrdes eller gensidig maa forulempe hinanden under Udførelsen af deres Arbejde.
7. Saavel Mesterorganisationerne som Fagforeningerne ville medvirke til Oprettelse af en Arbejdsdomstol, som den er foreslaaet af Arbejdsgiverforeningen af 1896, og for saa vidt en saadan Arbejdsdomstol kan blive oprettet ved de i Arbejdsgiverforeningens Vedtægter af 25. August d. A. nævnte Organisationers — eventuelt Autoriteters — Medvirken, er saavel Arbejdsgiver- som Arbejderorganisationerne i Smede- og Maskinfaget forpligtede til at indordne sig under denne Domstol.«

Hermed fik det allerede stærkt udbredte Retsforhold et mægtigt Fremstød, idet Jernindustrien allerede dengang var en af de mest betydelige Industrier i Landet. Som et enkelt Eksempel paa, at en lignende Udvikling ogsaa fandt Sted i andre Fag tjener, at Skråderne i det bestilte Skråderi i København oprettede en Voldgiftsdomstol i 1893, hvori det hedder, at alle Stridsspørgsmaal skal forelægges Voldgiftsretten, og at ingen Arbejds-

standsning maa finde Sted, inden dette er sket. Disse Regler gennemførtes ogsaa i Konfektionsindustrien i København 1. Febr. 1899 og 1. Apr. s. A. i Provinserne.

1898, den 3. Januar, stiftedes De samvirkende Fagforbund, og de Fællesforhandlinger, der i større Situationer hidtil havde været førte mellem Arbejdsgiverforeningen og Arbejdernes Fællesorganisation i København, blev nu førte af Repræsentanter fra De samvirkende Fagforbunds Ledelse.

Ved Overenskomst af 26. April 1898, hvorved der opnaaedes Enighed om Bilæggelsen af Strejken i Malerfaget, forskellige Arbejdsstandsninger i
Fællesudvalget af 1898. Jernindustrien og om Overenskomst mellem Vognmændene og Kuskene i København, vedtoges følgende:

»Indtil der opnaas Enighed mellem »Arbejdsgiverforeningen af 1896« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« om en fast Arbejdsdomstol, og hvorom Forhandlingerne skal være afsluttede inden Udgangen af 1898, oprettes et Fællesudvalg, hvortil Arbejdsgiverforeningens Bestyrelse vælger 2 Medlemmer indenfor og 1 Medlem udenfor sin Organisation og De samvirkende Fagforbunds Forretningsudvalg 2 Medlemmer indenfor og 1 Medlem udenfor sin Organisation. Disse 6 vælger i Forening en Formand. Dette Udvalg afgør i paakommende Tilfælde, hvorvidt der ved opstaaede Stridigheder i de under de tvende Organisationer hørende Foreninger og Virksomheder er begaaet Brud paa bestaaende Overenskomster mellem Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationer i de Fag eller paa nærværende Overenskomst. Fællesudvalget kan kun afsige Kendelse i de ovennævnte Spørgsmaal, naar disse efter at have været til Forhandling mellem Bestyrelsen for Arbejdsgiverforeningen og Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund af en af disse to Parter kræves henvist til Udvalget; dog kan det nævnte Udvalg ogsaa behandle andre Spørgsmaal, som Bestyrelsen for Arbejdsgiverforeningen og Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund er enige i at henvise til dets Afgørelse.«

Til dette Fællesudvalg valgte De samvirkende Fagforbunds Forretningsudvalg indenfor Organisationen Landstingsmand, Bageribestyrer C. C. Andersen og Forretningsfører for Murerforbundet H. Rasmussen og udenfor Organisationen Folketingsmand, cand. jur. Gu-

stav Philipsen, medens Arbejdsgiverforeningen af 1896 valgte Hof-Dekorationsmaler Vilh. Hansen og Entreprenør N. C. Monberg indenfor Organisationen og Direktør Ludvig Bramsen udenfor Organisationen. Til Formand for Fællesudvalget valgtes Professor ved Universitetet, Dr. jur. Deuntzer.

Det saaledes sammensatte Fællesudvalg fik i Løbet af det første Aar kun nogle enkelte mindre Sager til Forhandling, og der blev derfor ikke Anledning til i større Udstrækning at dømme om dets praktiske Evne til at afgøre opstaaede Stridigheder; men det blev dog i Begyndelsen af Aaret 1899 vedtaget, at Udvalget skulde fungere paa samme Maade indtil 1. Januar 1900. Det opløstes imidlertid under den store Lockout, idet Formanden nedlagde sit Mandat.

Af dette korte historiske Rids har vi set, hvorledes Trangen til og Ønsket om særlige Retsorganer til Bedømmelse af Forholdene Arbejder og Arbejdsgiver imellem er vokset frem efterhaanden, som det kollektivt aftalte Arbejdsforhold har afløst det individuelle. Vi har set, hvorledes Manglen af et egentligt Retsgrundlag svækkede de forskellige Voldgifters Betydning, fordi deres Afgørelser ikke kunde fremtræde med den Retsvirkning, der skulde til, forsaavidt de skulde have positiv Interesse for Parterne. Denne Mangel viser sig tydeligt ved Etableringen af den store Lockout i 1899, hvis Slutresultat blev Skabelsen af det Retsgrundlag, som forud manglede.

Forud for »den store Lockout i 1899« havde de to Hære — Arbejdernes og Arbejdsgivernes — gennem en Række større Konflikter lært Samlingens Nødvendighed, og umiddelbart forud for Lockouten fandt den store Op-march Sted ved Dannelsen af De samvirkende Fagforbund i 1898 og Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening

**Stor-Lockouten
i 1899.**

i Begyndelsen af 1899, som en kraftig Udvidelse af Arbejdsgiverforeningen af 1896.

Af den ringe Ting, der angives som Aarsag til Konflikten, nemlig Vanskeligheden for Snedkermestre i at komme til Rette med Snedkersvendene i 7 jyske Byer, og af den Voldsomhed hvormed Lockouten iværksattes, stod det klart for alle — ogsaa udenfor de kæmpendes Rækker — at man stod overfor en mægtig Styrkeprøve, der tilsigtede at ende med, at en af Parterne bukkede under, og det var da ogsaa den Kendsgerning, som fik en stor Del af Landbostanden, der paa det Tidspunkt var Arbejderklassen venlig stemt, til at støtte Arbejderne ved at tilbyde Ophold for en Del af de lockoutede Arbejderses Hustruer og Børn, og paa den anden Side var det ogsaa den samfundsmæssige Frygt for den opslidende Kamps Udfald, som stadig under Konflikten fik saa mange fremtrædende Personligheder til at forsøge at forlige Parterne.

Der var i Foraaret 1899 opsagt mange Overenskomster, og der førtes Forhandlinger i mange Fag saavel om Lønforhøjelser som Arbejdstidsnedsættelser. Det lykkedes under Hovedorganisationernes Medvirkning at opnaa Enighed i de fleste Fag, og der opstod kun et Par mindre Strejker, der antageligt vilde have forløbet paa normal Maade, hvis der ikke var indtraadt en Strejke i Snedkerfaget under særlige Forhold.

Ved Forhandlinger mellem Snedkerforbundets Københavns Afdeling og Snedkerlavet var der opnaaet Enighed om en Ordning af de københavnske Forhold, dog saaledes, at Minimaltimelønnens Størrelse i København skulde afgøres af Forretningsudvalgene for De samvirkende Fagforbund og Arbejdsgiverforeningen. Mødet herom, hvor ogsaa Snedkerforbundet og Centralforeningen af jyske Snedkermestre var repræsenterede, fandt Sted den 13. April, og efter at der var opnaaet

Enighed iøvrigt, enedes man ogsaa om, paa hvilket Grundlag en Snedkerstrejke i 7 jyske Byer skulde op-høre. Hvis Overenskomsten tiltraadtes af de paagældende Snedkersvende, skulde Arbejdet genoptages d. 21. April. Forslaget blev imidlertid forkastet, og allerede den 20. April sendte Arbejdsgiverforeningens Formand De sam-virkende Fagforbund en meget krigerisk Skrivelse, hvori det hedder, — »at vor Hovedorganisation ikke kan finde sig i at blive desavoueret paa den Maade — — —.«

Hermed var Grundlaget skabt for, hvad der senere skete. Arbejdet i de 7 Byer blev ikke genoptaget, hvor-efter Snedkerforbundets Medlemmer uden Varsel lock-outedes over hele Landet den 2. Maj, og den 24. Maj etableredes efter Paabud af Arbejdsgiverforeningen Lockout af 14 forskellige Arbejdsgiverforeninger, hovedsagelig repræsenterende Jernindustrien og Bygge-fagene. Lockouten omfattede herefter ialt ca. 30.000 Mand.

Da Forretningsudvalget for De samvirkende Fag-forbund var af den Formening, at Iværksættelsen af denne Lockout var i Strid med de i mange Fag trufne Overenskomster om, at der ikke maatte iværksættes Arbejdsstandsninger uden forudgaaende Forhandlinger imellem de paagældende Organisationer, bl. a. Forliget i Jernindustrien af 8. September 1897, besluttedes det at indbringe Klage for det i Henhold til Overenskomsten af 26. April 1898 nedsatte Fællesudvalg.

Arbejdsgiverforeningen protesterede imod Fælles-udvalgets Kompetence til at dømme i denne Strid, men Fællesudvalget tog intet Hensyn hertil og afsagde den 24.

Fællesudvalgets
Kendelse.

Juni enstemmig følgende Kendelse:

»I Sagerne »Arbejdsmændenes Forbund« og »Trælagerarbej-dernes Afdeling« imod »De samvirkende Maskinsnedkerier og Savværker« samt »Blikkenslagerforeningen af 1873« imod »Blik-kenslagerlavet« findes ikke tilstrækkelig Grund til Klage.

I de øvrige 7 Sager som følger: Den stedfindende Lockout skønnes ikke at være et Retsbrud, som kan medføre Erstatning eller Bøde, men derimod for saa vidt at være i Modstrid med de mellem Parterne sluttede Overenskomster —, som Lockouten skønnes at være i Uoverensstemmelse med de Forudsætninger, som Klagerne kunne have haft Føje til at gaa ud fra ved Overenskomstens Oprettelse.«

Uanset denne Afgørelse fortsatte Arbejdsgiverne Lockouten og udvidede den med op imod 10.000 Mand i August Maaned.

Kendelsen er noget uklar i sin Form, men derimod ikke i sit Indhold, idet den erkender, at Lockouten var i Modstrid med de mellem Parterne indgaaede Overenskomster. Naar det derfor i Indledningen siges, at Lockouten ikke skønnes at indeholde Retsbrud, som kan medføre Erstatning eller Bøde, skønt den var i Modstrid med indgaaede Overenskomster, kan dette ligge i to Ting: Enten har Fællesudvalgets Medlemmer ladet sig paavirke af Paastanden om, at de lockoutede Mesterforeninger ikke havde handlet frit i denne Sag, men lystret et Paabud fra deres overordnede Organisation, og at Arbejdernes Organisationer burde have været bekendt med, at et saadant Forhold kunde indtræde, hvorfor de ikke kunde være sikre paa, at Forbudet mod Strejker eller Lockout uden Forhandling gjaldt i alle Tilfælde, eller ogsaa har Fællesudvalget ment, at da det alligevel ikke kunde vente at slutte Lockouten ved sin Kendelse, var det bedst at give denne en saadan Form, at det blev Parterne muligt at antage Fællesudvalgets Tilbud om Mægling, som allerede var fremsat forud for Kendelsens Afsigelse. Den sidste Antagelse er sikkert nok den rigtigste, idet det er utænkeligt at Fællesudvalgets Medlemmer, i hvert Fald de af Arbejderne valgte, ikke skulde have haft Øjet aabent for, at hvis Arbejdsgiverforeningen traadte i de enkelte Mesterforeningers Sted og dikterede Lockout, saa var den forpligtet til at føre den samme Forhandling med De samvirkende Fag-

forbund om Lockoutens Genstand, før end Arbejdet standsedes, som den, der paahvilede vedkommende Mesterforening overfor den Fagforening, hvormed den havde sluttet Overenskomst. Hvis et saadant Standpunkt var blevet fastholdt i Udvalget, vilde der sikkert ikke være fremkommet nogen enstemmig Kendelse, da man ikke kan gaa ud fra, at Mestervedlemmerne i Udvalget, der selv havde foretaget Lockout, vilde have erkendt, at de havde begaaet en Handling, hvorfor de kunde idømmes Erstatning. Som det gik, fik Kendelsen kun moralsk Betydning ved, at alle Medlemmer erkendte, at Lockouten var i Modstrid med Forudsætningerne for indgaaede Overenskomster, altsaa et Brud paa Tro og Love.

Desværre har de moralske Vaaben ikke megen Værdi i Krig. Dette viste sig ogsaa her. Hvis Arbejdsgiverforeningen virkelig, saaledes som den paastod, havde styrtet Samfundet ud i denne voldsomme økonomiske Krig for at skaffe indgaaede Overenskomster respekterede og fremkalde rolige og ordnede Forhold i Haandværk og Industri, saa burde den have sluttet Lockouten, saa snart Kendelsen forelaa. Dette skete imidlertid ikke, skønt Kendelsen gav den en meget passende Lejlighed dertil.

Som ovenfor nævnt havde Fællesudvalget til Afgørelse af Arbejdsstridigheder, allerede forinden det afsagde sin Kendelse, tilbudt Parterne at mægle i Striden. De samvirkende Fagforbunds Ledelse svarede hertil, at den ikke vilde afvise Forslaget om Mægling, men at den dog først maatte forlange en Kendelse i de indankede Sager. Da denne forelaa, og Fællesudvalget fastholdt sit Tilbud om Mægling, blev dette modtaget af begge Parter.

Mæglingen skulde foregaa paa den Maade, at Fællesudvalget konstituerede sig som Enighedskammer; dette skete ved, at af Parterne: De samvirkende Fagforbund og Arbejdsgiverforeningen valgte hver 3 Delegerede til

at føre Ordet for dem ved Kamret, og at disse 6 atter valgte 4 Tillidsmænd, 2 fra hver Side, til at indtræde som Medlemmer i Enighedskamret, hvorved Antallet af dettes dømmende Medlemmer altsaa blev 10. Herefter kom Enighedskamret til at bestaa af: Landstingsmand, Bageribestyrer C. C. Andersen, Folketingsmand, Redaktør Harald Jensen, Borgerrepræsentant, Tømrer C. From Petersen, Folketingsmand, cand jur. Gustav Philipsen, Forretningsfører for Murerforbundet H. Rasmussen, Overretssagfører J. L. Busch, Direktør L. Bramsen, Malermester Vilh. Hansen, Entreprenør N. C. Monberg og Murermester H. N. Fussing. — Af disse var de 5 første Arbejdernes Repræsentanter og de fem sidstnævnte Arbejdsgivernes Repræsentanter.

Professor Deuntzer fungerede som Formand.

Som Delegerede fra De samvirkende Fagforbund mødte dettes Formand, Folketingsmand J. Jensen, Formand for Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund

Enigheds-
kamret. I. A. Hansen og Formand for Dansk Arbejdsmandsforbund, Folketingsmand M. C. Lyngsie. — Arbejdsgiverforeningens Delegerede var Direktør Ludvig Christensen, Formand for den københavnske Afdeling, Arkitekt Thomsen, Formand for Afdelingen i Østifterne, og Snedkermester Haslund, Formand for Afdelingen i Jylland.

Det var i Forretningsordenen bestemt, at de Delegerede fra begge Sider skulde forelægge Stridsspørgsmaalene, derefter skulde Enighedskamret gøre et Forsøg paa Mægling, og hvis dette ikke lykkedes, skulde det afsige en Kendelse. Denne maatte dog ikke afsiges, hvis alle Arbejdernes Repræsentanter stod imod alle Mestrenes Repræsentanter, idet Formanden i et saadant Tilfælde ikke maatte deltage i Afstemningen. Opnaaedes der Enighed om en Kendelse, skulde denne forkyndes for Parterne, der saa maatte erklære sig om, hvorvidt

de vilde efterkomme den eller ej. Over Forhandlingerne for Enighedskammeret skulde der optages et stenografisk Referat.

— Ideen til dette noget komplicerede Maskineri er hentet fra Tyskland, hvor de saakaldte Gewerbegerichte (Haandværkerretter), bestaaende af en af Magistraten valgt Formand med et af Arbejdere og Arbejdsgivere valgt lige stort Antal Bisiddere ofte konstitueredes som Enighedskammer for at mægle i Arbejdsstridigheder. Kuriøst nok blev den store Murerstrejke i Berlin, der truede med at udarte til Lockout i Bygningsfagene over hele Tyskland, afgjort ved Berlins Enighedskammer netop i de samme Dage, der her i Landet for første Gang gjordes Forsøg med en lignende Institution.

Enighedskamret holdt sit første Møde Lørdag den 1. Juli i Handels- og Kontoristforeningens Lokaler paa Kongens Nytorv, og i Tiden indtil den 15. Juli blev der ialt afholdt 9 Møder. Det var i højeste Grad vanskelige Forhandlinger, baade paa Grund af det vidtløftige Apparat og paa Grund af de ganske aabenbare Forsøg, der bestandig blev gjort fra Arbejdsgiverforeningens Delegeredes Side for at trække Sagen i Langdrag. En Del af Tiden blev saaledes optaget med Debatter om, hvad Pressen skrev angaaende Forhandlingerne, og de tre Herrer Christensen, Thomsen og Haslund viste her en Pirrelighed overfor Arbejderpressens Udtalelser, der var saa meget mere uberettiget, som Højres Blade netop i den Tid førte et Sprog overfor Arbejderne, der var alt andet end egnet til at stemme disse fredeligt. Resultatet blev, at Enighedskamret den 15. Juli opløstes uden at have afsagt nogen Kendelse.

Formanden, Professor Deuntzer, stillede følgende Forslag:

»Lockouten hæves fra den 20. Juli førstkommende. Betingelserne afgøres ved en Kendelse af et Udvalg, hvorefter Arbejds-

giverforeningen vælger 3 Medlemmer, Arbejderne 3 Medlemmer, medens til Formand udnævnes N. N. Begge Parter forpligter sig til uvægerligt at efterkomme Kendelsen, der skal afsiges med Bibeholdelse af de Punkter, hvorom man i Enighedskamret er kommen overens, og skal kun afgøre de Punkter, hvorom der er Uoverensstemmelse. Kendelsen skal afsiges inden 8 Dage fra Udvalgets Udnævnelse.«

Paa Arbejdernes Repræsentanters Vegne udtalte C. C. Andersen, at disse sluttede sig til Forslaget, mens L. Bramsen paa Mestervedlemmernes Vegne erklærede, at disse ikke saa sig i Stand til at give et Voldgiftsforslag, der tillige gik ud paa Bestemmelser angaaende Arbejdstidens Varighed, deres Tilslutning. Formanden erklærede derpaa sit Forslag for bortfaldet, og ved Afstemning om de foreliggende Realitetsforslag fik disse et lige stort Antal Stemmer og var som Følge heraf bortfaldne. Enighedskamret var sprængt, og samtidig nedlagde Professor Deuntzer sit Hverv som Formand for Fællesudvalget, hvorved dette ogsaa opløstes. — Dette Skridt fra Formandens Side var meget forstaaeligt, efter at Arbejdsgiverforeningens Repræsentanter havde nægtet at gaa med til hans Forslag om at slutte Lockouten og lade Stridsspørgsmaalet afgøre ved Voldgift.

Paa det 3. Møde i Enighedskamret fremsatte Arbejdsgiverforeningens Delegerede, foruden de »berømte« 8 Punkter, som vi senere skal komme „De 11 Punkter“. til, tillige følgende 11 nye Punkter:

- at der sker en Tilføjelse til de hidtil og fremtidig gældende Overenskomster og Voldgiftsregler om, at disse ikke er til Hinder for, at Arbejdsgivere og Arbejdere kunne deltage henholdsvis i en af Arbejdsgiverforeningen dekretet eller godkendt Lockout og en af de samvirkende Fagforbund dekretet eller godkendt Strejke;
- at underordnede Organisationer ikke kunne udmelde sig henholdsvis af Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund med kortere Varsel end 6 Maaneder;
- at den indenfor de respektive Fag hidtil gældende Arbejdstid vedbliver uforandret indtil Udgangen af Aaret 1900;

- at* der ydes Garantier for Overenskomstens Overholdelse i Form af Deposita, Forandring i Fagforeningens Love m. m.;
- at* der oprettes en Overenskomst gaaende ud paa, at den imellem de stedlige Organisationer vedtagne Arbejdstid, Timeløn og Akkordpriser er gældende for alt Arbejde, der udføres af Arbejdere, antagne der paa Stedet uden Hensyn til Mesterens Domicil;
- at* der søges oprettet en gensidig Opsigelsesfrist mellem Arbejdsgivere og Arbejdere om Arbejdets Ophør under normale Forhold;
- at* der træffes Bestemmelse angaaende Arbejdstidens Overholdelse, angaaende Midler til Bekæmpelse af Drikkeri, Driveri og Tobaksrøgning i Arbejdstiden og Bøder for Overtrædelse af disse Bestemmelser;
- at* Overarbejdstimer først regnes som saadanne, naar Arbejderen har arbejdet det stipulerede fulde Timeantal i den paa-gældende Uge, hvori Overarbejdet er udført;
- at* enhver Arbejder saa vidt muligt skal være Medlem af en anerkendt Sygekasse;
- at* naar Lærlinge deltage i Akkorder sammen med Svendene, opgøres Akkordoverskuddet for Lærlingen i Forhold til dennes udbetalte Løn, og Overskuddet er Svendene uvedkommende;
- at* der i alle Fag under Arbejdsgiverforeningen, der ikke har Voldgiftsregler, oprettes saadanne med Arbejderne, gaaende ud paa, at alle Uoverensstemmelser angaaende Anvendelsen af bestaaende Overenskomster og Priskuranter afgøres ved Mægling eller Voldgift. Endvidere redigeres alle bestaaende Voldgiftsregler saaledes, at de saa vidt muligt bliver enslydende.

Ved Fremsættelsen af disse Fordringer var det ganske klart, at Arbejdsgiverne ikke mødte for Enigheds-kamret for at faa Fred, men kun førte

Arbejdernes en Skinforhandling med det Formaal at

8 Punkter. trække Tiden ud.

Efter lange og ørkesløse Forhandlinger gennem de mange Møder naaede man endelig saa vidt, at Mæglingen kunde begynde, og Arbejdernes Delegerede stillede det nedenstaaende Forslag for at imødekomme Arbejdsgiverforeningen og mulig naa en Afslutning af Striden:

»Alle bestaaende Overenskomster — herunder indbefattet Overenskomsten for Snedkere af 13. April d. A. — vedblive at være i Kraft.

Ingen Lockout eller Strejke af hvilken som helst Omfang eller Grund maa dekretes af nogen af Parterne, medmindre der forinden er sket Henvendelse til Fællesudvalget og fra dette erhvervet Attest for, at der er forløbet 3 Uger, siden Fællesudvalget modtog Henvendelsen.

Ligeledes lover enhver af Parterne ikke at ville understøtte eller billige nogen anden Strejke eller Lockout, saafremt den er erklæret i Strid med bestaaende Overenskomster om Mægling eller Voldgift.

Enhver af Parterne tilsiger herved, at den ved ethvert lovligt og loyalt Middel vil virke for Tilvejebringelsen og Opretholdelsen af et godt Forhold mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, og særlig af yderste Evne bestræbe sig for, at indgaaede Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere paa det nøjagtigste overholdes.

Ligesom De samvirkende Fagforbund anerkender Arbejdsgivernes Ret til at lede Arbejdet samt til at anvende den Arbejdskraft, som de maatte kunne forskaffe sig, samt anerkender, at fastlønnede Formænd og fastlønnede Arbejdsledere, der ikke selv deltager i Arbejdet, men er Arbejdsgivernes Repræsentanter, f. Eks. Konduktører og Værkførere, ikke er Medlemmer af Arbejderorganisationer, saaledes anerkender Arbejdsgiverforeningen, at Arbejdets Ordning og Fordeling bør finde Sted med ethvert muligt Hensyn til Arbejdernes Ret, navnlig maa der ikke, uden foregaaende Forhandling mellem Arbejdsgivernes og Arbejdernes Organisationer, indføres nogen ny Arbejdsordning, som er egnet til at forringe Vilkaarene for Arbejderne.

Efter Lockoutens Ophør maa der ikke fra nogen af Siderne finde nogen Art af Boycotting Sted, hverken overfor Arbejdsgivere eller Arbejdere, og samtlige Arbejdere skulle, saavidt Forholdene tilsteder det, gaa i Arbejde paa de samme Steder, hvor de var beskæftigede før Lockouten.

Fra den 1. April 1900 indføres en Arbejdstid af 9 Timer daglig, ligesom Timelønnen fra samme Tidspunkt forhøjes saa meget, at Arbejdernes daglige Indtægt forbliver uforandret. Dette gælder for alle i Lockouten deltagende Fag.

Lockouten sluttes, saasnart ovenstaaende er vedtaget, og der optages Forhandlinger mellem Organisationerne i de enkelte Fag om mulige Stridsspørgsmaal. Saafremt der ikke her opnaas Enighed, afgøres disse af Bestyrelsen for Arbejdsgiverforeningen og Bestyrelsen for De samvirkende Fagforbund i Fællesskab.«

Arbejdsgivernes 8 Punkter. Lockouten begyndte i Midten af Maj Maaned — og varede altsaa ca. 4 Maaned —. Den førtes faktisk af Arbejdsgiverne, fordi De samvirkende Fagforbund nægtede at indgaa paa den af Arbejdsgiverne alene udarbejdede

Overenskomstordning omfattende de 8 »berømte« Punkter, nemlig følgende:

- at fremtidige Overenskomster, der maatte blive afsluttede mellem de overordnede Organisationer, ikke herefter maa gøres afhængige af underordnede eller lokale Organisationers Afstemning, men at vedkommende Hovedorganisation fremtidig skal være ansvarlig for, at indgaaede Overenskomster respekteres og ubrødelig efterkommes af de lokale Organisationer;
- at Arbejdsgivernes Ret til selv at lede og fordele Arbejdet, samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft, fuldt ud anerkendes og garanteres af Arbejdernes Hovedorganisation;
- at fastlønnede Formænd og Arbejdsledere ikke, saalænge de beklæde saadan Stilling, maa være Medlem af Arbejderorganisationer;
- at Opsigelsestiden for Overenskomster angaaende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold herefter fastsættes til 1. Januar med tre Maaneders forudgaaende Opsigelse;
- at samtlige nu eksisterende Konfliktpunkter indenfor Snedkerfaget (herunder indbefattet de ved Skrivelse af 10. forrige Maaned fra Snedkerlavets Afdeling for Bygningssnedkere i København fremsatte og paa Fællesmødet den 13. forrige Maaned refererede, men ikke behandlede Klager over Snedkersvendenes egenmægtige Adfærd i dette Fag) behandles og afgøres, forinden Konflikten kan afsluttes;
- at der efter Konfliktens Afslutning ikke fra nogen af Siderne maa finde nogen Art af Boycotting Sted, hverken overfor Arbejdsgiver eller Arbejder;
- at samtlige Arbejdere ved Konfliktens Ophør gaa i Arbejde paa de samme Arbejdssteder, hvor de var beskæftigede ved Konfliktens Begyndelse;
- at en eventuel Forhandling skal omfatte samtlige under Konflikten hørende Arbejderorganisationer, uanset om disse hører under Arbejdernes Hovedorganisation eller ej.

Som Svar paa dette Forslag udtalte De samvirkende Fagforbund bl. a.:

»At det vil være ganske umuligt baade for Arbejdsgiverforeningen og for De samvirkende Fagforbund under alle Forhold at binde sig til en Ordning som den under Post 1 nævnte. Lige saa lidt kan D. s. F.s Hovedledelse gaa ind paa Post 2 i den ubestemmelige Almindelighed, hvori den er affattet, idet Arbejdsgivernes Ret her maa være begrænset af den Ret, Arbejderne naturlig har til ogsaa at øve Indflydelse paa de Vilkaar, hvorunder de skal arbejde.

Post 3 er en Indskrænkning i den personlige Frihed, som vor

Organisation ikke kan række Haand til, og Post 4 er et Forsøg paa at anlægge en Skabelon for Forholdenes Udvikling, som er uforenelig med Livets praktiske Krav, paa samme Tid, som der tilsigtes at berøve Arbejderne deres Ligestilling ved Fastsættelse af Arbejdsvilkaarene.

Med Hensyn til Post 5 vilde der ikke være væsentlige Indvendinger at gøre, hvis den ikke var givet den Udstrækning ogsaa at omfatte Arbejdere, der staar udenfor vore Organisationer. Vi forstaar heller ikke, hvorledes det vilde være Arbejdsgiverforeningen muligt at afgøre Sager for Standsfæller, som ikke tilhører deres Organisation.

Hvad endelig angaar Post 6, vilde den første Del ikke frembyde Vanskeligheder fra Arbejdernes Side, hvorimod den sidste Del er umulig at efterkomme; dels fordi mange af de udelukkede Arbejdere er bortrejste, dels fordi nogle har taget andet Arbejde, som de ikke ønsker at forlade.»

Dermed var de to Parters Stilling klar, og da der efter Enighedsskamrets Sprængning og sandsynligvis paa Grund af Bankernes Uro over den samfundsødelæggende Konflikt, af et Forligsudvalg bestaaende af Direktør Heide, Vekselerer Bing og Borgerrepræsentationens Formand H. Trier blev stillet et Forligsforslag paa Grundlag af Parternes hidtidige Forslag, blev dette Forslag tiltraadt, men dog først efter at nogle af Arbejderne stillede Betingelser var imødekommet. Man var da naaet frem til Skabelsen af Septemberforliget, og det skete den 5. September 1899 ved Overenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund med Underskrift af de paagældende Organisationers Forretningsudvalg.

Fra det Tidspunkt fik vi i Danmark en Grundlov for Overenskomstforholdet mellem Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationerne — en Grundlov for Arbejdsgiveren og Arbejderen i deres indbyrdes Forhold paa Arbejdspladsen. Denne Grundlov erstattede ikke, snarere befordrede, de direkte Overenskomster mellem Organisationerne om Løn- og Arbejdsforhold — blot at de ikke maatte være stridende mod Arbejdets Grundlov — mod Septemberforliget.

(Septemberforliget behandles paa Side 46).

Den permanente Voldgiftsret.

Den umiddelbare Følge af Septemberforliget blev Oprettelsen af den permanente Voldgiftsret, hvis Opgave var at afgøre Tvistigheder Parterne imellem vedrørende Forligets Forstaaelse, og efter at Retten, i Henhold til Lov af 3. April 1900 »Lov om Vidnepligt ved Arbejdsvoldgiftsretten« og den sig til Loven sluttende Anordning af 18. Maj s. A., var udstyret med den forudsatte lovhjemlede Myndighed, traadte Retten i Funktion og bestod indtil den i 1910 afløstes af den nuværende faste Voldgiftsret.

Loven om Den permanente Voldgiftsret har følgende Ordlyd:

»§ 1.

Naar en Centralforening af Arbejdsgivere og en Centralforening af Arbejdere havde indgaaet Overenskomst angaaende Ordning af Arbejdsforholdene i Industri og Haandværk og dermed beslægtede Virksomheder, og det i denne Overenskomst er vedtaget, at Spørgsmaal om Overholdelse af Overenskomsten, der rejses af den ene Centralorganisation mod den anden, skal afgøres ved Voldgift, kan det ved kongelig Anordning bestemmes, at Vidneførsel til Brug for Voldgiftsrettens Afgørelser foretages overensstemmende med nedenstaaende Regler.

For at den nævnte Bestemmelse kan gives, skal dog Voldgiftsretten have Sæde i København og Formanden opfylde Lovgivningens Betingelser for Beskikkelse til fast Dommer i en ordinær Ret. Forinden Formanden kan fungere, skal Justitsministerens Godkendelse af, at han opfylder de anførte Betingelser, være erhvervet.

§ 2.

Vidneførselen sker for Voldgiftsrettens Formand paa det Sted i København og til den Tid, som af ham berammes. Skriveriet besørger af ham ved antagen Medhjælp. Retsvidner tilkaldes ikke.

Pligt til at møde som Vidne paahviler Beboere i Staden København, Københavns Amts nordre Birk, Københavns Amts søndre Birk, Frederiksberg Birk og Amager Birk.

I øvrigt komme med Hensyn til Tingsvidnernes Optagelse og Vidnepligten Lovgivningens almindelige Regler for borgerlige Sager til Anvendelse med følgende Lempelser og Afvigelser:

1. De Kendelser, som afsiges af Voldgiftsrettens Formand, kunne indankes for den kgl. Landsover- samt Hof- og Stadsret i Kjøbenhavn efter Reglerne for Indankning af tilsvarende Kendelse, afsagt af ordinær Underret.

2. Vidner kunne stævnes med Aftens Varsel. Indstævning af tidligere førte Vidner bortfalder. Reglen, at Ustævnt skal være Unævnt, er ikke gældende.
3. Forkyndelse af Stævninger m. v. foretages i Kjøbenhavn af Stævningsmændene ved den kgl. Landsover- samt Hof- og Stadsret, i de ovenfor nævnte Birker af de stedlige Stævningsmænd.
4. Vidneførselen medfører ikke Betaling af Afgift til Statskassen.
5. Der kan ikke tillægges det af Voldgiftsrettens Formand optagne Tingsvidne fuld Beviskraft uden for de Sager, der høre under Voldgiftsrettens Afgørelse; iøvrigt betragtes den af Vidnet afgivne Forklaring som aflagt for en Ret.

§ 3.

Til Oplysning i Sager, der foreligge Voldgiftsretten til Afgørelse, kan Vidneførsel uden for Kjøbenhavn og de i § 2, 2det Stykke, nævnte Birker foretages efter Reglerne for Gæsteretsbehandling efter Stævning, udtagen af den af Parterne, som har Interesse i Vidneførselen. Naar Stævningen har Paategning af Voldgiftsrettens Formand om, at Tingsvidnet agtes optaget til Brug ved Voldgiftsretten, bortfalder Fordringen om Forligsmægling.

§ 4.

Den i Henhold til § 1 trufne Bestemmelse om Vidneførsel for en Voldgiftsret kan ved kongelig Anordning paa ny ophæves, naar de paagældende Centralorganisationer eller den af dem vedtagne Voldgiftsret maatte undergaa væsentlige Forandringer, eller naar Voldgiftsrettens Formand ikke længere opfylder de Betingelser, der ere fastsatte for at være fast Dommer i en ordinær Ret, eller naar Bestemmelsen maatte give Anledning til Misbrug.

De paagældende Centralorganisationer er pligtige uopholdelig at give Justitsministeren Underretning om enhver Forandring, der af dem foretages i den af dem indgaaede Overenskomst.

Hvorefter alle vedkommende sig have at rette.

Retten bestod af 3 Repræsentanter og 3 Suppleanter, valgt af Arbejderorganisationen og 3 Repræsentanter og 3 Suppleanter, valgt af Arbejdsgiverorganisationen, samt 1 Formand, der skulde opfylde Lovgivningens Betingelser for Beskikkelse som fast Dommer i en ordinær Ret. Formanden valgtes af de 6 faste Dommere, der tillige valgte 1 Næstformand til at fungere under Formandens Forfald. De mellem Parterne vedtagne Regler for Den permanente Voldgiftsret er bl. a. af Interesse derved, at de er blevet retningsgivende ogsaa for Forretningsgangen ved Den faste Voldgiftsret. Den saaledes ved Lov

indstiftede første danske Arbejdsdomstol havde følgende Sammensætning: Formand: Borgmester *H. A. Jacobi*, Næstformand: Dr. jur. *C. Ussing*, Bageribestyrer *C. C. Andersen*, Overretssagfører *J. L. Busch*, Formand *I. A. Hansen*, Hofdekorsmalers *Vilh. Hansen*, Ingeniør og Entreprenør *N. C. Monberg* og Raadmand *Gustav Philipsen*.

Den permanente Voldgiftsrets Opgave var begrænset til at værne om Septemberforligets Overholdelse, og i de 10 Aar den bestod, blev der ialt afsagt 34 Kendelser.

Fra den permanente Voldgiftsret foreligger forskellige principielle Kendelser, der har Interesse udover det Tidsafsnit, hvor denne Ret virkede, idet de paa væsentlige Punkter har været vejledende med Hensyn til Septemberforligets Fortolkning. Af stor principiel Betydning var Rettens første Kendelse i en Sag, der var foranlediget af, at Formerne hos A/S Smith, Mygind & Hüttemeier havde nedlagt Arbejdet for at tvinge Firmaet til at afskedige en uorganiseret Former, der havde arbejdet under Lockouten. Arbejdsgiverne paastod i den Anledning De samvirkende Fagforbund dømt for Overenskomstbrud og for Brud paa Septemberforligets Punkt 2 (Varselsreglerne), men Retten frifandt De samvirkende Fagforbund med den Begrundelse, at Hovedorganisationernes Ansvar kun gjaldt de Arbejdsstandsninger, som var dekretet, godkendt eller understøttet af den respektive Hovedorganisation, og at det var godtgjort, at De samvirkende Fagforbund netop havde nægtet at godkende Konflikten.

Det hedder bl. a. i Kendelsen:

»For saa vidt angaar de to førstnævnte Paragraffer, kan der imidlertid ikke gives dem Medhold. § 2 handler kun om Arbejdsstandsninger, som er dekretede, godkendte eller understøttede af en af Hovedorganisationerne; men i det foreliggende Tilfælde har de Indklagede netop nægtet at godkende Arbejdsnedlæggelsen. I § 1 bestemmes, at alle Overenskomster, som var

gældende før Lockouten, vedbliver at være i Kraft, men heri ligger ikke, at muligt Brud paa en af disse ældre Overenskomster tillige bliver at betragte som Brud paa Overenskomsten af 5. September; tværtimod maa det antages, at Spørgsmaalet om saadant Brud udelukkende maa afgøres efter Reglerne i selve den ældre Overenskomst.«

Dette Standpunkt, altsaa kort udtrykt, at kun Arbejdsstandsninger, der er dekreterede eller godkendte af Hovedorganisationerne, falder ind under Reglerne i Punkt 2, gentages i Rettens Kendelse Nr. 7.

Fra Arbejdernes Side opfattedes Konsekvensen af disse Kendelser saaledes, at Underorganisationer, der iværksatte Strejker, som de ikke behøvede at søge godkendt i Hovedorganisationen, ikke havde Varselspligt i Henhold til Septemberforligets § 2. Denne Opfattelse kuldkaستes imidlertid ved Den permanente Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 29, afsagt i 1909.

Det drejer sig her om en Konflikt mellem Brolæggerne i København og Entreprenør Chr. E. Cornelius. Arbejderne havde, efter at have udført nogle forberedende Arbejder i Buegangen ved Regensen, forladt Arbejdsstedet under Paaberaabelse af, at Arbejdet var Murerarbejde. Der var afholdt Møde mellem Repræsentanter for Hovedorganisationerne og Parterne, og ved dette Møde havde De samvirkende Fagforbunds Repræsentanter, efter Arbejdsgivernes Paastand, fremsat Udtalelser, der indeholdt en Godkendelse af Brolæggernes Optræden. Arbejdsgiverforeningen klagede derfor til Den permanente Voldgiftsret, De samvirkende Fagforbund blev frikendt, men Retten dømte »at Brolæggernes faglige Afdeling ved den skete Arbejdsstandsning havde gjort Brud paa Forliget af 5. September 1899 § 2. Det vil altsaa sige, at Strejken var ulovlig, fordi den ikke var varslet, endskønt den var foretaget af en Underorganisation, og Retten ikke vilde dømme De samvirkende Fagforbund for at have godkendt Strejken.

Dette Resultat er yderligere understreget ved en af Den faste Voldgiftsret i 1910 afsagt Kendelse (Sag Nr. 5), hvor der i Præmisserne henvises til, at der fra Den permanente Voldgiftsrets Side foreligger forskellige indbyrdes afvigende Afgørelser, men at Højesteret i Dom af 30. April 1909 i en Sag mod Tømrerne ligesom Den permanente Voldgiftsret i sine sidste Kendelser er gaaet ud fra, at Varselsbestemmelserne i § 2 ogsaa gælder for Underorganisationerne. (Spørgsmaalet om Rækkevidden af Septemberforligets Varselsbestemmelser omtales nærmere under Afsnittet »Septemberforliget«).

Af overordentlig Betydning var Rettens Afgørelse i Sag Nr. 18, der var rejst i Anledning af, at Bygnings-snedkernes Fagforening i København, der var udtraadt af Snedkerforbundet i 1899 og dermed af De samvirkende Fagforbund, efter at have opsagt Septemberforliget med 3 Maaneders Varsel til den 1. April 1907, uden Varsel nedlagde Arbejdet den 1. Maj.

Rettens Afgørelse gik ud paa, at den stedfundne Arbejdsstandsning var ulovlig, fordi den ikke var varslet i Henhold til Septemberforligets Punkt 2, og endvidere fastslog Retten, at Septemberforliget vel ikke var uopsigeligt, dog er det muligt, at der maa stilles Vilkaar m. H. t. Motiver, forudgaaende Forhandlinger, Varsel o. s. v. Paa dette vilde Retten ikke komme yderligere ind, men udtalte at, da Septemberforliget er indgaaet af De samvirkende Fagforbund og Bygningssnedkernes Fagforening i Fællesskab paa den ene Side, kan det ikke bringes til Ophør for Bygningssnedkernes Fagforening ved deres *ensidige* Opsigelse«.

Efter denne Afgørelse vil man se, at Opsigelse af Septemberforliget er en kompliceret Sag, som i hvert Fald kun løses ved, at Underskriverne paa den ene Side (maaske endog med Tilslutning fra de udtraadte Organisationer) i Fællesskab opsiget det. Selv i saadant Til-

fælde vilde man, i Henhold til ovennævnte Kendelse, være i Tvivl om, hvilke »Vilkaar m. H. t. Motiver, forudgaaende Forhandlinger, Varsel o. s. v.«, der mulig skulde stilles.

Ligeledes var Den permanente Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 34 af stor Betydning for Organisationerne, idet det i denne fastslaas, at den i Septemberforligets Punkt 2 omtalte kompetente Forsamling kan overdrage sin Myndighed til Organisationens Bestyrelse, og at første Varsel om Arbejdsstandsning kun behøver at nævne Rammerne for denne, hvorimod 2. Varsel nærmere skal specificere Arbejdsstandsningens Omfang. Det er i Henhold hertil at Organisationernes 1. Varsel om Arbejdsstandsning altid fremtræder som en Meddelelse om, at man agter at forelægge en kompetent Forsamling Forslag om, at der etableres Arbejdsstandsning hos og overfor — —, og at der først i 2. Varsel fremkommer specificeret de Omraader, hvor Standsningen agtes etableret.

Den permanente Voldgiftsrets Opgave var begrænset til at værne om Septemberforligets Overholdelse. Ved Vedtagelsen af Loven af 12. Oktober 1910 om Den faste Voldgiftsret, der afløste Den permanente Voldgiftsret, udvidedes Retsomraadet til at omfatte saavel Brud paa Septemberforliget, som Brud paa Overenskomster og Regler for Behandling af faglig Strid.

17. Augustudvalget 1908.

Da Litograferne den 10. Juli 1908 havde nedlagt Arbejdet for at søge gennemført en Lønforhøjelse og en Arbejdstidsforkortelse besvaredes Strejken med en Lock-out indenfor de grafiske Fag, hvorefter Typograferne svarede med en Strejke ved Dagbladene. Der løb samtidig Konflikter i andre Fag, og fra Arbejdsgiverforenin-

gens Side varsledes der Stor-Lockout. Imidlertid afsluttedes Konflikten den 17. August 1908, ved at Parterne tiltraadte et af den daværende Indenrigsminister stillet Mæglingsforslag, hvori det bl. a. hed:

»Efter Indenrigsministerens Anmodning nedsættes et Fællesudvalg af Delegerede for »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund« for paa Grundlag af indvundne Erfaringer at forhandle saavel foreliggende Forslag angaaende Voldgiftsdomstole, som om Bestemmelser til Forebyggelse af Lockout eller Strejke, Mægling under Konflikter etc. Meddelelse om Resultatet af dette Fællesudvalgs Virksomhed vil være at afgive senest den 1. Januar 1910 til Indenrigsministeriet af begge Hovedorganisationerne.«

Medlemmer af det for de fremtidige Forhold mellem Arbejdere og Arbejdsgivere saa betydningsfulde Udvalg blev:

Som Repræsentanter for »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening«: Oldermænd Kaspar Rostrup, Direktør S. C. Hauberg, Murermester A. Andersen, Direktør Max Ballin, Skrædermester Niels Christensen, Konsul, Fabrikant Harry Dessau, Ingeniør Alex. Foss, Bogtrykker H. Langkjær, Tømmermester P. Poulsen og Landstingsmand Herm. Stilling.

Som Repræsentanter for De samvirkende Fagforbund i Danmark«: Skræder Villiam Arup, Typograf Viggo Christensen, Tobaksarbejder Alfr. Christiansen, Smed I. A. Hansen, Typograf P. Hvidtfeldt, Maler Axel Jensen, Borgerrepræsentant M. C. Lyngsie, Formand for De samvirkende Fagforbund, C. F. Madsen, Folketingsmand Martin Olsen, Kasserer E. Svendsen, og — efter at Martin Olsen var udtraadt — suppleret med Sekretær Carl Gran.

Udvalget konstitueredes med Fuldmægtig i Indenrigsministeriet V. Haarløv som Sekretær, og til Udvalgets Formand valgtes daværende Overretsassessor, senere Overretsjustitiarius og Nationalbankdirektør, Dr. jur. C. Ussing. Det bør nævnes, at der fra Udvalgets Medlem-

mer og de to i Udvalget repræsenterede Parter er Enighed om den dybeste Anerkendelse af Dr. Ussings Virksomhed som Formand for Udvalget, som den retningsangivende ved de grundige Vejledninger han gav Udvalget, og ikke mindst Anerkendelse til Dr. Ussing for hans overordentlig betydningsfulde Indsats som Formand for Den faste Voldgiftsret fra 1910—1920.

Som Udgangspunkt for Udvalgets Arbejde blev det fastslaaet, at det ikke længere er en Privatsag hvilke Løn- og Arbejdsbetingelser, der er gældende mellem den enkelte Arbejdsgiver og Arbejder. Arbejderne tillader ikke Kammeraterne at konkurrere Lønnen ned, og Arbejdsgiverne kommer deres Kollega til Hjælp, naar han fra Arbejderside er udsat for Pression. Det er fra et individuelt Spørgsmaal blevet til et kollektivt. Den individuelle Arbejdskontrakt er afløst af de kollektive Overenskomster mellem Organisationerne. Det er den — efter den foregaaede Udvikling — absolut naturlige Tilstand.

Naar nu saadan kollektiv Overenskomst er opnaaet, f. Eks. ved den lovlige økonomiske Krig — Arbejdsstandsningen —, var Parterne principielt enige om, at Arbejdsstandsning ikke burde være rette Middel til at skaffe de indgaaede Overenskomster respekteret og rigtigt anvendt, men at der her maatte være tilstede retslige Instanser, saaledes at der her i Stedet for Krig sattes Afgørelse ved Voldgift.

Man deler saa de Stridigheder, der kan forekomme mellem Arbejdere og Arbejdsgivere i de to Hovedgrupper — Retstvister og Interesses tvister.

Retstvisterne er de Stridigheder, der bunder i Uenighed mellem den enkelte Arbejder og Arbejdsgiver om Opfyldelse af aftalte Løn- og Arbejdsaftaler, Afskedigelsers Berettigelse, Erstatning o. s. v., idet disse Stridigheder gøres til Organisationsanliggender, og Retstvister er endvidere ogsaa de Stridigheder, der frem-

træder kollektivt ved, at en af Parterne — eller enkelte Arbejdere eller Arbejdsgivere — handler mod de indgaaede Overenskomsters Ord eller Forudsætninger. Her kan det ligge saaledes, at Enkeltmand ikke mener sine Interesser traadt for nær, idet han er tilfreds med de tilbudte Arbejdsvilkaar — fra Arbejder- eller Arbejdsgiverside — men alligevel foreligger der Strid, fordi det er en absolut Opgave for Organisationen at hævde de kollektive Aftalers Overholdelse fra begge Sider. Her maatte man da skabe de fornødne Regler for Mæglings- og Voldgiftsinstitutioner.

Anderledes ligger det naturligvis for Interessetvisterne. Her er Parterne, Arbejdsgivere og Arbejdere, jo enige om, at man ikke vil give Afkald paa at anvende Arbejdsstandsning som Tvangsmiddel i Spørgsmaal, hvor der ikke i Forvejen ligger en Overenskomst, som binder. Ingen af de direkte Parter vil derfor gaa ind for Voldgift i saadanne Spørgsmaal — hvilket jo vilde betyde den tvungne Voldgift i Arbejdskonflikter. Paa den anden Side er man klar over, at det er i begge Parter Interesse, at ogsaa Interessetvisterne søges bilagt paa fredelig Vis for at undgaa unødigt Arbejdsstandsning, og her søger man da ud ved at skabe Regler for Behandling af saadanne Spørgsmaal, og ved Forslag til Lov om Oprettelse af en Forligsinstitution til Mægling i de større Arbejdskonflikter.

Udvalgets Arbejde resulterede da i Forslag til:

- 1) Norm for Regler for Behandling af faglig Strid.
- 2) Lov om Oprettelse af en staaende Voldgiftsret.
- 3) Lov om Udnævnelse af en Forligsmand i Arbejdsstridigheder.

Septemberforliget.

O verenskomsten af 5. September 1899, der afsluttede den store Konflikt, benævnes i daglig Tale *Septemberforliget*, og er det Dokument, der i Tidens Løb har været udsat for den stærkeste Kritik indenfor de fagorganiserede Arbejderes Kreds.

Det maa dog bemærkes, at efter Indgaaelse af dette Forlig, hævdede begge Parter at have sejret, men at det vel snarere kan siges, at ingen af Parterne var Sejrrer, idet begge Parter i nogenlunde lige Grad maatte reducere deres Krav til Forligets Indhold. Foruden at fastsætte visse Bestemmelser, der var nødvendige i Forbindelse med Konfliktens Afslutning, optog man Regler for det Samarbejde, der faktisk allerede før 1899 var reguleret og fastlagt i nogle Overenskomster.

Naar derfor Kritiken i Tidens Løb er sat ind, navnlig fra syndikalistisk Side efter 1908 og senere fra fagoppositionel eller kommunistisk Side, mod disse Samarbejdsregler, maa man erindre sig, at de havde været tilstede ogsaa uden Konflikten i 1899 og uden Septemberforliget, hvilket ses deraf, at man i Fag, der ikke er omfattet af Septemberforliget, og i andre Lande, hvor der ikke findes en saadan Hovedoverenskomst, har fundet det naturligt at optage tilsvarende Bestemmelser i de almindelige Overenskomster.

At denne Arbejdsforholdenes Hovedoverenskomst skulde være, som den betegnes, en Hindring for Arbejdernes Fremskridt og en Lænke, der bandt og holdt Arbejderne nede, modbevises da ogsaa af den Udvikling, der er foregaaet siden Aarhundredskiftet i Retning af Forbedring af Overenskomstvilkaarene, selv om ingen

vil bestride, at med et for Arbejderne mere gunstigt Indhold i Forliget, lettedes Mulighederne for lønmæssige Fremstød. En saadan Ændring af Septemberforligets Indhold er jo imidlertid et Spørgsmaal om Magt.

Overenskomst

mellem

Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund

(Indgaaet den 5. September 1899).

1. Alle Overenskomster, vedrørende Arbejdstid, Lønforhold, Priskuranter, Voldgiftsregler m. m., som var gældende ved Arbejdsstandsningens Begyndelse, vedblive fremdeles at være i Kraft, dog med de Modifikationer, som resulterer af efterfølgende Bestemmelser.
2. Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund erkende herved hinandens Berettigelse til henholdsvis at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning; dog maa ingen Lock-out eller Strejke af hvilken som helst Grund eller Omfang dekretes eller godkendes af nogen af Parterne, forinden den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer af en efter vedkommende Organisations Love dertil kompetent Forsamling. At man agter at forelægge en saadan Forsamling Forslag om Arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden Hovedorganisationes Forretningsudvalg ved særlig og anbefalet Skrivelse mindst 14 Dage, før Arbejdsstandsningen efter Forslaget agtes iværksat, og der skal paa samme Maade gives den anden Part Meddelelse om Forsamlingens Beslutning mindst 7 Dage, forinden Arbejdsstandsningen iværksættes. Enhver af Parterne forpligter sig til ikke at godkende eller understøtte nogen Strejke eller Lock-out, saafremt den er etableret i Strid med ovenstaaende Bestemmelser. Som Strejke eller Lock-out betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes under Hovedorganisationens eller nogen under den hørende Organisations Medvirkning eller med dens udtalte eller stiltiende Godkendelse, efter at den fra Modpartens Side er gjort bekendt dermed. Det vedtages derhos, at det skal betragtes som Brud paa denne Overenskomst, hvis Arbejder- eller Arbejdsgiverorganisationer, der staar udenfor de to nævnte Hovedorganisationer eller have udmeldt

sig af dem, under Strid med nogen af disse eller af de under dem hørende Organisationer understøttes af nogen ved nærværende Overenskomst forpligtet Part. —

3. Overenskomster, der maatte blive afsluttede imellem de to Hovedorganisationer, skulle respekteres og efterkommes af alle under dem hørende Organisationer under vedkommende Hovedorganisations Ansvar.
4. Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft anerkendes, eventuelt støttes, af Arbejdernes Hovedorganisation. Overfor Arbejdere, en eller flere, hvem et bestemt Arbejde mod aftalt Vederlag (Akkord) uden noget Forbehold er overdraget, og som gøre deres Skyldighed, ere Arbejdsgivere dog ikke berettiget til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne, uden samtidig at godtgøre dem det derved lidt økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den. —
5. Fastlønnede Formænd eller Arbejdsledere skulle, saalænge de beklæde saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Ved fastlønnede Formænd og Arbejdsledere forstaas saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd, ikke deltager i Akkorder og ikke ere interesserede i Akkordoverskud. —
6. Opsigelsesfristen for Overenskomster angaaende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold fastsættes herefter til mindst 3 Maaneder, medens Opsigelsesterminen vil være at fastsætte i hvert enkelt Tilfælde i den paagældende Overenskomst. Bestaaende Overenskomster forblive uberørte af denne Bestemmelse indtil deres Udløb efter vedtagen Opsigelse. —
7. Efter Konflikts Afslutning maa der ikke paa nogen af Siderne finde nogen Art af Boycotting Sted hverken overfor Arbejdsgivere eller Arbejdere. —
8. Ved Konflikts Ophør gaa samtlige Arbejdere i Arbejde paa de samme Arbejdssteder, hvor de vare beskæftigede ved Konflikts Begyndelse. Ligesom det er en Selvfølge, at samtlige Arbejdssteder aabnes samtidig og saa vidt muligt i samme Omfang som ved Arbejdets Ophør, saaledes skulle samtlige Arbejdere ogsaa, saavidt Forholdene tilstede det,

gaa i Arbejde paa de samme Steder, hvor de vare beskæftigede før Lock-ouden. —

9. Iøvrigt forudsættes det som selvfølgeligt, at De samvirkende Fagforbund vil være villig til af al Magt sammen med Arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold, først og fremmest derved, at der ikke under nogen Omstændighed fra nogensomhelst Organisations Side lægges Hindringer i Vejen for nogensomhelst Arbejder for at benytte sin naturlige Ret til at udføre saa meget og saa godt Arbejde, som hans Evner og Udannelse tillader ham, ligesom det ogsaa maa betragtes som særligt vigtigt, at Hovedorganisationerne samvirke til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadan muligt maatte finde Sted. En Opsigelsesfrist mellem Arbejdsgivere og Arbejdere erkendes tillige i adskillige Fag for at være i begge Parter Interesse. Det samme gælder med Hensyn til Ordningen af Betalingen for Overarbejde, Ordningen af Lærlingenes Lønningsforhold under Akkordarbejde og Oprettelse af nogenlunde ensartede Voldgiftsregler i alle Fag for Afgørelse af faglig Strid. Hovedorganisationerne er derfor enige om at samvirke til en for begge Parter tilfredsstillende Løsning af disse Forhold. —
10. I Tilfælde af, at nogen underordnet Organisation eller nogen enkelt Arbejder eller Arbejdsgiver formenes at have gjort Brud paa nærværende Overenskomst, skal Spørgsmaalet — hvis der ikke i de bestaaende Overenskomster eller i nærværende Overenskomst findes andre Regler, eller hvis Anvendelsen af disse Regler ikke har ført til nogen Ordning — først gøres til Genstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Opnaas ikke derved en tilfredsstillende Ordning, kan enhver af Hovedorganisationerne gennem Forretningsudvalget bringe Spørgsmaalet ind for Københavns Landsover- samt Hof- og Stadsret som vedtaget Værnething ved Søgsmålet mod den anden Hovedorganisation paa dens Vegne, som formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten. —
11. Saafremt en af Hovedorganisationerne formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten, kan Spørgsmaalet herom af den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ligeledes indbringes for den nævnte Ret. —
12. Foranstaaende Overenskomst underskrives af Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund paa samtlige der-

under hørende Organisationers Vegne og eventuelt de enkelte udenfor dette staaende Arbejderorganisationers paa den ene Side med bindende Virkning for samtlige nævnte Organisationer, og at Forretningsudvalget for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening paa samtlige under denne hørende Foreningers og Virksomheders Vegne paa den anden Side, med bindende Virkning for samtlige disse Foreninger og Virksomheder.

13. De under de to Hovedorganisationer hørende Foreninger eller Virksomheder skulle ikke ved — før eller efter Overenskomstens Afslutning — at træde ud af Hovedorganisationerne kunne løse sig fra de Forpligtelser, disse ved nærværende Overenskomst ere gaaede ind paa. De vedblive at staa ved Magt, indtil Overenskomsten for disses Vedkommende opsiges af nogen af Hovedorganisationerne.

Midlertidige Bestemmelser.

1. Samtlige nu eksisterende Konfliktpunkter indenfor Snedkerfaget (herunder indbefattet den ved Skrivelse af 10de April d. A. fra Snedkerlavets Afdeling for Bygningssnedkere i København fremsatte og paa Fællesmødet den 13de s. M. refererede, men ikke behandlede Klage) behandles og afgøres af et Udvalg, hvortil de to Hovedorganisationers Forretningsudvalg hver udnævner 4 Delegerede, under Ledelse af en af de Delegerede i Fællesskab valgt sagkyndig Mand.
2. Eventuel Forhandling skal omfatte samtlige under Konflikten hørende Arbejder-Organisationer, uanset om disse henhøre under Arbejdernes Hovedorganisation eller ej.
3. Lock-ouden hæves senest 3 Dage efter, at Overenskomsten, derunder ogsaa om den indenfor Snedkerfaget eksisterende Konflikt, er tilvejebragt.

København, den 5. September 1899.

Forretningsudvalget for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening:
N. Andersen. Kaspar Rostrup. Niels Christensen. Vilh. Køhler.
F. A. Thomsen. Ludvig Christensen. L. Haslund.

Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund
 i Danmark:

J. Jensen. P. Knudsen. Lyngsie. C. M. Olsen. J. J. Møller.
Sigv. Olsen. H. Rasmussen.

For Bygningssnedkernes Fagforening:
C. Petersen.

I Tilslutning til ovenstaaende under D. D. underskrevne Overenskomst har Forretningsudvalget for henholdsvis Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund endvidere vedtaget med bindende Virkning for de nævnte Hovedorganisationer:

1. at der ved Ordningen af praktiske Arbejdsforhold ikke fra nogen af Hovedorganisationernes Side maa fastsættes eller godkendes nogen Bestemmelse, der staar i Modstrid med Bestemmelserne i ovenstaaende Overenskomst.
2. Saafremt nogen af Hovedorganisationerne formener, at der er gjort Brud paa denne Regel, kan den indbringe Spørgsmaalet for Hof- og Stadsretten i København, indtil den kan henvises til en *permanent* Voldgiftsdomstol, overfor hvilken der ved Lov er fastsat samme Vidnepligt som overfor Landets almindelige Domstole. Denne Voldgiftsdomstol skal bestaa af 7 Medlemmer, af hvilke hver af Parterne vælger 3 udenfor vedkommende Organisations Bestyrelse, og Formanden vælges af disse 6 i Forening blandt Landets Jurister. Saasnart denne Voldgiftsdomstol er oprettet, træder den straks i Stedet for Hof- og Stadsretten i alle Forhold vedrørende ovenstaaende Overenskomst (jfr. dennes 10.—11. Stykke).
3. Nu bestaaende skriftlige Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere vedrørende Arbejdsordningen i de respektive Fag forblive uberørte af Bestemmelserne i ovenstaaende Overenskomst, 4de Stykke, og kunne kun bortfalde ved lovlig Opsigelse.

København, den 5. September 1899.

Forretningsudvalget for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening:
N. Andersen. Kaspar Rostrup. Niels Christensen. Vilh. Køhler.
F. A. Thomsen. Ludvig Christensen. L. Haslund.

Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund
 i Danmark:

J. Jensen. P. Knudsen. Lyngsie. C. M. Olsen. J. J. Møller.
Sigv. Olsen. H. Rasmussen.

For Bygningssnedkernes Fagforening:
C. Petersen.

Man vil se, at Septemberforliget i sin Oprindelse ikke er noget særligt omfattende Værk. Det bestaar af 13 Punkter, 3 midlertidige Bestemmelser og en Tilføjelse paa 3 Punkter, og det er ikke alle Punkterne, der griber ind i det daglige Organisationsarbejde. *Nogle* er af midlertidig Beskaffenhed og tager kun Sigte paa den Situation, der forelaa ved Lockoutens Afslutning i 1899, og *andre* af Punkterne er af rent selvfølgelig Art. Tilbage bliver saa ganske *faa* Punkter, men disse har til Gengæld ogsaa *afgørende* Betydning for Forholdet mellem Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer.

Til Forstaaelse af de enkelte Punkter gengives her i Uddrag nogle af de Fortolkninger, der er fremkommet i Løbet af de første 36 Aar af Septemberforligets Levetid.

Punkt 1.

»Alle Overenskomster vedrørende Arbejdstid, Lønforhold, Priskuranter, Voldgiftsregler m. m., som var gældende ved Arbejdsstandsningens Begyndelse, vedblive fremdeles at være i Kraft, dog med de Modifikationer, som resulterer af efterfølgende Bestemmelser.«

Dette Punkt staar i Forbindelse med Lockoutens Afslutning og har saaledes kun historisk Interesse, idet det kun fastslaar, at alle paa daværende Tidspunkt bestaaende Overenskomster forblev uberørte, med de Modifikationer, som omtales i Tillægsbestemmelsernes Stk. 3, der er saalydende:

»Nu bestaaende skriftlige Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere vedrørende Arbejdsordningen i de respektive Fag forblive uberørte af Bestemmelserne i ovenstaaende Overenskomst, 4de Stykke, og kunne kun bortfalde ved lovlig Opsigelse.«

Til Eksempel ændredes en Overenskomst om, at en Arbejdsgiver kun maatte beskæftige organiserede Arbejdere, ikke ved Indgaaelsen af Septemberforligets Punkt 4. En saadan Overenskomstbestemmelse stod

stadig ved Magt, indtil den paa lovlig Maade kunde opsiges og bortfalde.

Punkt 2.

Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund erkende herved hinandens Berettigelse til henholdsvis at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning; dog maa ingen Lock-out eller Strejke af hvilken som helst Grund eller Omfang dekretes eller godkendes af nogen af Parterne, forinden den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer af en efter vedkommende Organisations Love dertil kompetent Forsamling. At man agter at forelægge en saadan Forsamling Forslag om Arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden Hovedorganisationes Forretningsudvalg ved særlig og anbefalet Skrivelse mindst 14 Dage, før Arbejdsstandsningen efter Forslaget agtes iværksat, og der skal paa samme Maade gives den anden Part Meddelelse om Forsamlingens Beslutning mindst 7 Dage, forinden Arbejdsstandsningen iværksættes. Enhver af Parterne forpligter sig til ikke at godkende eller understøtte nogen Strejke eller Lock-out, saafremt den er etableret i Strid med ovenstaaende Bestemmelser. Som Strejke eller Lock-out betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes under Hovedorganisationens eller nogen under den hørende Organisations Medvirkning eller med dens udtalte eller stiltiende Godkendelse, efter at den fra Modpartens Side er gjort bekendt dermed. Det vedtages derhos, at det skal betragtes som Brud paa denne Overenskomst, hvis Arbejder- eller Arbejdsgiverorganisationer, der staar udenfor de to nævnte Hovedorganisationer eller have udmeldt sig af dem, under Strid med nogen af disse eller af de under dem hørende Organisationer understøttes af nogen ved nærværende Overenskomst forpligtet Part.«

Dette Punkt er det mest betydningsfulde i Forliget, idet det fastlægger Hovedorganisationernes Kompetence til at dekretere eller godkende Arbejdsstandsninger.

I Henhold til denne Bestemmelse kan Hovedorganisationerne — forudsat deres Love iøvrigt hjemler dem Ret hertil med eller uden de paagældende Underorganisationers Sanktionering — iværksætte *Sympatikonflikter*, og det er med Hjemmel i denne Bestemmelse, naar der i Konflikter inddrages Fag, hvor der er Overenskomst, og iøvrigt intet Mellemværende er mellem Arbejdere og

Arbejdsgivere, ja endog Fag, som ikke — med eller uden Medlemsskab i en Hovedorganisation — har nogen som helst organisatorisk Forbindelse med de i Konflikt værende Fag.

For at sikre, at Arbejdsstandsninger ikke forekommer som Følge af et tilfældigt skabt Flertal, fastslaar Bestemmelsen, at Vedtagelsen herom skal ske af den i Henhold til Organisationens Love kompetente Forsamling og med $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer.

Bestemmelsens Regler for Varsling af Arbejdsstandsning fastslaar, at den Organisation, der ønsker at varsle, i anbefalet Skrivelse mindst 14 Dage før Standsningen skal meddele den modstaaende Organisation, at man agter at forelægge en dertil kompetent Forsamling Forslag om Standsning, og paa samme Maade skal der — mindst 7 Dage før Standsningen iværksættes — meddeles, om Beslutningen er taget, og Oplysninger om det nøjagtige Omfang af den paatænkte Lockout eller Strejke.

Det er af megen Vigtighed, at *Varselsfristerne* ikke gøres kortere end i Reglerne angivet. Hvis 1. Varsel er Modparten i Hænde f. Eks. 1. April, kan 2. Varsel først løbe fra den 8. April og maa være Modparten i Hænde før denne Dag, og *begge* Varsler maa da gaa ud paa, at Standsningen finder Sted den 15. April — tidligst ved normal Arbejdstids Ophør — eller, om man vil, den 16. April fra normal Arbejdstids Begyndelse (eventuelt senere). Saafremt der sker Fejl ved at anføre for kort Varselsfrist, vil Varslerne blive kendt ulovlige, og Fejlen kan ikke rettes ved at meddele en Forlængelse af Varselstiden, men der maa afgives *nyt* Varsel i Henhold til Reglerne.

Bortset fra visse Tilfælde — t. Eks. hvis Liv, Ære eller Velfærd staar paa Spil — skal en Arbejdsstandsning altid varsles, og det er i Almindelighed kun tilladt

Hovedorganisationerne at iværksætte Arbejdsstandsning i en Overenskomstperiode. I alle andre forekommende Tilfælde er Konflikterne ulovlige, og til disse medregnes, foruden de pludselige kollektive Standsninger, de Tilfælde, hvor Arbejderne *systematisk affolker* en Virksomhed, eller hvor Arbejdsgiveren *efterhaanden lukker* Virksomhed, med mindre saadan Luknings Aarsag er Arbejdsmangel. Til Spørgsmaalet om lovlige og ulovlige Konflikter hører endvidere ogsaa dette, at det ikke er lovligt at støtte en ulovlig Konflikt, ligesom Organisationerne er forpligtet til ikke at understøtte Organisationer, der staar udenfor eller har udmeldt sig af en Hovedorganisation og befinder sig i Konflikt med den anden Hovedorganisation eller en under denne hørende Underorganisation.

Ved Den faste Voldgiftsrets Fortolkning af Septemberforligets Punkt 2, er der kommet til at foreligge en Række Afgørelser, der klart fastlægger Bestemmelsens retslige og praktiske Betydning, og som det er nødvendigt at have Kendskab til, fordi de paa afgørende Maade griber ind i Organisationernes daglige Arbejde. — Disse Afgørelser er for Oversigtens Skyld i efterfølgende grupperet ved en Deling af Punktet i forskellige Afsnit.

Punkt 2, 1. Afsnit.

Iværksættelse af Arbejdsstandsning eller Trusel derom.

»Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund erkender herved hinandens Berettigelse til henholdsvis at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning; dog maa ingen Lockout eller Strejke af hvilken som helst Grund eller Omfang dekretes eller godkendes af nogen af Parterne, forinden den er vedtaget med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer af en efter vedkommende Organisations Love dertil kompetent Forsamling. At man agter at forelægge en saadan Forsamling Forslag om Arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ved særlig og anbefalet Skrivelse mindst 14 Dage før Arbejdsstandsningen efter Forslaget agtes iværksat, og der skal paa samme Maade gives den anden

Part Meddelelse om Forsamlingens Beslutning, mindst 7 Dage forinden Arbejdsstandsningen iværksættes.«

Oprindelig paastod Arbejdsgiverne, at De samvirkende Fagforbund kun havde Ret til at godkende Konflikter, medens Arbejdsgiverforeningen for sin **Regler for Varsling.** Part ogsaa havde Ret til at dekretere saadanne. Den permanente Voldgiftsret fastslog i sin Kendelse i Sag Nr. 3, at begge Hovedorganisationerne havde den samme Ret, paa Betingelse af at Varselsreglerne overholdes. Det hedder i Kendelsen:

»— og den (Retten) opfatter derfor Overenskomsten som hjemlende begge Parter i deres indbyrdes Forhold Ret til ikke blot at godkende, men ogsaa dekretere Arbejdsstandsninger.«

»Til at udøve denne Ret kræves dog Vedtagelse med mindst $\frac{3}{4}$ af de afgivne Stemmer af en efter vedkommende Organisation Love dertil kompetent Forsamling.«

I Afsnittet om »Den permanente Voldgiftsret« er omtalt Sager, i hvis Kendelser Retningslinierne for Pligten til Varsling af Arbejdsstandsning er trukket op, saaledes at det er afgjort, at Varselsreglerne ikke blot gælder Hovedorganisationerne, men ogsaa for samtlige de ved Overenskomsterne forpligtede Underorganisationer. Endvidere henvises til Omtalen i samme Afsnit af Sag Nr. 34, hvori Den permanente Voldgiftsret fastslaar, at den i Septemberforligets Punkt 2 omtalte kompetente Forsamling, kan overdrage sin Myndighed til Organisationens Bestyrelse samt Fremgangsmaaden ved Varsling af Arbejdsstandsning. Hermed er det fastslaaet, at *alle* Arbejdsstandsninger skal varsles, dog *med Undtagelse af* de Tilfælde, der omtales i »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid« § 5, Stk. 2, nemlig naar der foreligger Betalingsstandsning eller Fare for *Liv, Ære eller Velfærd*.

Den faste Voldgiftsret har ligeledes fastslaaet, at de gældende Varselsfrister, saaledes som allerede nævnt, *maa* overholdes, og at et med for kort Frist udstedt Lock-

out- eller Strejkevarsel ikke bliver lovlig, selv om det forlænges med de manglende Dage. Retten udtaler herom i sin Kendelse af 12. Februar 1913 i Sag Nr. 89

»at et med for kort Frist udstedt Lockout- eller Strejkevarsel ikke bliver lovligt ved senere at blive forlænget med de manglende Dage, men maa, for at blive lovligt, gentages med lovlig Frist.«

Spørgsmaalet om, hvorvidt Retten til Arbejdsstandsning fortabes saafremt den ikke ved Varslets Udløb iværksættes i fuld Udstrækning, har Den faste Voldgiftsret afgjort i Kendelse af 30. Marts 1911, Sag Nr. 37, saaledes:

»— kan det ikke opstilles som Septemberforligets Mening, at den Part, der ved Varsling har faaet Ret til Arbejdsstandsning, mister noget af denne Ret ved ikke straks at benytte den i sin fulde Udstrækning. Ligesom den Varslede ved Varslets Udløb erholder Ret til hvad Øjeblik det synes ham tjenligst, saa længe Konflikten varer, at standse Arbejdet, saaledes er ogsaa den Varslende berettiget ikke blot som ovenanført til helt eller delvis at undlade Arbejdsstandsningens Realisation, men ogsaa til at opsætte denne helt eller delvis saalænge Konflikten varer hvortil Varslet er knyttet. — —

— — — En anden Sag er, at hvis Arbejdsstandsningen i Løbet af et vist Tidsrum, slet ikke, eller kun i begrænset Omfang er traadt i Kraft, vil dette efter Omstændighederne kunne bevirke, at Arbejdsstandsningen maa siges at være bortfaldet, saaledes at den ikke vil kunne gøres effektiv uden nye Varsler.«

I Henhold til Rettens Kendelse i Sag Nr. 439 — 1921 — kan den Ret, som den Varslede, i Følge Sag Nr. 37, har til at standse Arbejdet, ikke berettige denne til at udvide Konflikten til at omfatte andre end de, den Varslende har medtaget i 2. Varsel; saafremt den Varslede ønsker dette, maa der paa behørig Maade varsles Arbejdsstandsning.

Naar lovlig Arbejdsstandsning er etableret, behøves der ikke særligt Varsel for at standse Tilgangen indenfor det Omraade for hvilket Strejken er etableret fra alle andre organiserede Arbejdere, hvilket Fag de end maatte tilhøre. Paa tilsvarende Maade maa der til en lovlig iværksat Lockout uden videre kunne knyttes den Følge, at de lockoutede udelukkes fra Arbejde, ogsaa hos

alle andre organiserede Arbejdsgivere. Det er ligeledes en Selvfølge, at alle organiserede Arbejdere er berettiget til at nægte at udføre det Arbejde, som skulde have været udført for en Arbejdsgiver, hos hvem der foreligger en lovlig iværksat Arbejdsstandsning, ogsaa naar dette Arbejde, f. Eks. ved Overflytning af det Materiale, der skal behandles, bevisligt er overført til en anden

Arbejdsgiver, hos hvem der ellers ikke er Arbejdsstandsning. Den faste Voldgiftsret har indgaaende beskæftiget sig med disse Forhold i Sag Nr. 73 og udtaler herom i Sagens Præmisser, der forelaa den 10. Juli 1912, følgende:

»at det ikke kan antages at have været Meningen med Septemberforligets Punkt 2, og ret beset, heller ikke kan antages at være i nogen af Parternes Interesse, at Varslingspligten føres ud i sine yderste Konsekvenser. Det maa erkendes, at der, som Forholdene sædvanemæssig har udviklet sig, til en lovlig iværksat Strejke eller Lockout knytter sig eller kan knyttes visse Følger, der ikke behøver at varsles. Hvorledes Grænsen i saa Henseende skal drages, kan tildels være tvivlsomt, men nogle Hovedpunkter skal her angives.

Naar saaledes en Strejke lovlig er iværksat, maa det betragtes som en Følge deraf, der ikke behøver særlig at varsles, at Tilgang standses indenfor det Omraade, for hvilket Strejke er etableret, fra alle andre organiserede Arbejdere, hvad Fag de end maatte tilhøre. Paa tilsvarende Maade maa der til en lovlig iværksat Lockout uden videre kunne knyttes den Følge, at de Lockoutede udelukkes fra Arbejde ogsaa hos alle andre organiserede Arbejdsgivere.

Fremdeles maa det betragtes som en Følge af en lovlig iværksat Strejke, at alle organiserede Arbejdere er berettigede til at nægte at udføre det Arbejde, som skulde have været udført for en Arbejdsgiver, hos hvem der foreligger en lovlig iværksat Arbejdsstandsning, ogsaa naar dette Arbejde f. Eks. ved Overflytning af det Materiale, der skal behandles, bevisligt er overført til en anden Arbejdsgiver, hos hvem der ellers ikke er Arbejdsstandsning. Videre maa det anses berettiget, naar der — som sket i det her til Paakendelse foreliggende Tilfælde — fra Arbejdsgivernes Side iværksettes Boycotting af lovlig strejkende Arbejdere ogsaa hos andre Arbejdsgivere i det eller de Fag, indenfor hvilke Strejke lovlig er erklæret.«

I Sag Nr. 111 statuerer Den faste Voldgiftsret, at en Tilkendegivelse af, at

»ingen af de for Tiden ansatte Arbejdere kunde faa Arbejde efter den 1. Januar 1914 medmindre de forinden (før den 15. December) skriftlig vilde indgaa paa nye — lønreducerede Arbejdsvilkaar — er Trusel om kollektiv Afskedigelse, og maa betegnes som Lockouttrusel paa samme Maade som f. Eks. en Tilkendegivelse fra Arbejderne om, at ingen af dem efter den 1. Januar vil tage Arbejde hos Selskabet medmindre Tilsagn forud gives dem om lønforhøjede Vilkaar, maatte betegnes som en Strejketrusel.«

Lockouttrusel. Med Hensyn til Gyldigheden af en under
Ulovlig Tvang. Tvang gennemtvunget Aftale udtaler
 Retten i Sag Nr. 368:

»Enhver Overenskomst, der utvivlsomt er fremkaldt ved ulovlig Tvang, er i sin Helhed uforbindende for den tvungne, saalænge indtil denne, efter at Tvangssituationen er ophørt, udtrykkelig eller stiltiende godkender Aftalen.«

Som Retningslinie for fremtidige Tilfælde statuerer
 Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 42: at

»Saafremt den ene Part (Arbejdsgiveren eller Arbejderne) staar overfor Krav fra Modpartens Side under Trusel om en Arbejdsstandsning, har man den Vej for at afværge Standsningens Iværksættelse, under Reservation foreløbigt at efterkomme Kravet, og derpaa søge Modparten tilpligtet at betale en Bod for den efter hans Mening urettelig tiltvungne Fordel.«

I 1922 blev der i Februar Maaned stillet et Mæglingsforslag af Forligsinstitutionen bl. a. omfattende Bogtrykfaget i København. Forslaget blev forkastet af Arbejderne, og da Arbejdsgiverne ikke ønskede at etablere Lockout paa Dagbladenes Trykkerier, afgav de første og andet Varsel om, at der for de ved Dagbladene beskæftigede Medlemmer af Dansk Typograf Forbund fra og med den 31. Marts vil blive aflønnet efter det forkastede

Ulovlig Varsling af Lønændring. Forligsmandsforslag. Efter Protest herimod fra De samvirkende Fagforbund kom Sagen for Retten, hvis Kendelse faldt den 29. Marts 1922 som Nr. 564, og heri siges bl. a.:

»I Septemberforligets Punkt 2 tales kun om Ret til Arbejdsstandsning, og til dette Begreb knytter Bestemmelsen sine Varselsregler. Der forudsættes de to Muligheder: at Arbejdet gaar sin Gang eller at der efter behørigt Varsel — standses. Andre Mulig-

heder kendes ikke, navnlig heller ikke den, at en Hovedorganisation gennem et Varsel kan fastsætte Arbejdsvilkaar m. m., som Modparten ikke er indgaaet paa og mulig har organisationsmæssig Interesse i at undgaa, at dens Medlemmer indlader sig i. Et saadant Varsel maa betegnes som en Nydannelse

Retten maa herefter give Klagerne Medhold i, at det paaklagte Varsel er stridende mod Septemberforliget og som saadant ugyldigt.«

Spørgsmaalet om Affattelsen af første og andet Varsel om Arbejdsstandsning har ogsaa været Genstand for Strid, og herom er der den 24. Maj 1910, som foran nævnt, i Kendelse Nr. 34 ved Den permanente Voldgiftsret truffet Afgørelse, saaledes at første Varsel kun skal angive den Ramme, indenfor hvilken Arbejdsstandsningen kan etableres, medens andet Varsel skal specificere dens nærmere Omfang. Af andet Varsel skal altsaa kunne ses, ikke alene hvilke Virksomheder, men ogsaa hvilke Arbejdere, der bliver implicerede i den bebudede Arbejdsstandsning.

I samme Sag er det ogsaa fastslaaet, at hvis f. Eks. en Generalforsamling har vedtaget de mere almindelige

Kompetence til at varsle og hæve Konflikter. Rammer for en Arbejdsstandsning, kan en snævrere Ledelse indenfor samme Organisation, altsaa en Hovedbestyrelse eller et Forretningsudvalg, have Ret til

at fastsætte det mere specificerede Omfang af Arbejdsstandsningen og ligeledes Ret til helt at aflyse uden paany at indkalde Generalforsamlingen, der oprindeligt har fattet Beslutningen; alt forudsat naturligvis at Hovedbestyrelse eller Forretningsudvalg efter Lovene eller anden Bemyndigelse har en saadan Kompetence.

En Sag, der tangerer dette Forhold, er Nr. 476 af 7. August 1921. Dansk Arbejdsgiverforening havde etableret Lockout overfor Havnearbejderne i Haderslev. Ved lokale Forhandlinger mellem Havnearbejdernes Fagforening og Arbejdsgiverne i Haderslev opnaaedes Enighed om en ny Overenskomst, hvorefter Arbejds-

giverne i Haderslev hævede Lockouten. Dansk Arbejdsgiverforening vilde imidlertid ikke godkende den afsluttede lokale Overenskomst, og fik Lockouten sat i Kraft igen, og imod dette rejstes der Protest under Anbringende af, at der skulde nye Varsler til. I Kendelsen siges, at det ikke kan betragtes som en Ophævelse af Lockouten, men kun som en Suspension, der har fundet Sted, og at de lokale Foreningers Ledelser burde vide, at en af en Hovedorganisation dekretet Arbejdsstandsening ikke kan endelig hæves af andre. Lockouten maa altsaa anses som lovlig eksisterende.

En interessant Kendelse er Nr. 50 — Sporvejsstrejken paa Frederiksberg i 1911 —. Under Strejken lykkedes det Sporvejsselskaberne at faa **Ulovligt Overenskomstkraft.** »frivillig« Arbejdskraft, og i disse nye Arbejderes Kontrakter var der en Bestemmelse om, at der skulde tilbageholdes 5% af den maanedlige Løn, indtil Summen 300 Kr. er naaet. Dette Depositum fortabes til Selskabet for de Funktionærer, der deltager i en Masseopsigelse af Kontrakten (mindst 25% af Mandskabet). — Fra De samvirkende Fagforbunds Side klagedes der herover, da man fandt det stridende imod den i Septemberforligets Punkt 2 anerkendte frie Strejkeret. Rettens Kendelse af 13. September slaar fast, at et saadant Krav til Arbejdere er en Hindring for Hovedorganisationens Udøvelse af den i Septemberforliget hjemlede Strejkeret, hvilket ogsaa er tilsigtet og derfor ulovligt.

I sin Ordlyd er Septemberforligets Pkt. 2 ikke tilstrækkelig vejledende med Hensyn til Varsling og Etablering af Sympatiaktion. Saaledes havde Dansk Arbejdsmandsforbund i Anledning af en Konflikt paa Margarinefabriken i Kastrup varslet Sympatistrejke overfor andre Margarinefabriker, i Esbjerg, Randers m. fl. Arbejdsgiverforeningen protesterede imod Varslernes

Lovlighed, som stridende mod »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid«, i Henhold til hvilke der ikke maa iværksættes Arbejdsstandsning uden forudgaaende Forhandling. De samvirkende Fagforbund hævdede ved Sagens Behandling, at disse Bestemmelser ikke havde ophævet Septemberforligets Bestemmelser, og at det af Dansk Arbejdsmandsforbund fremsendte 2. Varsel var

**Regler for Varsling
af Sympatikonflikt.**

godkendt af De samvirkende Fagforbund, og derfor maatte anses for lovligt i Henhold til Septemberforliget. — Sagen blev behandlet af Den faste Voldgiftsret under Sag Nr. 108 og afgjort ved et Forlig af følgende Ordlyd:

»Angaaende Forstaaelsen af Reglerne om Varsling af Sympatistrejker i Henhold til September-Forliget og § 11 i Normen for Regler for Behandling af faglig Strid, enedes Parterne om Iagttagelse af følgende Former:

Saafernt en Sympatistrejke agtes iværksat i Henhold til Septemberforligets Bestemmelse om Hovedorganisationernes Ret til at dekretere Arbejdsstandsning, fremsendes saavel 1ste som 2det Varsel af De samvirkende Fagforbund.

Agtes en Sympatistrejke derimod iværksat i Henhold til Forligets Bestemmelse om Hovedorganisationernes Ret til at godkende Arbejdsstandsning, kan et Landsforbund, som tilhører De samvirkende Fagforbund, fremsende 1ste Varsel, medens 2det Varsel fremsendes af De samvirkende Fagforbund.

Parterne enedes endvidere til Forklaring af ovenstaaende som Note om følgende:

1. at et Landsforbund kun kan varsle Sympatistrejke for sine egne Medlemmer.
2. at eksempelvis under en Konflikt med Støberiarbejdsmændene paa en Maskinfabrik Dansk Arbejdsmandsforbund har Ret til paa egen Haand at etablere Strejke for Forbundets Medlemmer hos hele Sammenslutningen indenfor Jern- og Metalindustrien, hvem dets Overenskomst omfatter, og
3. at eksempelvis Dansk Arbejdsmandsforbund ikke under en Konflikt med Jernindustrien har Ret til at udvide Konflikten til at omfatte Forbundets Medlemmer ved Cementfabrikkerne uden Godkendelse og Fremsendelse af 2. Varsel fra De samvirkende Fagforbund.

Hermed er Parterne enige om, at Sag Nr. 108 bortfalder.«

Trods Septemberforligets tilsyneladende klare Ordlyd har der siden været adskillige Forhold, der har givet

Anledning til Tvivlsspørgsmaal. Saaledes rejstes Spørgsmaalet om, hvorvidt en Organisation, der udmelder sig af De samvirkende Fagforbund, uden videre kan betragtes som Hovedorganisation i Septemberforligets Forstand. De københavnske Havnearbejdere var udtraadt af Dansk Arbejdsmandsforbund og havde dannet deres egen Organisation under Navnet »Dansk Transportarbejderforbund« og varslede Strejke overfor Skibe, der kom fra norske Havne, hvori der var Konflikt. Arbejdsgiverne protesterede imod Strejkens Lovlighed, og Den faste Voldgiftsret, der fik Sagen til Behandling, udtalte herom i Kendelse af 8. Juni 1921, Sag Nr. 462, bl. a. følgende:

»Hvad nu Dansk Transportarbejderforbund angaar, er denne Fagforening, som nævnt, en alene af københavnske Havnearbejdere dannet Forening, hvis Medlemmer tidligere har staaet organiserede under Dansk Arbejdsmandsforbund. En saadan enkelt Gruppe Arbejdere kan imidlertid ikke ved at udtræde af Hovedorganisationen vinde en Ret til paa egen Haand at iværksætte Sympatiaktioner, som den ikke i Forvejen havde.

Efter det anførte vil den af de Indklagede varslede Blokade ikke lovligt kunne iværksættes.«

Interessant er det herefter at se Den faste Voldgiftsrets Kendelse af 11. Juli 1928, Sag Nr. 1181, hvori Retten behandler Arbejdsgivernes Klage over, at Dansk Arbejdsmandsforbund, der er udtraadt af De samvirkende Fagforbund, har varslet Sympatistrejke af Havnearbejdere for at støtte strejkende Havnearbejdere i finske Havne. I Kendelsens Præmisser udtaler Retten bl. a. følgende:

»Septemberforliget kender kun 2 Hovedorganisationer, Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund, og formelt er der ikke senere sket nogen Forandring i dette Forhold, heller ikke med Hensyn til Hovedorganisationernes Ret til at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning. Efter at Dansk Arbejdsmandsforbund har udmeldt sig af De samvirkende Fagforbund, har det imidlertid været Praxis, at alle Forhandlinger mellem Arbejds-

giverforeningen og Arbejdsmandsforbundet er foregaaet direkte, og efter den Stilling, De samvirkende Fagforbund indtager og har indtaget, maa det antages, at Dansk Arbejdsmandsforbund har haft en i alt Fald stiltiende Bemyndigelse til at fremsende de heromtalte Blokadevarsler direkte til Arbejdsgiverforeningen. Herefter findes de Indklagedes Frifindelsespaastand at burde tages til Følge.«

Efter Rettens Opfattelse i denne Sag, er det ikke afgjort, om den vil komme til samme Resultat i fremtidige Tilfælde, hvor Forbund, der udmelder sig af De samvirkende Fagforbund, varsler Sympatistrejke. Arbejdsgiverforeningen havde under Sagens Behandling bebudet, at den, hvis den tabte Sagen, vilde rejse en ny om selve Sympatiblokadens Lovlighed, og dette skete i Sag Nr. 1188, hvor Retten udtaler følgende:

»Der er Enighed om, at det Arbejde, Blokaden og Blokadevarslerne omfatter, falder ind under de bestaaende kollektive Overenskomster, og disse maa anses sluttede med Forbehold af den ved Septemberforligets § 2 fastsatte Ret for Parterne til at iværksætte Sympatiaktioner. Men denne Ret kan ikke hjemle den Fremgangsmaade, der er udvist fra de Indklagedes Side i denne Sag. Herved skal særlig fremhæves, at der ikke vedrørende den finske Arbejdsstandsning bestaar nogen Konflikt mellem de under Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Arbejdsmandsforbund hørende, modstaaende Organisationer, og at de under Dansk Arbejdsgiverforening staaende Organisationer i alt væsentligt maa antages at være uden Indflydelse paa, hvorledes Kampen mellem de finske Arbejdsgivere og Arbejdere udvikler sig, medens de Tab, en Sympatiblokade her i Landet vil medføre, i første Række vil ramme dansk Erhvervsliv. Den alt iværksatte og senere varslede udvidede Blokade her i Landet ligger herefter udenfor de naturlige Forudsætninger for Septemberforliget, der blev indgaaet i 1899 mellem danske Arbejdsgivere og danske Arbejdere ved Afslutningen af en lang Arbejdsstandsning her i Danmark, og kan saaledes ikke anses for hjemlet ved Septemberforliget. Som en Følge heraf, og idet bemærkes, at Retten ikke kan bedømme Lovligheden af Strejken i Finland, til Støtte for hvilken Sympatiblokaden er iværksat, findes Blokaden at være i Strid med de bestaaende kollektive Overenskomster, der med Forbehold af Retten efter Septemberforligets § 2 tilsiger Parterne gensidig Arbejdsfred i Overenskomstperioden, og i hvilke der ikke er taget Forbehold med Hensyn til Deltagelse i internationale Konflikter.

Blokaden vil herefter være at kende ulovlig.«

Den af Dansk Arbejdsmandsforbund varslede Sympatistrejke kendtes saaledes ulovlig i det foreliggende Tilfælde, men Retten er i en senere Kendelse, der er afsagt i Sag Nr. 1493 den 30. Juli 1931, kommet til det Resultat, at der dog under visse Omstændigheder *kan* etableres Sympatiblokade for at støtte udenlandske Arbejdere under Konflikt.

I Sag Nr. 1493 klagede Arbejdsgiverforeningen over, at Dansk Typografforbund havde iværksat uvarslet Arbejdsstandsning overfor en københavnsk Bogtrykker, der i Ordre havde modtaget nogle norske Skolebøger til Udførelse. Arbejdernes Motivering for Arbejdsstandsningen var, at der i Norge var Konflikt i Bogtrykfaget, og at de i Henhold til Kendelsen i Sag Nr. 73 havde Ret til at nægte at udføre Arbejde, der blev overflyttet fra en konfliktberørt Virksomhed. Arbejdsgiverne hævdede, at Strejken som uvarslet var i Strid med Septemberforligets Punkt 2, med Fagets Overenskomst og med Kendelsen i Sag Nr. 1188, i Henhold til hvilken der ikke til Støtte for en Konflikt i Udlandet kan dekretes Sympatikonflikt her i Landet, selv om denne blev varslet paa behørig Maade.

Retten udtaler herom i sin Kendelse bl. a. følgende:

»Efter de forelagte Oplysninger maa Retten gaa ud fra, at der i Norge for Tiden verserer *en lovlig Arbejdsstandsning*, og at det paagældende Trykkeriarbejde kun skulde udføres i Danmark paa Grund af den norske Arbejdskonflikt. Under disse Forhold maa Retten finde det lovligt, at danske Arbejdere vægrer sig ved at udføre saadant Arbejde, men efter hvad der er statueret i Kendelse i Sag Nr. 462 kan saadan Sympatiaktion her i Landet kun iværksættes med Iagttagelse af Reglerne i Septemberforligets Punkt 2 og i det mellem Hovedorganisationerne ved Behandlingen af Den faste Voldgiftsrets Sag Nr. 108 indgaaede Forlig.

Herefter findes den iværksatte Arbejdsvægning som uvarslet ikke at have været lovlig, men der findes efter Omstændighederne ikke tilstrækkelig Anledning til at paalægge Bod.«

I 1925 klagede et udenfor De samvirkende Fagforbund staaende Forbund over at være blevet inddraget under Lockouten, og den faste Voldgiftsret gav Arbejdsgiverne Medhold, idet den i sin Kendelse af 26. Maj 1925, Sag Nr. 863, udtaler, at,

da det paagældende Forbund har tiltraadt Septemberforliget, er Arbejdsgiverforeningen berettiget til at iværksætte Sympatiaktion under Iagttagelse af de fortsatte Varselsregler.

Det samme Standpunkt fastslaas yderligere i Sag Nr. 1621 af 16. September 1932, hvori den af Dansk Arbejdsmandsforbund iværksatte Blokade overfor en Række Fabriker for Vejmateriale i Anledning af en overfor Aalborg Amt etableret Strejke kendtes lovlig, selv om Aalborg Amts Vejevæsen, overfor hvem den egentlige Konflikt var etableret, stod udenfor Arbejdsgiverforeningen, og de Fabriker, overfor hvem Sympati-konflikten etableredes, var Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen.

I Sag Nr. 7—8 (1910) fastslaar Den faste Voldgiftsret

at Meddelelse i Social-Demokraten om, at der er givet Strejkevarsel, og at Medlemmerne skal henvende sig til Fagforeningsformanden, før de søger Arbejde, ikke er Blokade, naar Hensigten kun er at oplyse Medlemmerne om, at de, hvis de tager Arbejde paa Fabriken, maa vente, at Arbejdet som Følge af den bebudede Strejke, ikke vil blive af lang Varighed.

Offentliggørelse af Blokade og Boycot.

Bekendtgørelsen af en Boycottingsvarsling med Angivelse af de boycottede Arbejderes Navn og Adresser er i Henhold til Rettens Kendelse i Sag Nr. 28 (1910) tilladelig, jfr. § 5, Nr. 7 i Lov af 12. April 1910 (Loven om Den faste Voldgiftsret), hvori det hedder:

»Naar en Strejke eller Lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige Meddelelse om dens Varsling eller Ikrafttræden heller ikke retsstridig.«

Med Hensyn til, om der foreligger en Blokade, er det ikke nok at paastaa dette. Arbejdsgiveren maa i

Konstatering af Blokade. Henhold til Sag Nr. 27 (1910), for at faa konstateret, om der foreligger Blokade, rette en bestemt Begæring til Fagforeningens Bestyrelse, om enten at faa anvist Arbejdere, eller et motiveret Afslag herpaa.

Den Omstændighed, at der af den ene Part retsstridig er gjort Brug af Kampmidler som Lockout, Strejke eller Blokade, kan ikke uden videre berettigge Modparten til, uden Hensyn til gældende Overenskomster, at benytte

Ulovlig Retorsion. et hvilket som helst modstaaende Angrebsmiddel (Retorsion). Der maa ved Afgørelse af, hvad der i saa Henseende er berettiget, navnlig ses hen til, om vedkommende Part ved Henvendelse til bestaaende Voldgiftsretter kan vente at faa den Hjælp, Parten behøver for fuldt at komme til sin Ret. Retten udtaler herom i Kendelse af 28. September 1910, Sagerne Nr. 11, 13—14 følgende:

»Efter Dannelsen af nærværende Ret, der er indrettet paa at yde hurtig Retsbeskyttelse og udstyret med betydelig Myndighed, kan der ikke længere indrømmes Organisationerne den samme Retorsionsret, som man under tidligere Tilstande har indrømmet dem. At der af den ene Part er gjort Brug af et Kampmiddel som Lockout, Strejke eller Blokade, kan ikke uden videre berettigge Modparten til uden Hensyn til gældende Overenskomst, at benytte et hvilket som helst modstaaende Angrebsmiddel, som ifølge sædvanemæssig eller individuel Anskuelse anses som en naturlig Modforanstaltning.

Der maa ved Afgørelsen af, hvad der i saa Henseende er berettiget, navnlig ses hen til, om vedkommende Part ved Henvendelse til bestaaende Voldgiftsretter kan vente at faa al den Hjælp, Parten behøver for fuldt at komme til sin Ret, eller paa Grund af særlige Omstændigheder ikke kan vente dette.«

Som tidligere nævnt, er der i Henhold til Norm for Regler for Behandling af faglig Strid Ret til i enkelte særlige Tilfælde at etablere Arbejdsstandsning uden Iagttagelse af Mæglingsreglerne og de i Septemberforliget forudsatte Varsler. Normens § 5, 2. Stk., giver Udtryk for denne Ret paa følgende Maade:

I alle andre Tilfælde skal Mægling (jfr. § 3 og 4) forsøges, forinden Arbejdsstandsning iværksættes — medmindre der indtræder Betalingsstandsning, eller Hensynet til Liv, Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grunde til at standse Arbejdet, forinden Mægling kan foretages — ligesom Uenigheden kan indankes for en Voldgiftsret, hvis begge Parter er enige derom.

Den faste Voldgiftsret har i forskellige Sager behandlet Retten til at standse Arbejdet uden Varsel, jfr. Normens Bestemmelser, saaledes er det fastslaaet i Rettens Kendelse til Sag Nr. 51, at

saafremt Arbejdere paa Grund af en Arbejdsgivers Penge-mangel eller Forsømmelighed ikke i rette Tid faar et dem utvivlsomt tilkommende Vederlag udbetalt, er de berettiget til uden videre at standse Arbejdet.

Anderledes stiller Sagen sig, hvor Pengene er disponible og kan deponeres, og hvor Opfattelsen af Berettigelsen af Arbejdernes Krav er afvigende. I saadanne Tilfælde skal Sagen uden Arbejdsstandsning indbringes til Afgørelse ved Mægling og Voldgift. Iøvrigt berettiger Betalingsstandsning, efter Rettens Kendelse i Sag Nr. 79, kun de Arbejdere, hvem den har ramt, eller hvem den hænger over Hovedet som en Trusel, til at standse Arbejdet.

I Henhold til Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 113 kan en Sigtelse for Usandhed kun berøre *den eller de Arbejderes Ære*, mod hvem den **Æreskrænkelse.** rettes, og kun de Arbejdere, hvis Ære krænkes, er berettiget til at standse Arbejdet.

Saafremt en Arbejdsstandsning er kendt ulovlig varslet, maa det, jvf. Sag Nr. 12 (1910) være den Parts Sag, hvem Kendelsen gaar imod, at gøre **Dommen skal respekteres.** Skridt til hurtigst muligt at raade Bod paa den Tilstand, som er kendt ulovlig, og ved løbende Annoncer om Arbejdsstandsning er det den averterendes Pligt at sørge for, at Annoncerne aflyses i Tide, naar Standsningen er kendt ulovlig.

Punkt 2, 2. Afsnit.

Ulovlige Arbejdsstandsninger og Organisationernes Ansvar derfor.

»Enhver af Parterne forpligter sig til ikke at godkende eller understøtte nogen Strejke eller Lockout, saafremt den er etableret i Strid med ovenstaaende Bestemmelser.«

Ved Gennemførelsen af Loven om Den faste Voldgiftsret i 1910 blev der tillagt Retten en vis Bemyndigelse til i det givne Tilfælde at paalægge Parterne Erstatningsansvar for eventuelle lidte Tab. En saadan Bemyndigelse var der ikke tillagt Den permanente Voldgiftsret, og man saa derfor, saalænge denne Ret bestod, at en Række af Sager blev indbragt for de borgerlige Domstole, hvor Arbejdere og Arbejdsgivere idømtes Erstatninger. Dette Forhold er paa afgørende Maade ændret, idet Den faste Voldgiftsret i alle Tilfælde afgør Sagen, og saafremt der er Tale om Erstatningsansvar fastsætter dette med fuld retslig Virkning, saaledes at der ikke herefter er Adgang til Søgmaal ved de borgerlige Domstole.

Siden 1910 har der været mange af den Slags Sager til Behandling ved Den faste Voldgiftsret, idet Arbejdsgiverne i mange Tilfælde, hvor der har foreligget uvarslede Strejker, har søgt at gøre Organisationerne ansvarlige for disse, og der er ogsaa faldet en Række Bøder, hvoraf mange er ret store. Til Eksempel skal nævnes de københavnske Murersvende, der i Sommeren 1918 forsøgte at gennemføre Weekend ved uden videre at holde op Lørdag Middag efter Beslutning af Fagforeningen og paafølgende Meddelelse i Social-Demokraten. Denne Beslutning var i Strid med den i Overenskomsten fastsatte Arbejdstid, og i Sag Nr. 237, den 17. Juli 1918, idømtes Fagforeningen en Bod paa 1000 Kr. Imidlertid fortsattes det ulovlige Forhold, og der blev paany i Sag

**Bod for ulovlig
Weekend.**

Nr. 242, den 3. August 1918, idømt en Bod paa 10.000 Kr., og da dette heller ikke havde den tilsigtede Virkning, blev en Bod i Sag Nr. 247, den 31. August 1918, ansat til 60.000 Kr., hvorefter Murersvendenes Fagforening opløstes, og der dannedes senere en ny Fagforening. Derved fritoges Fagforeningen imidlertid *ikke* for sit Ansvar, hvilket Retten fastslog i Sag Nr. 263, og er omtalt i Fortolkningen af Septemberforligets Punkt 13.

Et tilsvarende Forløb fik den i sin Tid meget omtalte ulovlige Strejke paa Flydedokken. Det drejede sig om

165 Mand, der i Sag Nr. 276 af 4/6 1919
Den ulovlige idømtes en Bod paa 100 Kr. hver. Da
Flydedokstrejke.

Strejken imidlertid fortsattes, og Fagforeningen stillede sig bag de Strejkende, bl. a. ved at foretage en frivillig Indsamling til disse, idømtes Fagforeningen i Sag Nr. 279, den 21. Juni 1919, en Bod paa 10.000 Kr., og da dette heller ikke ændrede Forholdene, rejstes en ny Sag Nr. 281, der i sin Kendelse af 9. Juli 1919 idømte Fagforeningen en Bod paa 40.000 Kr. I sidstnævnte Sag var Smedeforbundet ved at blive gjort medansvarlig, idet Retten fandt Mangler ved Forbundets Anstrengelser for at faa Strejken bragt til Ophør. Mangler, som Retten dog alligevel ikke fandt tilstrækkelige til at faa Forbundet dømt. Hvis Organisationerne vil være sikre paa ikke at blive gjort medansvarlige for Ulovligheder, begaaede af Medlemmerne, er det ikke tilstrækkeligt at udvise Passivitet. Der fordres udvist en vis Aktivitet fra Organisationernes Side for at faa Ulovlighederne bragt til Ophør snarest muligt. Bestemte Regler for, hvorledes et Forbund i et saadant Tilfælde skal optræde, kan dog ikke opstilles, idet det afhænger af de i hver enkelt Sag foreliggende Omstændigheder.

Den 15. Marts 1930 stillede 17 Vognmalere paa Dansk Karosserifabrik et Lønkrav, og da dette ikke blev imødekommet, nedlagdes Arbejdet den 7. Marts. I Kendelse

i Sag Nr. 1347 af 26. Marts 1930 kendtes Strejken ulovlig, og de paagældende 17 Malere ikendtes en Bod paa 30 Kr. hver. Strejken fortsattes, og i Kendelse af 29. Marts s. A. i Sag Nr. 1349 blev det til en Bod paa 100 Kr. til hver. Strejken fortsattes dog, og en ny Sag blev indbragt, hvor Arbejdsgiverne vilde gøre

De 17 Vognmalere. Organisationerne ansvarlige for den ulovlige Strejkes Fortsættelse. I den mellem-liggende Tid havde saavel Vognmalernes Fagforening som Malerforbundet meddelt i Social-Demokraten, at disse ingen Konflikt havde med Firmaet, og at Tilgang var fri for Malerforbundets Medlemmer.

I Rettens Kendelse, Sag Nr. 1352, af 7. Maj 1930, hedder det bl. a.:

»Ved Sagens Bedømmelse maa Udgangspunktet være, at de modstaaende Organisationer staar overfor hinanden som Garanter for Overenskomstens Overholdelse. Forbundet og Fagforeningen maa derfor i et Tilfælde som det foreliggende virksomt modvirke Følgerne af den ulovlige Arbejdsstandsning ved saa vidt muligt at søge Arbejdet genoptaget paa Fabrikken af andre Arbejdere. Men efter alt, hvad der er oplyst under Sagen, derunder at 3 Fagforeningsmedlemmer nu har Arbejde som Malere paa Fabrikken, finder Retten, at der saavel fra Malerforbundet som fra Vognmalernes Fagforenings Side for Tiden er gjort, hvad der efter Omstændighederne kan forlanges, dels for at klargøre for deres Medlemmer, at Arbejdsstandsningen er ulovlig, dels for at skaffe Fabrikken ny Arbejdskraft, og de Indklagede vil som en Følge heraf være at frifinde.«

I denne Sag gik Organisationerne altsaa helt fri.

Den 10. Januar 1934 standsede 65 Kvinder i Emailleafdelingen paa Glud & Marstrands Fabriker uden Varsel

Strejke mod Kontrolsystem. Arbejdet, fordi der var indført et nyt Kontrolsystem for Afleveringen af Arbejde. Sagen fik ved Retten Nr. 1893, og Kendelsen afsagdes den 23. Januar 1934. I denne hedder det bl. a.:

»Det er ikke for Retten godtgjort, at det indførte nye Kontrolsystem skulde bevirke en Forringelse af Arbejdsfortjenesten,

og det vil derfor ikke kunne statueres, at Fabriken skulde være uberettiget til at indføre det uden Forhandling med Arbejderne. Noget andet er, at det havde været rimeligt og mere hensynsfuldt, om man forinden havde talt med Arbejderskernes Tillidsmand om Gennemførelsen af denne Foranstaltning, der til at begynde med ikke synes at have virket helt, som den skulde, ligesom Retten maa gaa ud fra, at en mere forstaaende og imødekommende Holdning overfor Arbejderskernes Henvendelse muligvis kunde have haft Indvirkning paa Sagens videre Forløb. Det her anførte findes imidlertid ikke at kunne fritage de strejkende for Bodsansvar i Anledning af den ulovlige Arbejdsstandsning. Hvad Organisationerne angaar, har disse intet Ansvar for selve Arbejdsnedlæggelsen. Derimod maa Retten efter de derom foreliggende Oplysninger skønne, at i alt Fald Afdelingen i de nærmeste Dage efter Arbejdsnedlæggelsen har ladet det mangle paa behørig Energi for at faa Arbejdet genoptaget, og den findes derved at have paadraget sig et Medansvar.

Efter Proceduren i Sagen den 19. Januar d. A. blev der af Retten afsagt en foreløbig Kendelse, gaaende ud paa, at Arbejdsstandsningen havde været ulovlig, og at Arbejdet skulde genoptages snarest muligt, o: den følgende Dags Eftermiddag. Dette Paalæg blev ikke efterkommet, men Arbejdet blev først genoptaget Tirsdag den 23. Januar om Morgen.

Idet dette Forhold, der er uddybet under Sagen ved dens fornyede Foretagelse den 23. Januar, maa anses for en skærpende Omstændighed, vil der være at paalægge Kvindeligt Arbejderforbunds københavnske Afdeling 5 solidarisk med de 65 i Strejken deltagende Arbejdersker som nedenfor nærmere angivet en Bod, der bestemmes til 3250 Kroner ... dog saaledes, at Ansvar for hver enkelt Arbejderske begrænses til 50 Kroner.«

Punkt 2, 3. Afsnit.

Strejke, Lockout, Affolkning, Blokade og Boycot.

»Som Strejke eller Lockout betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes under Hovedorganisationens eller nogen under den hørende Organisations Medvirkning, eller med dens udtalte eller stilthiende Godkendelse, efter at den fra Modpartens Side er gjort bekendt dermed.«

Dette Afsnit tager Sigte paa at forhindre, at der ved systematisk Affolkning eller Afskedigelser søges opnaaet det samme som ved en aabenlys Iværksættelse af Arbejdsstandsning.

For Arbejdernes Vedkommende er det forbundet med

store Vanskeligheder at konstatere, om Afskedigelser i større Udstrækning finder Sted som et Kampskridt overfor Arbejderne, idet Afskedigelserne som oftest vil kunne begrundes i Mangel paa Ordre, Materiale, Kapital o. s. v. Anderledes stiller Forholdet sig, hvor det drejer sig om Arbejderne, idet Arbejdsgiverne som Regel vil være i Stand til at paavise Affolkningens virkelige Aarsag. Nogle Eksempler skal anføres til Belysning af Rettens Stilling til disse Forhold.

I Sag Nr. 298 behandlede Den faste Voldgiftsret saaledes en Klage fra Murermestrenes Organisation i Provinserne over, at der var sket en Affolkning af Murersvende i Byerne: Roskilde, Slagelse og Hobro, efterat stillede Lønkrav ikke var imødekomne.

Affolkning. — Af Rettens Kendelse, af 29. Oktober 1919, fremgaar det bl. a., at Forbundet erkendte, at der i Slagelse og Hobro forelaa overenskomststridige Arbejdsstandsninger, hvorimod det for Roskilde hævdedes, at der stadig havde arbejdet omkring 20 af Fagforeningens Medlemmer der, men det var umuligt at hindre, at Svendene tog til København, hvor de kunde tjene 3 à 4 Kr. i Timen. Kendelsen gaar ud paa, at Murerforbundet har gjort, hvad der kan forlanges for at bevare overenskomstmæssige Forhold, hvorimod de lokale Afdelinger i de 3 Byer har støttet ulovlige Strejker.

»Den Omstændighed, at Roskilde By i Løbet af kort Tid næsten affolkes for Murersvende, umiddelbart efter at disse havde faaet Afslag paa en Række fra deres Side fremsatte ensartede Krav i Forbindelse med den af Fagforeningen i Tiden fra 4. August til 23. September udviste Passivitet, kan ikke opfattes paa anden Maade, end at der ogsaa her foreligger en af Fagforeningen billigt overenskomststridig kollektiv Aktion.«

Fagforeningen i Roskilde idømtes herefter en Bod paa 1000 Kr.

I Sag Nr. 618, Kendelse af 27. September 1922, har Den faste Voldgiftsret behandlet en Klage over, at A/S

Burmeister & Wain's Maskin- og Skibsbyggeri havde afskediget 18 Arbejdere, fordi disse ikke vilde indgaa paa Aktieselskabets Krav om Reduktion af nogle Akkordpriser. Retten udtaler i sin Kendelse følgende:

»Den paagældende Højbane er paabegyndt den 26. Juli d. A. og paaregnes at skulle være færdig ved Aarets Udgang. Dens Formaal er at benyttes i al Admindelighed som Hjælpermiddel ved forefaldende Arbejder paa Værftet. Af Aktieselskabets Folk arbejdede kun de 18, der blev afskedigede, paa Højbanen, men Fundamenteringsarbejder og lignende, der var overdraget nogle Entreprenører, er fortsat uforandret ogsaa i den Tid, Afskedigelsen varede.

Saa vel heraf som af den Omstændighed, at de afskedigede Arbejdere nu fortsætter deres Akkord, uden at dette skyldes ny Bestillinger, der i Mellemtiden er indgaaet til Værftet, fremgaar det med tilstrækkelig Tydelighed, at den øjeblikkelige Standsning af deres Arbejde ikke kan anses begrundet alene i almindelige Driftshensyn. Hele den foreliggende Situation maa ogsaa gøre det klart for Værftsledelsen, at en Afskedigelse som den foretagne maatte blive opfattet som et kollektivt Pres paa saavel de Afskedigede som deres Kammerater til at indgaa paa Aktieselskabets Reduktionskrav.

Dette maa efter Rettens Opfattelse i den foreliggende Situation anses som, eller ganske sidestilles med en ulovlig Lockout, uden at det kan komme i Betragtning i modsat Retning, at en formelig Boycotting ikke er foretaget.

Der findes herefter at burde paalægges Aktieselskabet en Bod, som tilfalder Klagerne paa de vedkommende Arbejders Vegne, men som, da Omfanget af det Tab, Aktieselskabets retsstridige Adfærd har tilføjet dem, ikke findes tilstrækkelig oplyst, ikke skønnes at kunne sættes højere end til 3000 Kr.«

I Sag Nr. 667 af 5. Maj 1923 havde Dansk Typograf-Forbund klaget over, at Gyldendals Forlagstrykkeri havde afskediget 5 Maskinsættere og derefter i Løbet af kort Tid antaget 4 Haandsættere som Maskinsættelere. Af de afskedigede Maskinsættere var de to senere blevet antaget igen. Retten siger herom:

»Det er oplyst, at Københavns Bogtrykkerforening har virket for, at dens Medlemmer skulde sørge for at faa uddannet flere Maskinsættere; men dette, der af de Indklagede angives motiveret ved, at der til Tider har vist sig at være for faa Maskinsættere, findes ikke at være ulovligt. Et andet Spørgsmaal vilde det være om Uddannelsen af nye Maskinsættere kunde tænkes

gennemført paa en saa hensynsløs Maade overfor de allerede uddannede Folk, navnlig ved omfattende Afskedigelser af disse, at Fremgangsmaaden kunde siges at være ulovlig. Dette Spørgsmaal har Retten imidlertid ikke Anledning til at gaa nærmere ind paa. Klagerne har ikke tilvejebragt Oplysninger om Afskedigelser af Maskinsættere hos andre Medlemmer af Københavns Bogtrykkerforening end Gylvendals Forlagstrykkeri. Og med Hensyn til det i denne Virksomhed passerede angiver de Indklagede, at Afskedigelserne skyldtes Mangel paa Arbejde, og at man vilde benytte den mindre travle Tid til Uddannelse af nye Maskinsættere — og denne de Indklagedes Fremstilling finder Retten efter de foreliggende Oplysninger ikke at kunne forkaste. De af Klagerne paaberaabte Regler fra Fagets Overenskomst, der navnlig gaar ud paa, at kun udlærte Haandsættere maa uddannes til Maskinsættere, samt at der skal være en bestemt Uddannelsestid og betales en bestemt Løn i denne, maa derhos antages at være overholdt i det foreliggende Tilfælde.»

Hvorefter de Indklagede frifandtes.

I Sag Nr. 468 af 1. August 1921 klagede Elektrikerforbundet over, at et af dets Medlemmer havde været Genstand for Boycotting. Den Paagældende blev afskediget hos et Medlem af Arbejdsgiverforeningen midt i Januar 1920, og det lykkedes ham først at faa Arbejde igen hos et Firma under Arbejdsgiverforeningen den 13. November, og her fik han sin Afsked den 11. Januar 1921 med den Motivering, at der ikke var Arbejde nok.

Arbejderen mente imidlertid, at Grunden til Afskedigelsen var en Skrivelse, hans Mester havde faaet fra Arbejdsgiverforeningen, hvori det var meddelt, at han havde stiftet Uro paa et Par tidligere Arbejdspladser, hvorfor Firmaet var opfordret til at afskedige ham. Arbejdsgiverne nægtede at have givet en saadan Opfordring. Der var fra Industrifagenes Oplysningsbureau den 28. December 1920 kun udsendt den sædvanlige udfyldte Blanket, hvori var meddelt, hvor den paagældende havde arbejdet i Tiden siden August 1919. Det var 5 Arbejdspladser ialt, og Ophørelsesaarsagen var for de 3's Vedkommende angivet at være »lavet Uro paa Arbejds-

**Arbejdsgivernes
Kortsystem.**

pladsen«, »Uoverensstemmelse med Lønfordring« og »udførte for lidt Arbejde«. Arbejdsgiverne blev frifundet. I Kendelsen hedder det:

»Med Hensyn til det benyttede Oplysningssystem skal bemærkes, at der ikke foreligger saa fyldige Oplysninger desangaaende under Sagen, at Retten kan have nogen sikker Mening om, hvorledes dets Virkemaade og Virkninger i det store og hele er; men Retten er dog klar over, at et System af denne Art i sig selv rummer en ikke ringe Fare for Misbrug. Imidlertid maa der i det foreliggende Tilfælde efter de afgivne Vidneforklaringer gaas ud fra, at Grunden til Afskedigelse ikke er at søge i Modtagelsen af den omtalte Oplysningsblanket, men derimod i, at Firmaet paa det paagældende Tidspunkt maatte indskrænke Antallet af sine Arbejdere, hvis Antal i Tiden fra den 5. Januar til den 17. Februar 1921 blev reduceret fra 10 til 6.«

I Sag Nr. 3 af 2. Juli 1910 fik Arbejderne Medhold i, at Arbejdsgiverne havde foretaget ulovlig Boycotting. 3 Maskinsættere paa Cohens Bogtrykkeri holdt op samtidigt efter lovlig Opsigelse, da der nægtedes Løntillæg.

Københavns Bogtrykkerforening sendte Ulovlig Boycot. de af dens Medlemmer, der havde Sætte-maskiner, Meddelelse herom med de paagældendes Navne. I Sagens Præmisser udtales:

»Hvad den nævnte Skrivelse angaar, er det nu vel hævdet af Bogtrykkerforeningen, at den ikke har tilsigtet nogen Boycotting af de tre Arbejdere; men hertil vil intet Hensyn kunne tages, da Bogtrykkerforeningen burde have kunnet indse, at Skrivelsen ved sin Form og Tone vilde virke som en Advarsel mod at tage de paagældende i Arbejde, og dette afkræftes ikke — om end Forholdet derved betydelig formildes — ved, at Bogtrykkerforeningen ved mundtlige Forespørgsler udtrykkelig tilkendegav, at der fra Foreningens Side intet var til Hinder for at tage de paagældende i Arbejde.«

Videre har Den faste Voldgiftsret i Anledning af Klage over paastaaet skjult Blokade fastslaaet, at ligesom en Arbejdsgiver, der har et daarligt Ry, kan have Vanskeligheder ved at faa Arbejde, lige saa vel kan en Arbejder, der har faaet et daarligt Ry paa sig, have Vanskeligheder ved at komme i Arbejde, uden at der dog behøver at være Tale om en mod Septemberforliget stridende Blokade.

Saaledes udtaler Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 68 af 18. Maj 1912, hvori bl. a. behandledes en paastaaet Blokade overfor Murermester Schumacher, følgende:

»... medens nu vel en indbyrdes Forstaaelse mellem Medlemmerne om ikke at tage Arbejde et bestemt Sted efter Omstændighederne vil kunne betragtes som Blokade, vil
Lovlig Blokade. den ikke kunne betragtes saaledes i nærværende Tilfælde, hvor den kan have sin særlige Grund i den krænkende Adfærd, Schumacher har vist overfor Svendene.«

Dette understreges yderligere i Sag Nr. 383, i hvis Kendelse af 15. September 1920 det hedder:

»At der fra Fabrikantforeningens Side skulde være udstedt en Parole om Boycotting af, kan efter det saaledes foreliggende ikke antages; men ogsaa uden en lige-
Lovlig Boycot. frem Parole derom vil der naturligvis kunne tænkes at foreligge en Boycotting. Ligesom det imidlertid vil kunne tænkes, at en Arbejdsgiver vanskeligt kan skaffe sig Arbejdskraft, fordi han har faaet et daarligt Ord paa sig som Arbejdsgiver, uden at der af den Grund kan tales om en Blokade af hans Virksomhed, saaledes vil ogsaa den Omstændighed, at en Arbejder har faaet et daarligt Navn, kunne betvirke, at det bliver vanskeligt for ham at skaffe sig Arbejde, uden at det af den Grund kan siges, at han er Genstand for Boycotting. I det foreliggende Tilfælde findes der nu ikke Grund til antage andet, end at det udelukkende skyldes det Faktum, at — og efter det oplyst ikke med Urette — har faaet Ord for at være Urostifter, at der er nægtet ham Arbejde hos forskellige af Fabrikantforeningens Medlemmer. De paagældende Fabrikanter maa efter samtlige foreliggende Omstændigheder antages udelukkende at have ladet sig lede af Hensynet til deres egen Virksomheds Trivsel, ikke af noget Hensyn til, hvorledes deres Fagfæller indenfor Fabrikantforeningen vilde se paa en mulig Antagelse af Men herefter findes der ikke at kunne tales om nogen Boycotting, og de Indklagede vil derfor være at frifinde.«

Punkt 2, 4. Afsnit.

Ulovlig Støtte under Konflikter.

»Det vedtages derhos, at det skal betragtes som Brud paa denne Overenskomst, hvis Arbejder- eller Arbejdsgiverorganisationer, der staar udenfor de to nævnte Hovedorganisationer eller have udmeldt sig af dem, under Strid med nogen af disse eller af de under dem hørende Organisationer understøttes af nogen ved nærværende Overenskomst forpligtet Part.«

Der har oprindeligt været stærk Tvivl om, hvorvidt Udtrykket »understøtte« skulde forstaas som andet end økonomisk Understøttelse. Denne Tvivl er imidlertid nu afklaret ved den Række Kendelser, der foreligger fra Den faste Voldgiftsret.

I Sag Nr. 120 fastslaaer Retten saaledes, at den blotte Indmeldelse i Hovedorganisationen under en Konflikt i og for sig ikke betyder at yde Støtte, men saafremt den Virksomhed eller Organisation, der indmelder sig, befinder sig i Konflikt eller er varslet derom, maa Støtte i *almindelig* Forstand ikke ydes.

At der ikke blot er tænkt paa *økonomisk* Støtte, og at ogsaa *anden* Støtte er ulovlig, fremgaar bl. a. af Kendelse i Sag Nr. 1185, hvor Retten behandler Barberlaugets Indmeldelse i Arbejdsgiverforeningen under den i Faget etablerede Lockout. Denne Indmeldelse blev kendt ugyldig, fordi Arbejdsgiverforeningen som Betingelse for Optagelsen havde krævet, at Barberlauget skriftligt forpligtede sig til ikke at indgaa paa nogle af de Punkter, hvorom Striden med Barberforbundet drejede sig. Retten fandt, at en saadan Forpligtelse var en Støtte for Lauget i dets Kamp mod en under De samvirkende Fagforbund hørende Organisation. Naar Betingelser for Indmeldelse *annuleredes*, kunde Medlemsskabet dog opretholdes.

I Sag Nr. 1340 fastslaaer Retten, at dette, at Arbejdsgiverforeningen fører en Sag for en under en faglig Konflikt i Arbejdsgiverforeningen indmeldt Organisation, ikke kan betragtes som at yde Støtte, saaledes som forudsat i Septemberforligets Punkt 2.

Ulovlig Boycot som Støtte. — Af Interesse under Behandlingen af dette Afsnit vil det være at nævne to

af Den permanente Voldgiftsret afsagte Kendelser. Den første er Sag Nr. 6 af 29. Oktober 1901, hvor Elektrikerne, der strejkede hos Burmeister & Wain, som den

Gang ikke var Medlem af Arbejdsgiverforeningen, rejste Klage, fordi det viste sig, at de strejkende Elektrikere blev boycottet af Arbejdsgiverforeningens Medlemmer. I Kendelsen hedder det bl. a.:

»For det første synes det nemlig hævet over al Tvivl, at der ved Ordet »understøttes« ikke blot sigtes til Understøttelse med Penge, men i alt Fald til enhver Handling, der direkte kan styrke den paagældende Part eller svække den anden Part i deres Evne til at føre Striden.«

Arbejdsgiverforeningen blev derefter idømt saavel Bod som Sagsomkostninger.

I Sag Nr. 21 af 27. Oktober 1907 er det Arbejderne, der er de Indklagede for en Række Forhold, som staar i Forbindelse med Bygningssnedkernes Strejke i København. Bygningssnedkernes Fagforening var dengang *ikke* Medlem af De samvirkende Fagforbund. Det ene Klagepunkt gik ud paa, at Tapetserernes Fagforening og Snedkerforbundet under Strejken havde laant det kooperative Foretagende Bygningssnedkernes Aktieselskab Penge, hvilket Arbejdsgiverne hævdede var en omgaaende Bevægelse for at støtte de Strejkende. Det andet gik ud paa, at Snedkerforbundet i en Skrivelse til den internationale Træarbejderunion, hvoraf et Resumé havde været offentliggjort i »Der Holzarbeiter«, havde opfordret udenlandske Kolleger til at støtte de strejkende Bygningssnedkere. I begge Tilfælde blev Resultatet Frifindelse.

To andre samtidigt paaklagede Forhold blev kendt ulovlige, nemlig at Stukkatørernes Fagforening ved sin Formand og Kasserer havde forestaaet en Pengeindsamling paa Kuponbøger til de Strejkende, hvor der i flere Tilfælde var kvitteret med Fagforeningens **Ulovlig Støtte**. Stempel, og dernæst kendtes det ulovligt, at nogle Medlemmer af Snedkerforbundet, der ellers udførte Bygningsarbejde, havde nægtet at fortsætte her-

med, saalænge der var Strejke. For begge disse Forhold idømtes Bøde og Sagsomkostninger.

I Sag Nr. 426 af 9. Februar 1921 var det tre *udenfor* De samvirkende Fagforbund staaende Organisationer, nemlig: »Hustømrernes faglige Afdeling«, »Murersvendenes Fagforening af 1919 for København og Omegn« og »Murarbejdsmændenes Fagforening«, der indklagedes, fordi de havde støttet nogle lockoutede Bygningsarbejdere i Haderslev, der heller ikke var Medlemmer af De samvirkende Fagforbund, men hvis Arbejdsgivere var Medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening. Hustømrernes faglige Afdeling frikendtes, fordi den havde ophørt med at yde Støtte, da den blev vidende om, at de paagældende Arbejdsgivere var Medlem af deres Hovedorganisation; men de to andre Organisationer blev idømt en Bod.

Punkt 3.

»Overenskomster, der maatte blive afsluttede imellem de to Hovedorganisationer, skulle respekteres og efterkommes af alle under dem hørende Organisationer under vedkommende Hovedorganisations Ansvar.«

Arbejdsgiverforeningen har altid næret Ønske om at gøre Organisationerne ansvarlige for begaaede Ulovligheder.

I Sag Nr. 1 ved Den permanente Voldgiftsret havde Arbejdsgiverne saaledes i Anledning af en uvarslet Arbejdsstandsning stillet Krav om en stor Erstatning. Retten fastslog imidlertid, at det ikke var Lovens Forudsætning, at Retten kunde idømme egentlige Erstatninger for eventuelle lidte Tab, men ved Fastsættelse af Bod kunde der dog tages Hensyn til, om det bestemt kan skønnes, at der er lidt Tab. Denne Retningslinie fulgtes, saalænge Den permanente Voldgiftsret bestod,

altsaa til den i 1910 afløstes af Den faste Voldgiftsret, og indtil dette Tidspunkt indbragtes som hidtil Sager om Erstatninger for de borgerlige Domstole. Loven om Den faste Voldgiftsret i 1910 indeholder Bestemmelser, der giver Adgang til at fastsætte Bod indeholdende Erstatning, men begrænser Organisationernes Ansvar i saadanne Erstatningssager.

I Sag Nr. 159 af 27. Oktober 1915 ved Den faste Voldgiftsret forsøgte Arbejdsgiverne at gøre De samvirkende Fagforbund ansvarlig for en Konflikt og dens Følger. Denne Sag blev anlagt i Anledning af 3 forskellige Arbejdsvægringer i Formerfaget, og herom siges i Arbejdsgiverforeningens Klage:

»Der har i de sidste Aar fundet en Række ulovlige Arbejdsstandsninger Sted indenfor dette Fag, og dette har medført en Usikkerhed i Arbejdsforholdene indenfor Jernindustrien, der i Længden maa blive ganske utaalelig.«

Efter en detailleret Fremstilling af de tre paaklagede Forhold siges videre i Klagen:

»Naar vi derfor har set os nødsaget til at paakalde den høje Rets Bistand til Værn imod en Fortsættelse af det Anarki, som Formerforbundets Medlemmer rundt om i Landet udøver, og som har fundet Beskyttelse saavel hos Formerforbundet som hos De samvirkende Fagforbund, er det vort Haab, at Retten vil sætte en Stopper for de hyppige retsstridige Strejker i Formerfaget.«

Arbejdsgiverne krævede derefter, at De samvirkende Fagforbund idømtes en Bod paa Formerforbundets, de lokale Afdelingers og de i Strejkerne deltagende Formeres Vegne. I det første paaklagede Tilfælde blev de paagældende Former idømt en Bod, og i det andet blev Formerforbundet gjort ansvarligt. For det tredie Tilfælde hedder det i Rettens Kendelse:

»Ligesom Formerforbundet og Formerne vil være at frifinde i dette Forhold, saaledes vil De samvirkende Fagforbund i det hele være at frifinde, idet der intet Ansvar er oplyst for deres Vedkommende. Navnlig kan et saadant ikke udledes af Septemberforligets § 3 som af Klagerne gjort gældende.«

Anderledes ligger Ansvarsforholdet, naar der er Tale om Krænkelser af Overenskomster, der er indgaaede direkte mellem de to Hovedorganisationer, hvilket fremgaar af Kendelse Nr. 573 af 31. Maj 1922. I denne Sag var det Afslutningen af den store, faglige Konflikt i 1922, det drejede sig om. En stor Lockout var iværksat den 14. Februar, og der var varslet nye Udelukkelser til 8. April. Efter mange Forhandlinger under Forligsmandens Medvirken underskrev de to Hovedorganisationers Formænd en Overenskomst til Bilæggelse af Striden, og denne vedtoges med stor Majoritet paa Generalforsamlinger baade i Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund. Flere af De samvirkende Fagforbunds tilsluttede Organisationer nægtede imidlertid at rette sig herefter og fortsatte Kampen. Arbejdsgiverforeningen rejste Sag og paastod De samvirkende Fagforbund kendt ansvarlig for det heraf for Arbejdsgiverne flydende Tab.

Sagen førte dog til Frifindelse, idet Kendelsen siger:

»Hvis denne Sag kunde bedømmes alene paa Grundlag af selve Indholdet af Forliget af 4. April d. A. i Forbindelse med den i Septemberforligets Pkt. 3 indeholdte Regel, hvorefter »Overenskomster, der maatte blive afsluttede imellem de to Hovedorganisationer, skulde respekteres og efterkommes af alle under dem hørende Organisationer under vedkommende Hovedorganisations Ansvar«, maatte Retten give Arbejdsgiverforeningen Medhold i det af den hævdede Standpunkt. Imidlertid er det under Sagen oplyst, at der under de umiddelbart forud for Underskriften paa Forligsforslaget gaaende Forhandlinger er taget Forbehold, som Retten ved Sagens Bedømmelse ikke kan se bort fra, selv om Rækkevidden af disse Forbehold til en vis Grad kan være tvivlsom.«

Punkt 4.

Arbejdsgivernes Rettigheder m. m.

»Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet samt til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft anerkendes, eventuelt støttes, af Arbejdernes Hovedorganisation. Overfor Arbejdere, en eller flere, hvem et bestemt Arbejde mod aftalt Vederlag (Akkord) uden noget Forbehold er overdraget, og som gøre deres Skyldighed, ere Arbejdsgivere dog ikke berettiget til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne, uden samtidig at godtgøre dem det derved lidte økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.«

Det er naturligt, naar Arbejdernes Kritik af Septemberforliget stærkest samler sig om dette Punkt, thi i Modsætning til Forligets øvrige Bestemmelser er dette i sin første Del alene beregnet paa at give den ene Part — Arbejdsgiverne — Rettigheder. Det, der først og fremmest er kritiseret, er, at det gøres ulovligt at foretage kollektive Aktioner for at undgaa at arbejde sammen med uorganiserede eller andre daarlige Kammerater. Den faste Voldgiftsret har imidlertid i en Række Kendelser fortolket Bestemmelsen i en anden Retning, end den der fremtræder ved den umiddelbare Gennemlæsning, og som oprindeligt var tænkt fra Arbejdsgivernes Side, og Retten har ved sine Kendelser indskrænket Arbejdsgivernes Eneret paa mange Omraader og, hvad der maaske er lige saa vigtigt, slaaet fast, at Arbejdsgiverne heller ikke uden at bryde Septemberforliget kan blande sig i Arbejdernes Organisationsforhold eller paa anden Maade direkte eller indirekte favorisere de uorganiserede Arbejdere.

I Sag Nr. 58 af 16. December 1911, der var foranlediget af, at Træindustriarbejderforbundet havde sendt Strejkevarsel overfor »Aktieselskabet Snedkermestrenes Træ- og Finérskæreri« paa Krav om nogle uorganiserede

Arbejderes Afskedigelse, kom Retten meget udførligt ind paa de Forhandlinger, der førtes i »Enighedskammeret« under Lockouten i 1899 angaaende Tilblivelsen af Punkt 4 i Septemberforliget. Det hedder i Kendelsen:

Ret til at beskæftige uorganiserede Svende. »Herefter maa det statueres, at der gennem Punkt 4 i Septemberforliget fra Arbejdsgivernes Side er krævet og fra Arbejdernes Side er anerkendt en Ret for de førstnævnte til ogsaa at anvende uorganiserede Arbejdere.«

Der siges endvidere:

»at der intet er til Hinder for, at der ved Overenskomster, indgaaede mellem Hovedorganisationerne eller med disses udtrykkelige eller stiltiende Godkendelse, træffes Bestemmelser, der i et eller flere Fag mere eller mindre begrænser Arbejdsgivernes Ret til at anvende uorganiserede Arbejdere.«

Til nærmere Oplysning tjener dog, at Dansk Arbejdsgiverforening i sine Loves § 20 forbyder sine Medlemmer uden Hovedbestyrelsens Samtykke at indgaa Overenskomster med Arbejderorganisationer om »Forpligtelse til kun at beskæftige organiserede Arbejdere« og »Forpligtelse til kun at antage Arbejdere gennem Arbejdsanvisningskontorer, oprettede af Arbejderorganisationer«. Der bestaar dog stadigt

Ulovlig Organisationstvang. under Arbejdsgiverforeningens Omraade saadanne Overenskomster, for en Del som Følge af, at de paagældende Firmaer og Organisationer var indgaaet paa disse, forinden de indmeldte sig i Arbejdsgiverforeningen.

Endelig hedder det i Kendelsen:

»Retten kommer saaledes til det Resultat, at medens det vel maa staa hver enkelt Arbejder frit for, om han vil arbejde sammen med en uden for Organisationen staaende Arbejder eller ej, er en Arbejdsstandsning med det Formaal at fremtvinge en saadan Arbejders Afskedigelse eller Indmeldelse i Organisationen uberettiget. Derimod staaar det vedkommende Organisation frit for at æske en Voldgiftskendelse for, hvorvidt der i det paagæl-

dende Tilfælde foreligger et Misbrug af Arbejdsgivernes Ret til at anvende uorganiserede Arbejdere.«

Herefter fastslaaer Retten, at da der saaledes ikke har fundet noget Misbrug af Punkt 4 Sted, er de fremsendte Strejkevarsler ulovlige. I en Række senere Kendelser har Retten konstateret, at Misbrug af Punkt 4 har fundet Sted, saaledes i Sag Nr. 71 af 8. Juni 1912, hvor de to Hovedorganisationer i en fælles Henvendelse til Retten begærede en Udtalelse om, hvorvidt nogle af en Teglværksejer Clausen, Borup Teglværk, foretagne Afskedigelser var stridende navnlig mod Septemberforligets Punkt 4.

I Fælleshenvendelsen til Retten var Spørgsmaalene formulerede saaledes:

»1. Strider de af Hr. Teglværksejer Clausen paa Borup Teglværk den 5. Marts foretagne Afskedigelser af Dansk Arbejdsmandsforbunds Medlemmer mod Septemberforligets Bestemmelser, og

2. Er Hr. Clausens Forbud mod, at hans Arbejdere paa Borup Teglværk er Medlemmer af Fagforeningen, berettiget ifølge alle foreliggende Forhold?«

Retten udtaler i sin Kendelse bl. a. følgende:

»Der maa — imod de Indklagedes Formening — gives Klagerne Medhold i, at der ved den paaklagede Afskedigelse er sket Brud paa Septemberforligets Varselsbestemmelser. Da den kollektivt foretagne Afskedigelse af de organiserede Arbejdere havde til Hensigt at tvinge dem til Udtrædelse af Organisationen, maa Afskedigelsen nemlig karakteriseres som en Lockout, der i alt Fald kun kunde foretages under lagttagelse af de pligtige Varsler.

Men selv bortset fra Varselsreglerne findes en Afskedigelse som den paaklagede med den Motivering, at Arbejderne er organiserede, at være uforenelig med Hr. Clausens Stilling som Medlem af Arbejdsgiverforeningen og som saadan berettiget og forpligtet efter Septemberforliget, hvis Forudsætning netop er Anerkendelse af Organisationsretten paa begge Sider.

Organisations-
fjendtlig

Arbejdsgiver.

De Indklagede kan ikke herimod paaberaabe sig den dem i Septemberforligets § 4 hjemlede Ret til at vælge den efter deres Skøn passende Arbejdskraft, ej heller Rettens Fortolkning af denne Bestemmelse i Sag Nr. 58, hvilken anerkender Arbejdsgiverens Frihed til at vælge uorganiseret

Arbejdskraft. Thi ét er, at der af Arbejderne ikke maa øves Tvang paa Arbejdsgiverens Valg af Arbejdskraft, idet han har Ret til at anse som sig uvedkommende og til ikke at blive indblandet i Arbejdernes indbyrdes Stridigheder og Organisationspolitik; et ganske andet Spørgsmaal er, om Arbejdsgiveren udenfor Konfliktstilfælde ved positive, aggressive Skridt har Lov til tværtimod at indblande sig i Arbejdernes Organisationsforhold og tværtimod at øve Tvang paa Arbejdernes Valg, om de vil organisere sig eller ej. Saadan Optræden findes i hvert Fald at høre til de i § 4 i Slutningen omtalte Misbrug af Reglen.«

Teglværksejeren idømtes en Bod paa 400 Kr. Her forelaa altsaa et ganske aabenbart Misbrug af Arbejdsgiverens Ret i Henhold til Punkt 4, men ogsaa andre og mere generende Misbrug har Retten sat en Stopper for. Saaledes i Sagerne Nr. 412 af 17. December 1920 og Nr. 443 af 6. April 1921. I den første Sag er det Grosserer Illum, der havde udbetalt et ekstra Gratiale paa 15 pCt. af Aarsindtægten til nogle af sine Syersker efter Skillelinien, om de var Medlemmer af Fagforeningen eller ikke.

I Kendelsen hedder det bl. a.:

»Det er uomtvistet, at A. C. Illum er Medlem af Dansk Arbejdsgiverforening og som saadan forpligtet og beskyttet efter Septemberforliget, hvis Forudsætning **Ulovligt Gratiale** er, at begge Sider anerkender og respekterer **til uorganiserede.** hinandens Organisationsbestræbelser. Handlinger, der maa anses fjendtlige mod disse Bestræbelser, er derfor uforenelige med Septemberforliget. ...«

og videre:

»... Naar dernæst henses til den Rolle, et saadant Gratiale maa antages at spille for de paagældende Arbejdssker, finder Retten at maatte betegne det som Misbrug, at der sættes en saadan Præmie paa at forblive staaende udenfor Arbejderorganisationen. Som Følge heraf maa der gives Klagerne Medhold i, at den paagældende Handling er stridende mod Septemberforliget, uden at det i saa Henseende kan have Betydning, at Firmaet, som det gør gældende, aldeles ikke har haft til Hensigt at rette Angreb mod Syerskernes Organisation.

Da der imidlertid intet Grundlag foreligger til at forkaste Firmaets nævnte Angivende, og der altsaa maa gaas ud fra, at Firmaet ikke har gjort sig klart, at Forholdet kom i Strid med Septemberforliget, samt at det faglige Overenskomstforhold har

været uklart som ovenfor omtalt, finder Retten i det foreliggende Tilfælde at kunne undlade at idømme Bod.«

I Sag Nr. 443 var A/S Burmeister & Wain indklaget for det samme Forhold, idet nogle af dets Kontormedhjælpere havde faaet udbetalt et Gratiale efter at have afgivet en Erklæring om, at de ikke var Medlemmer af Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund. Det er i denne Sag ikke det egentlige Septemberforlig, der er Retsgrundlaget, men en Hovedoverenskomst, der er sluttet mellem Arbejdsgiverforeningen og Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund den 25. Februar 1920, der dog i alt væsentligt er enslydende med Septemberforliget.

I Kendelsens Slutning udtales:

»Som Sagen saaledes foreligger, og idet Retten maa opfatte de Indklagedes egen Procedure som tilstrækkelig Erkendelse af, at Gratialebetalingen har været benyttet som et Led i vedkommende Arbejdsgivers Bestræbelser for at komme bort fra kollektive Overenskomster vedrørende Medhjælperne, endnu medens Hovedoverenskomsten, hvis Indhold forudsætter saadanne Overenskomster, er gældende, findes Aktieselskabet ikke at kunne undgaa at anses for det ovennævnte Brud paa Hovedoverenskomsten med en Klagerne tilfaldende Bod, der under Hensyn til, at den ovenomhandlede Kendelse Nr. 412 først faldt i December 1920, altsaa flere Maaneder efter Henvendelsen til Personalet, ikke findes at burde sættes højere end 500 Kr.

Sagens Omkostninger vil de Indklagede derhos have at betale med 400 Kr.«

I Kendelse Nr. 20 af 9. November 1910 fastslaar Retten,

at saavel Arbejdsgivere som Arbejdere har fuld Frihed til at afbryde Arbejdsforholdet uden nærmere at give Grunde herfor. Det hedder i Kendelsen:

»Imidlertid kan det dog ikke hævdes, at Afskedigelsesfriheden er ganske uden Indskrænkning. Rent bortset fra Afskedigelser, som er Led i en ulovlig — aabenlys eller latent — Lockout, synes f. Eks. en Afskedigelse at være overenskomststridig, naar den er motiveret ved, at Arbejderen ikke vil indgaa paa et bevidst overenskomststridigt Forlangende — f. Eks. ikke lade sig betale under Tariffen, — og for her at fri sig for Ansvar maa Arbejdsgiveren — ihvorvel Bevisbyrden for Overenskomstbrudet i en

saadan Sag ligger hos Arbejderen — dog oplyse, af hvilken anden legitim Grund Afskedigelsen er sket.«

Det drejede sig i denne Sag om 3 Typografer, hvoraf de 2 var Tillidsmænd, der med korte Mellemrum var blevet afskediget efter paa deres Kammeraters Vegne at have fremført en Klage over en Faktor. Da der ikke i Faget var nogen Overenskomst om Tillidsmandsinstitutionen og derfor heller ingen Beskyttelse for Tillidsmænd, og Direktøren for Firmaet under Proceduren for Retten havde paastaaet, at Afskedigelserne var begrundet i Driftshensyn, frikendtes Firmaet. Retten tog dog et vist Forbehold, idet der siges tilsidst:

»— — — at Voldgiftsretten ikke ved sin Kendelse vil have udtalt, at der ikke kan forekomme Tilfælde, hvor Retten maa erkende, at en Afskedigelse efter sin Motivering eller en Fortielse af Afskedigelsesgrunden er uforsvarlig — —.«

Udtrykket i Punkt 4 om Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele o. s. v. har bevirket, at forekommende Stridigheder angaaende Kontrolforanstaltninger paa Arbejdspladserne er blevet paadømte i Henhold til Punkt 4.

Vejledende i saa Henseende er Kendelsen i Sag Nr. 106 af 25. Oktober 1913.

Ret til Kontrol. Det var her nogle Arbejdere i Pudseafdelingen paa en Skotøjsfabrik, der nægtede at rette sig efter nogle af Firmaet ønskede Kontrolregler. I Kendelsen hedder det:

»Retten maa nu give Klagerne Medhold i, at der i den Ret til at lede Arbejdet, der ved Septemberforligets Punkt 4 er tilsikret Arbejdsgiverne, og som eventuelt loves støttet af Arbejdernes Hovedorganisation, maa være indbefattet en Ret til at udøve den for Arbejdets Ledelse nødvendige Kontrol. For- saavidt der derfor kun er Tale om Kontrolforanstaltninger, som øjensynlig ikke har andet Formaal end at sikre, at Arbejdet gaar sin normale Gang, som ikke har nogen for Arbejderne krænkende Form, og som ikke kan forvolde Arbejderne Tab eller nævneværdig Ulempe, maa det være Arbejdsgivernes Ret i Henhold til Punkt 4 uden videre at fordre dem respekterede og gennemførte. Hvis der derimod er Spørgsmaal om Indførelse af nye særegne Kontrolforanstaltninger, med Hensyn til hvilke der kan være rimelig Tvivl om, hvorvidt de holder sig inden for de angivne Grænser, maa det være vedkommende Arbejdsgivers Sag at søge

at tale sig til Rette med Arbejderne om deres Indførelse og eventuelt bringe Spørgsmaalet om deres Berettigelse frem til Afgørelse ved faglig Voldgift.«

Jævnfør med denne Sag er Afgørelsen i Nr. 1893, der ogsaa vedrører Indførelse af Kontrolforanstaltninger.

I Sag Nr. 110 af 17. Januar 1914 klagede Arbejdsgiverne over, at Arbejderne paa Landskronagades Møbel-

snedkerier havde krævet af en nyantagen

Ref til

Arbejdskort.

Arbejder, at han skulde forevise Arbejds-

kort fra Fagforeningen for at kunne fort-

sætte med Arbejdet. Retten kommer herom til følgende

Resultat:

»Da nu det omtalte Forlangende om Forevisning af Arbejdskort kun er rettet til den paagældende Arbejder selv, og der ikke i det paaklagede Tilfælde har været Tale om nogen til den vedkommende Arbejdsgiver rettet Fordring om Arbejderens Afskedigelse, endsige om nogen kollektiv Arbejdsvægtring for at fremtvinge en saadan Afskedigelse, ses Septemberforligets § 4 ikke at være krænk.«

I Sag Nr. 148 af 25. August 1915 klagede Arbejderne over, at A/S Nordiske Kabel- og Traadfabrikker havde ansat en Nattevagt med udtrykkeligt Forbud mod at være Medlem af nogen Fagorganisation. Retten gav Klagerne Medhold og erklærede det givne Forbud ulovligt som stridende mod Septemberforligets Punkt 4. — Samme Resultat kom Retten til i Sag Nr. 176 af 30. August 1916, i hvilken Sag det drejer sig om en paa en Maskinfabrik ansat Arbejdsmand, man havde givet Titlen »Lagerforvalter«, men som foruden sin Lagerforvaltning udførte almindeligt Arbejdsmandsarbejde.

Sag Nr. 140 af 27. Februar drejede sig paa en Gang om Septemberforligets Punkt 4 og en almindelig Overenskomst. Under Minefaren i Nordsøen ønskede Det forenede Dampskibsselskab at forlægge Eksporten fra Esbjerg til Aarhus og traf Aftale med 51 Havnearbejdere i Esbjerg dels om at tage til Aarhus, og dels om Vilkaarene for deres Arbejde ved Esbjerg-Baadene i Aarhus Havn.

Havnearbejdernes Fagforening i Aarhus nægtede imidlertid Esbjerg-Arbejderne Optagelse i Aarhus-Afdelingen, hvorefter disse rejste hjem igen. Arbejdsgiverne indgav Klage til **Overflytning af Arbejdere fra Esbjerg til Aarhus.** Den faste Voldgiftsret og paaberaabte sig deres Ret i Henhold til Septemberforligets Punkt 4. Arbejderne paastod at være i fuld Overensstemmelse med den i Aarhus Havn gældende Overenskomst. I sin Kendelse kom Retten til følgende Resultat:

»..... at medens Aarhus-Arbejderne er uberettigede til at modsætte sig, at Esbjerg-Arbejdere overflyttes til Aarhus-Afdelingen og tages i Arbejde under samme Vilkaar som Aarhus-Arbejderne, er de ikke uberettiget til at modsætte sig deres Overflytning, saalænge Det forenede Dampskibsselskab fastholder ved en særlig Overenskomst at give dem en med den almindelige Overenskomst stridende Fortrinsret.«

Til yderligere Forklaring skal oplyses, at den i Aarhus Havn gældende Overenskomst fastsatte bestemte Tider og bestemte Pladser for Antagelse af Arbejdere under Hensyn til, hvor Skibenes Losning og Lastning i Havnen foregik, og det var disse Bestemmelser, man krævede overholdte for alt Arbejde i Aarhus Havn, idet der iøvrigt om det rent lønmæssige ingen Strid var.

I Sag Nr. 494 af 20. August 1921 klagede Arbejdsgiverne over en af Dansk Arbejdsmandsforbund iværksat Strejke overfor Salomonsens Produktforretning, der blev drevet sammen med Nordisk Lædervarefabrik paa

Lyngbyvej 170 i København. Strejkens **Ulovlig Strejke angaaende Arbejdsdeling.** Formaal var at hindre, at der arbejdede Garversvende i Produktforretningen, for hvilken Del af Virksomheden Arbejdsmandsforbundet hævdede at have en særlig Overenskomst, hvilket imidlertid Salomonsen benægtede. — Retten udtaler i sin Kendelse bl. a.:

»Forholdene maa efter de under Sagen afgivne Forklaringer antages i adskillige Aar at have været saaledes, at Arbejdsmænd arbejdede i Garveri og Fabrik jævnsides med Garversvende, ligesom det — omvendt — skal være sket, at Garversvende ogsaa tidligere er anvendt i Produktforretningen; men under alle Omstændigheder maa det anses uberettiget ved kollektiv Tvang at søge Arbejdsgiveren indblandet i Tvistigheder af denne Art. — Den etablerede Strejke findes herefter ogsaa stridende mod Septemberforligets § 4.«

Bygningssnedkernes Fagforening i København var i Sagen Nr. 956 af 3. Februar 1926 indklaget, fordi den paa en Generalforsamling havde vedtaget

Ulovlig
obligatorisk Ar-
bejdsanvisning. en Lov om obligatorisk Arbejdsanvisning for sine Medlemmer. Formaalet hermed fremgik tydeligt af Lovens Paragraffer 1 og 5, hvori det hed:

- »§ 1. Arbejdsanvisningen fordeler Arbejdet til Medlemmerne indenfor Fagforeningen. Det er forbudt Medlemmerne udenom Arbejdsanvisningen at søge eller modtage Arbejde hos nogen Mester eller Virksomhed, hvor der tilvirkes Bygningssnedkerarbejde; ej heller maa nogen Svend lade sig udlaane eller overflytte fra en Mester til en anden.«
- »§ 5. Ved Arbejdsanvisningens Indførelse udarbejdes en Liste, der angiver, hvor mange Dage hvert enkelt Medlem har været arbejdsløs i de sidste 12 Maaneder. Det Medlem, der har det højeste Antal arbejdsledige Dage, staar først for Tur til at blive anvist Arbejde«

Klagerne gjorde gældende, at Beslutningen var stridende imod Septemberforligets Punkt 4, idet Arbejdsgiverne ikke kunde faa de Svende, de ønskede, fordi Fagforeningen kun vilde sende dem, der stod for Tur. — Fagforeningen paastod Frifindelse og hævdede, at Reglerne kun tilstræbte en retfærdig Fordeling af ledigblevne Pladser, og da Medlemmerne ikke tilbød deres Arbejdskraft paa Arbejdspladserne, var det naturligt saa vidt muligt at søge Pladserne fordelt i Rækkefølge; herved vilde alle komme i Betragtning, saaledes at det ikke blev personligt Bekendtskab med Mestrene, der var afgørende for, om en Arbejder kunde faa en Plads eller ikke. Arbejdsanvisningen havde iøvrigt intet lønpolitisk

Formaal, og i den omstridte Lovs § 6 stod, at der ved Anvisning af Arbejde skulde tages Hensyn til Vedkommendes Kvalifikationer.

I Kendelsen hedder det:

»Retten kan ikke give Klagerne Medhold i, at den omtalte Lov om obligatorisk Arbejdsanvisning for Bygningssnedkernes Fagforening i sin Helhed skulde være ugyldig, idet der findes en Række Bestemmelser, mod hvilke der ikke kan rejses Indsigelse; det skønnes da ogsaa at være i begge Parter Interesse at finde den retfærdigst mulige Fordeling af ledigblevne Pladser.

Men ved Bestemmelserne i § 1, særlig Forbudet mod at modtage Arbejde hos nogen Mester eller Virksomhed udenom Arbejdsanvisningen, findes de Indklagede at have krænkede Arbejdsgiverens ved Septemberforligets Punkt 4 hjemlede Ret til at anvende den til enhver Tid efter hans Skøn passende Arbejdskraft. Saaledes som i Sagen Nr. 509 udtalt, kan Forbundet ikke være berettiget til at forbyde sine Medlemmer at træde i Forbindelse med Arbejdsgivere, der maatte henvende sig til dem angaaende Arbejde. Men et saadant Forbud indeholdes netop i Lovens § 1, og det maa i saa Henseende være uden Betydning, at Loven er vedtaget paa en Generalforsamling indenfor Fagforeningen. Loven om obligatorisk Arbejdsanvisning vil derfor være at kende ugyldig i det Omfang, hvor dens Bestemmelser er i Strid med den Arbejdsgiverne tilkommende Ret til at træffe Aftale direkte med Arbejderne.«

Som det fremgaar af denne Kendelse og adskillige af de andre nævnte, griber Septemberforligets Punkt 4 vel generende ind i Organisationernes Aktionsmuligheder, men desuagtet har Den faste Voldgiftsret foretaget Fortolkninger i Arbejdernes Favør, og altsaa mod det, der fra Arbejdsgiverside oprindeligt var tænkt med Bestemmelsen. Dette gælder særligt Tillidsmandsbeskyttelsen.

Den 30. Marts 1913 afskedigedes i Nordisk Tekstilfabrik den af Arbejderne valgte Tillidsmand, Else Barfoed. Forbundet, der ansaa Afskedigelsen for stridende mod Fagets Overenskomst, som indeholdt en saalydende Bestemmelse:

»Selvfølgelig har en Fabrikant Ret til at afskedige en Fagforeningsrepræsentant som enhver anden Arbejder, men samtidig maa det efter hele Forholdets Natur staa Fabrikanten klart, at han ikke bør foretage et saadant Skridt uden at have tvingende Grunde dertil «

rejste herefter Sagen ved den faglige Voldgiftsret og senere ved Den faste Voldgiftsret, der i Sag Nr. 90 paadømte Afskedigelsen og i Sagens Præmisser udtaler følgende:

»Det maa nu vel erkendes som almindelig dansk Retsgrund-sætning, at ingen i Henhold til en privat Arbejdskontrakt — det være sig om legemligt eller aandeligt Arbejde — kan fremtvinge at komme ind i eller forblive i Stillingen imod Arbejdsgiverens Villie, og at han for uberettiget Afskedigelse kun faar et Erstaningskrav; men der maa gives Klagerne Medhold i, at Forholdet her har den Ejendommelighed i Modsætning til almindelige private Kontraktsforhold, at der ved Siden af den Privates individuelle Krav paa Skadesløsholdelse i Anledning af en ulovlig Afskedigelse gaar en kollektiv Interesse af betydelig Vægt, idet det for Arbejderne og deres Organisation maa være af den største Vigtighed, at det ikke for Arbejderen er forbundet med nogen Afskedigelsesrisiko at overtage Stillingen som sine Kammeraters Talsmand, og at der i Tilfælde af Overgreb i saa Henseende paa Tillidsmandsinstitutionen ydes Oprejsning ikke blot til den enkelte Arbejder for det individuelle Tab, men til Organisationen for det skete Overenskomstbrud.

Men i hvert Fald i nærværende Tilfælde findes denne Oprejsning ikke at burde gaa ud paa Fremtvingelse af den Afskedigedes Genindsættelse, men paa en Bod for det overenskomststridige Forhold.

Efter den Fremstilling, som den faglige Voldgiftsret i sin Kendelse har givet af de paagældende Optrin, der foranledigede Else Barfoeds Afskedigelse, er der nemlig Grund til at vente, at Aktieselskabet straks efter Else Barfoeds Genindsættelse hos Fagets Voldgiftsret i Henhold til Fagets Overenskomst vilde kunne faa Medhold i en Protest mod hendes fornyede Valg *som Tillidsmand*, grundet paa hendes ovennævnte Optræden mod Direktøren, selv om en saadan Optræden ikke af Voldgiftsretten skønnedes at afgive tvingende Grunde til Afskedigelse *som Arbejder*.

Efter en saadan Kendelse vilde Else Barfoed siden kunne afskediges fra Fabriken uden Angivelse af nogen Grund (jvfr. Rettens Kendelse i Sag Nr. 20), og ligesom en Fremtvingelse af Else Barfoeds Genantagelse da ikke vilde blive Arbejderorganisationen til den ønskede Oprejsning, synes hendes Genantagelse i nærværende Tilfælde ogsaa at indeholde en Fare for de rolige, stabile og gode Arbejdsforhold paa den paagældende Arbejdsplads, som det er begge Parter Pligt at virke for.

Til Afvejelse af den Bod for den skete Overtrædelse, der i nærværende Tilfælde bør tjene som Oprejsning for det skete Brud, maa der vel gaas ud fra, at det ikke, *før* den faglige Voldgiftsrets Afgørelse har staaet Aktieselskabet klart, at der i Overenskomstens Udtalelse om, at en Tillidsmands Afskedigelse ikke »bør« ske uden tvingende Grunde, laa mere end en moralsk Forpligtelse, en Advarsel for Arbejdsgiveren, og det maa vel

antages som sandsynligt, at Aktieselskabet, hvis saadant havde staaet det klart, i Stedet for straks at afskedige Else Barfoed vilde have søgt Voldgiftskendelse for, at hun i Henseende til Optræden ikke opfyldte Betingelserne for at være Tillidsmand; men da Aktieselskabet heller ikke *efter*, at den faglige Voldgiftsret har slaaet den Fortolkning af Bestemmelsen fast, at den indeholder en retslig bindende Forpligtelse, og har kendt for Ret, at der er sket Brud paa denne Forpligtelse, har villet omgøre det foretagne Skridt, findes Boden ikke at kunne sættes lavere end til 300 Kr., der tilfalder Tekstilarbejderforbundet, og hvoraf 132 Kr. efter den nedlagte Paastand skal tjene Else Barfoed til Erstatning. Sagens Omkostninger, som de Indklagede bør betale, sættes til 100 Kr.«

En anden interessant Afgørelse af en Tillidsmands-afskedigelse findes i Rettens Præmisser til Sag Nr. 1419 af 8. Januar 1931. Sagen angaar Jern- og Metalindustri-ens Sammenslutnings Stilling til at lade en **Tvingende Aarsager.** Tillidsmandsafskedigelse behandle ved faglig Voldgift. I Overenskomsten mellem Sammenslutningen og Dansk Elektrikerforbund findes en saalydende Bestemmelse:

»En Tillidsmands Afskedigelse skal begrundes i tvingende Aarsager, og Arbejdsgiveren er pligtig til at give ham 2 Maaneders Varsel. Er Afskedigelsen begrundet i Arbejdsmangel, bortfalder Varselspligten.«

Den 1. November 1930 modtog Elektrikernes Tillidsmand umiddelbart efter et Møde paa Firmaet Kemp & Lauritzen's Kontor i København en Skrivelse, hvori Firmaet med 2 Maaneders Varsel meddelte ham, at hans Anerkendelse som Tillidsmand vilde ophøre ved Varslets Udløb. Elektrikerforbundet protesterede og krævede Afskedigelsen voldgiftsretlig behandlet, men dette modsatte Sammenslutningen sig med den Motivering, at den **Voldgift for Afskedigelser.** »ikke kunde efterkomme Forbundets Begæring — — saalænge den af Firmaet foretagne Opsigelse af ikke var effektueret«. — Sagen kom herefter paa anden Foranledning til Behandling ved Den faste Voldgiftsret, der i Sagens Præmisser udtaler følgende:

»Efter alt foreliggende finder Retten ikke at kunne give Klagerne Medhold i den af dem hævdede Opfattelse angaaende Tidspunktet for den Mægling, der er begæret i Anledning af Tillidsmandens Opsigelse. Det er baade naturligt og sprogligt nærmest liggende at betegne det passerede saaledes, at Tillidsmanden har faaet sin »Afskedigelse« med to Maaneders Varsel. Bestemmelsen i Overenskomstens § 3 har derfor ikke givet Hjemmel til at udskyde Spørgsmaalets Behandling til efter Udløbet af det givne Opsigelsesvarsel. Ogsaa efter almindelige retlige Grundsætninger maa der gaas ud fra, at Tillidsmanden, hvis Stilling allerede med den foreliggende Opsigelse er væsentlig truet, har Krav paa uden Ophold at faa afgjort, hvorvidt det ham overenskomstmæssig hjemlede særlige Værn mod Afskedigelse er tilsidesat. Det maa endelig ogsaa antages, at det foreskrevne Opsigelsesvarsel tilsigter ikke blot at muliggøre de paagældende at finde hinanden, men ogsaa at give fornøden Tid til en Afgørelse af Opsigelsens Lovlighed, hvilken Afgørelse ogsaa i førstnævnte Henseende vil kunne faa Betydning.«

Disse to Eksempler understreger, hvorledes de almindelige Overenskomstbestemmelser begrænser Arbejdsgivernes »Eneret« i H. t. Punkt 4. Tillige kan nævnes en Sag, hvori Retten fastslaar, at det er selve den i Faget oprettede Overenskomst, der trækker Grænserne op for Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet.

I Sag Nr. 1684 af 30. Novbr. 1932 behandlede Retten en Klage fra Dansk Litograf-Laug over, at Medlemmer af Bogbinderforbundet havde nægtet at udføre Arbejde, der tidligere havde været udført af Typografforbundets Medlemmer. Retten frifinder Bogbinderforbundet og udtaler i sin Kendelse følgende:

»I Almindelighed maa det for Arbejdere, der har faglig Uddannelse være Reglen, at et Medlem af en Arbejderorganisation kun er pligtig at udføre det Arbejde, der omfattes af den Overenskomst, efter hvilken han arbejder. Hvorvidt der kan gøres Undtagelser herfra i visse kombinerede Virksomheder, hvor Grænsen mellem, hvad der hører til det ene og til det andet Fag kan være flydende, maa bero paa en Afgørelse af det enkelte Tilfælde, hvor ogsaa koutumemæssige Forhold kan være bestemmende. Om saadanne særlige Forhold foreligger maa eventuelt afgøres efter Regler for Behandling af faglig Strid. Da det i det nærværende Tilfælde ikke findes godtgjort, at der foreligger saadanne særlige Forhold, der kan tillade en Undtagelse fra

Hovedreglen, findes der at maatte gives de Indklagede Medhold i deres Frifindelsespaastand.«

Med Hensyn til Hævdelsen af indgaaede Akkordforhold har Retten statueret, at Septemberforligets Punkt 4 i første Række tager Sigte paa forsætlig bevirket Indtægtsforringelse ved en overdraget Akkord — men hertil hører ikke Materialeangel, naar det skyldes Forsinkelse.

I Sag Nr. 240 af 31. Juli 1918, der drejede sig om en uvarslet Arbejdsstandsning, etableret af nogle Murere og Murarbejdsmænd paa Krav om Spadserepenge, fordi der en Tid havde manglet Mørtel paa Byggepladsen, blev Punkt 4's Slutningsbestemmelse om Tab ved indgaaede Akkorder inddraget i Proceduren, og Retten kommer ind paa denne Bestemmelses historiske Grundlag, hvorom der bl. a. siges:

»Den historiske Grund til Bestemmelsens Medoptagen i Septemberforliget var ganske vist Arbejdernes Frygt for at blive forfordelte, hvis der i Paragraffen sikredes Arbejdsgiveren fuld Ret til at »fordele Arbejdet« og derunder ogsaa at »sætte flere Arbejdere paa« i en Akkord; men Bestemmelsen har dog i sig selv et Grundlag af mere almindelige Rets hensyn, og det mere almindelige Udtryk, man har givet Tanken i den citerede Sætning, tyder ogsaa paa, at man har villet give Udtryk for mere end netop dette specielle, at værne mod vilkaarlige Forøgelse af Akkorddeltagernes Antal. Man har villet værne mod enhver »foretagen«, altsaa enhver forsætlig bevirket for Arbejderne indtægtsforringende Forrykkelse af Forholdene ved en alt overdraget Akkord; men hertil hører ikke den omtalte af Mestrene slet ikke tilsigtede Mørtelmangel, der skyldes Forsinkelse fra Leverandørens Side paa Grund af Vognmangel.«

I sin Kendelse siger Retten ogsaa, at selv om der var sket noget ulovligt, kan dette ikke imødegaaes med Arbejdsstandsning, men det maa, som det er udtrykt i Punkt 4, afgøres ved faglig Mægling og Voldgift.

Af en ganske særlig Karakter er de Tilfælde, hvor Arbejderne ved Arbejdsstandsning har søgt at gennem-

tvinge Afskedigelse af overordnede Funktionærer, og i Almindelighed vil saadanne Arbejdsstandsninger være ulovlige. Arbejdsgiverne har altid henvist til, at en Arbejdsleder, der udfører det vanskelige Hverv at være Mellemed mellem Arbejdsgiveren og Arbejderen, maa nyde en særlig Beskyttelse, og hævdet, at Arbejdsleders Person maa ligge udenfor Diskussion mellem Organisationerne, idet Arbejdsgiveren i

Krav om Funktionærers Fjernelse.

dette Forhold er den eneste Bestemmende. — Der foreligger dog Tilfælde, hvor der af Den faste Voldgiftsret er udtalt, at en saadan Enebestemmelsesret har Arbejdsgiveren ikke absolut. Her skal redegøres for to saadanne Tilfælde.

Ved Den faste Voldgiftsrets Kendelse af 14. September 1931 i Sag Nr. 1507 blev en af Medlemmer af Dansk Former- og Støberiarbejderforbund og Dansk Arbejdsmandsforbund overfor Maskinfabriken »Phønix« i Odense etableret uvarslet Arbejdsstandsning erklæret ulovlig. Anledningen til Arbejds-

Uvarslet Strejke mod Støbemester.

standsningen var, at Firmaets Støbemester A. gennem længere Tid havde udvist en krænkende Optræden overfor Arbejderne. Retten udtaler i Kendelsen herom følgende:

»— — at selv om Støbemester A's Optræden ved forskellige Lejligheder maatte have givet Arbejderne rimelig Grund til Klage, kan Retten efter det oplyste i alt Fald ikke finde, at Støbemesterens Forhold ved den her omhandlede Lejlighed har været af en saadan Karakter, at den kan undskylde et saa ekstraordinært Skridt som en uvarslet Arbejdsstandsning.«

Efter at Retten havde afsagt denne Kendelse, rejste Forbundet paany Klage over Støbemesterens Optræden, og Sagen blev herefter uden Resultat behandlet ved Mæglings- og Timandsmøde, hvorefter Forbundene afgav 1. og 2. Strejkevarsel. Imod disse Varslers Lovlighed protesterede Dansk Arbejdsgiverforening og indbragte Klage for Den faste Voldgiftsret under Sag Nr. 1536. Til

Støtte for Protesten mod Strejkevarslerens Lovlighed anførte Arbejdsgiverne, at en Klage over en Funktionær ikke kunde danne et lovligt Grundlag for et Strejkevarsel. Heroverfor hævdede Forbundene, at da Punkt 4 udelukkende angik Arbejdere og ikke Arbejdsledere, og da Mæglings- og Timandsmøde var afholdt uden Resultat, kunde der ikke etableres faglig Voldgift om Spørgsmaalet, medmindre der var Enighed derom mellem Parterne.

I sin Kendelse af 26. November 1931 udtaler Retten:

»Hvad først angaar Klagernes Henvisning til Septemberforligets Punkt 4, maa Retten mene, at Punkt 4 ikke angaar et Tilfælde som det foreliggende, og at Sagen **ikke tilstrækkelig Grund til Strejke.** derfor ikke uden Enighed mellem Parterne kan afgøres ved faglig Voldgift. Følgen heraf er, at Arbejderne i givne Tilfælde maa have Strejkeretten som Retsmiddel mod eventuelle Misbrug. Paa den anden Side ligger det i Sagens Natur, at ikke enhver beføjet Klage fra Arbejdernes Side kan hjemle Adgang til Strejke paa Kravet om en Arbejdsleders Afskedigelse, idet Virksomheden derved i Strid med Forudsætningerne for Overenskomstforholdet vilde kunne udsættes for betydelige Vanskeligheder. Arbejdsledernes Stilling som Virksomhedens Tillidsmand overfor Arbejderne ikke blot kan, men maa i mange Tilfælde medføre, at der kan opstaa Divergenser paa Grund af de modstaaende Interesser, der kan give Anledning til Kontroverser af forskellig Art. Saalangt disse Kontroverser holder sig indenfor saglige Grænser og Former, vil de selvfølgelig ikke kunne give Arbejderne beføjet Grund til at reagere ved Arbejdsstandsning, ej heller hvis i Tilfælde af Meningsforskellighed enkelte Gange en forhastet, ubesindig Handlemaade kan vække Arbejdernes berettigede Mishag. Er Aarsagen til Klagen derimod af en mere graverende Karakter, stiller Sagen sig anderledes. I den mellem Hovedorganisationerne gældende Norm for Behandling af faglig Strid nævnes, at Betalingsstandsning eller Hensynet til Liv, Velfærd eller Ære kan afgive tvingende Grunde til Arbejdsstandsning. De der nævnte Tilfælde er Udtryk for den selvfølgelig almindelige Grundsætning, der maa gælde, selv om den ikke udtrykkelig er vedtaget, at der er Grænser for, hvad en Arbejder maa finde sig i fra Arbejdsleders Side. Ikke blot en enkelt grov Behandling, men ogsaa en fortsat mindre grov Behandling kan i Længden virke saaledes irriterende paa Arbejderne, at de efter forgæves at have klaget til den overordnede Ledelse med Rette reagerer ved en Arbejdsstandsning.

I nærværende Tilfælde har Støbemesterens Optræden efter det for Retten oplyste ikke været af en saadan graverende Karakter, at den kan give Arbejderne Føje til at standse Arbejdet paa

Fabriken, og de afgivne Varsler vil som Følge heraf være at kende ugyldige.»

Det næste Tilfælde af lignende Karakter har Den faste Voldgiftsret behandlet i Sag Nr. 2058. I denne Sag er det ogsaa Dansk Arbejdsgiverforening, der indbringer Klage for Den faste Voldgiftsret med Protest mod Lovligheden af Dansk Smede- og Maskinarbejderforbunds og Specialarbejderforbundets Varsel om Arbejdsstandsning overfor A/S Burmeister & Wains Maskin- og Skibsbyggeri paa Kravet om en Arbejdsleders Fjernelse som Mellemlid mellem Firmaet og Arbejderne.

Varsel paa Krav om en Overingeniørs Fjernelse.

Meddelelsen om den paatænkte Arbejdsstandsning tilsendtes Dansk Arbejdsgiverforening den 27. November 1934 i en saalydende Skrivelse:

»Med nærværende undlader vi ikke at meddele den ærede Arbejdsgiverforening, at da det gennem en Aarrække har været umuligt for vore hos A/S Burmeister & Wain, Refshaleøen, beskæftigede Medlemmer at faa tilvejebragt saadanne Forhandlingsformer, at Overenskomstens Forudsætninger og Fagets Voldgiftsregler har kunnet opfyldes, og da vi maa anse Herr Overingeniør som værende den stadige Aarsag til den stigende Uro paa Arbejdspladsen, agter vi at forelægge en kompetent Forsamling Forslag om, at der iværksættes Arbejdsstandsning af vore paa Refshaleøen beskæftigede Medlemmer, indtil nævnte Overingeniør er fjernet som Mellemlid mellem Virksomhedens øverste Ledelse og Arbejderne.«

Under Sagens Behandling blev der fra Arbejderside procederet paa, at Strejkevarslet under de foreliggende Forhold kendtes lovligt, at Aktieselskabet i et under Sagen rejst Spørgsmaal om Overtidstillæg blev kendt pligtig til at udbetale dette i Overensstemmelse med den mangeaarige Koutume paa Værfterne, at den Opsigelse, der var meddelt en Tillidsmand, blev taget tilbage og endvidere, at Aktieselskabet dømtes for Overenskomst-

brud. Retten udtaler i sin Kendelse, der forelægger den 27. December 1934, følgende:

»Foreløbig bemærkes, at Klagernes (Dansk Arbejdsgiverforening) Henvisning til, at det af Forbundene stillede Krav om Overingeniørs Fjernelse er i Strid med Septemberforligets Punkt 4 og derfor ugyldigt, ikke uden videre kan godkendes. Retten for Arbejdsgiveren til at lede Arbejdet er ikke nogen ensidig Ret, men en Ret, der forpligter Arbejdsgiveren til at lade Samarbejdet med Arbejderne foregaa paa en for dem forsvarelig Maade. Det første Afsnit af Overenskomsterne mellem Jernindustriens Sammenslutning og de to i Sagen omhandlede Forbund indeholder de nærmere Regler om »Samarbejdet«. Ifølge disse udnævner Arbejderne paa hver Virksomhed Tillidsmænd, der skal være Arbejdernes Talsmænd overfor Arbejdsgiveren eller dennes Repræsentant, og Tillidsmanden er forpligtet til at forebringe sine Kammeraters Klager og Henstillinger for Arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er efter Opfordring af Tillidsmanden pligtig til at tilkalde Tillidsmanden til Drøftelse af værkstedstekniske og andre Forhold. Der stilles visse Betingelser for at opnaa Valg som Tillidsmand, og der er indrømmet vedkommende Arbejdsgiverorganisation en vis Paataaleret overfor Valget. Til Værn af Tillidsmanden er det fastsat, at hans Afskedigelse skal være begrundet i tvingende Aarsager. Det er Tillidsmandens Pligt saavel overfor sin Organisation som overfor Arbejdsgiveren at gøre sit Bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt Samarbejde paa Arbejdsstedet. Kan Enighed om Akkord ikke opnaas gennem fri Forhandling mellem Arbejdsgiver og Arbejder, er hver af Parterne berettiget til at tilkalde Tillidsmanden til Deltagelse i den videre Forhandling. Saafremt Forordning om Overarbejde efter Arbejdernes eller Tillidsmandens Skøn overdrives, er Tillidsmanden berettiget til at forhandle derom med Arbejdsgiverens Repræsentant, eventuelt med Arbejdsgiveren selv.

Af de her fremhævede Bestemmelser fremgaar, at der angaaende mangfoldige Spørgsmaal vedrørende Samarbejdet mellem Arbejdsgiveren og Tillidsmanden paa Arbejdernes Vegne kan og skal finde Forhandlinger Sted, og det er klart, at Arbejdsgiveren, saafremt han ønsker, at disse Forhandlinger skal finde Sted med en Repræsentant for ham, maa udvælge en Person, der er egnet dertil, da det gode Samarbejde, som Overenskomsten tilsigter at opnaa, og som er begge Parterets Ret, ellers ødelægges.

Spørgsmaalet i nærværende Sag kan derfor ikke afgøres ved en blot Henvisning til Septemberforligets Punkt 4, men maa afhænge af, om de Indklagede har Ret i deres Paastand om, at Overingeniør er uegnet til at forhandle med Arbejderne efter de Forudsætninger, Septemberforliget og Overenskomsterne indeholder.

Betydningsfulde

Præmisser.

I saa Henseende maa nu først fremhæves, at alt tyder paa, at Tonen mellem Ingeniør og Arbejderne ikke er god, og

at hans Optræden overfor Arbejderne er noget stejl. Fra begge Sider kræves der i Arbejdsforhandlinger en vis Smidighed og personlig Hensynsfuldhed. Om mangler disse personlige Egenskaber, eller Forholdet mulig er det, at han fra Direktør Bondegaard har faaet bestemte Direktiver at følge, kan Retten ikke afgøre. Retten maa anse det for uheldigt, at alle Forhandlinger med Arbejderne foregaar uden Direktør Bondegaaards Nærværelse, idet saadanne ofte kræver Dispositioner, som kun kan træffes paa Stedet af den øverste ansvarlige Leder. Retten mener derfor at kunne fastslaa, at de Indklagede i nogen Grad har Ret i deres Beklagelse over den Maade, hvorpaa Forhandlingerne nu foregaar, og finder, at det maa være Direktionens, evt. Bestyrelsens Pligt at medvirke til, at Ledelsen af Arbejderne og Forhandlingerne med deres Tillidsmænd foregaar paa en saadan Maade, at de ikke giver Arbejdere rimelig Grund til Klager.

Hvad angaar de af de Indklagede fremførte Tilfælde af Afskedigelser, er Forholdet det, at de paagældende Arbejdere, der enten var Tillidsmænd eller havde deltaget i Forhandlinger med Ledelsen, er blevet afskediget paa Grund af Arbejdsmangel og senere, da der atter var Brug for Arbejdere af samme Slags, ikke er genantagne, men nye Arbejdere taget ind i deres Sted. Hvis man systematisk udelukker Tillidsmænd, der under Forhandlinger har haft en anden Mening om foreliggende Spørgsmaal end Ledelsen, fra Genantagelse, underminerer man selvsagt Tillidsmandsinstitutionen. Nogle af de foreliggende Tilfælde synes at vise, at Ledelsen har været vel haardhændet i saa Henseende, og selv om Overenskomsten ikke hjemler Tillidsmænd en fortrinsvis Ret til Genantagelse, er det i Overenskomstens Aand, at de ikke gøres til Genstand for Forfølgelse, fordi de ved forekommende Lejlighed har udtalt deres fra Ledelsen divergerende Mening.

Hvad angaar det af de Indklagede rejste Spørgsmaal om Overtidsbetaling, vil dette efter Klagernes Paastand være at henvise til organisationsmæssig Forhandling og Afgørelse.

Ligeledes vil Spørgsmaalet om Berettigelsen af Tillidsmands Afskedigelse være at henvise til Afgørelse efter de mellem de paagældende Organisationer gældende Regler for Behandling af faglig Strid. Retten finder dog Anledning til herom at bemærke, at man ikke kan billige, at ikke meddelte Tilladelse til at forhandle med Fællesklubbens Repræsentanter, for at han hurtigst muligt kunde formaa Arbejderne til at tage den ulovlige Beslutning om Overarbejdsvægringen tilbage.

Hvad angaar Hovedspørgsmaalet i Sagen, maa Retten efter det foranførte statuere, at der ikke foreligger tilstrækkeligt Grundlag for at godkende de afgivne Strejkevarsler, men maa henvise Forbundene til gennem organisationsmæssige Forhandlinger at søge tilvejebragt de fornødne Ændringer. Varslerne vil som Følge heraf være at annullere.«

Paa Grundlag af denne Kendelse behandledes ved en faglig Voldgiftsret Spørgsmaalet om Berettigelsen af

Tillidsmandens Afskedigelse, og Voldgiftsretten kom til det Resultat, at Afskedigelsen ikke var overenskomstmæssig begrundet.

Burmeister & Wain afskedigede paa Trods af denne Kendelse dog Tillidsmanden og indklagedes i den Anledning for Den faste Voldgiftsret, der paadømte Sagen ved Kendelse Nr. 2070, 15. Februar 1935, og udtaler følgende:

»Det Spørgsmaal, der foreligger til Afgørelse er, om Selskabet ved at afskedige Tillidsmand den 31. Januar har handlet i Strid med Opmandskendelsen af 28. Januar — medens de efter

Brud paa den 28. November foreliggende Forhold er denne
Voldgiftsrets- Sag uvedkommende. Kendelsen er afsagt paa et
afgørelsen. Tidspunkt, da endnu var i Arbejde paa Værft-
 et, og havde alene at afgøre, om der d. 28. Novbr.
 forelaa tvingende Aarsager, der kunde begrunde

Tillidsmandens Afsked. Dette Spørgsmaal har Kendelsen besvaret benægtende, og Retten maa herefter statuere, at det har været i Strid med Kendelsen paa det da foreliggende Grundlag at afskedige, idet Retten ikke kan anerkende, at der i den paagældende Overenskomstbestemmelse er Hjemmel for den af de Indklagede anførte Forstaaelse, nemlig at Arbejdsgiveren, naar det er fastslaaet ved Voldgiftskendelse, at tvingende Aarsager til Afskedigelse ikke har foreligget, dog kan afskedige en Tillidsmand mod at betale ham 2 Maaneders Arbejdsfortjeneste.

Det bliver herefter Rettens Sag at afgøre, hvilke Konsekvenser den uberettigede Afskedigelse bør have. Det maa her som udførligt omhandlet i Rettens Kendelse i Sag Nr. 90 fremhæves, at det for Organisationen er af største Vigtighed, at det ikke for Arbejderne er forbunden med særlig Afskedigelsesrisiko at overtage Stillingen som Tillidsmand, og at der i Tilfælde af ulovlig Afskedigelse ydes Oprejsning ikke blot til vedkommende Arbejder personlig, men ogsaa til Organisationen for det skete Overenskomstbrud. Om denne Oprejsning skal gaa ud paa Fremtvængelse af Tillidsmandens Genindsættelse eller have anden Følge maa bero paa Rettens Skøn i det enkelte Tilfælde.

Som nærmere anført i Kendelsen af 27. December forrige Aar, er det Rettens Opfattelse, at Forholdene paa Refshaleøen har givet Arbejderne Føje til Beklagelse over Ledelsen. Da det imidlertid nu maa være af afgørende Betydning for alle Parter, at der kan blive Mulighed for et godt Samarbejde, og da Personskifte under disse Omstændigheder maa anses for formaalstjenligt, mener Retten efter Selskabets hele Holdning overfor ikke at burde genindsætte ham i hans tidligere Stilling. Samtidig finder Retten dog Anledning til paany at indskærpe, at det maa være en Pligt for Selskabets Ledelse, at den paa sin Side

tilvejebringer de nødvendige Forudsætninger for, at Samarbejdet og Forhandlinger med Arbejderne kan foregaa paa en for dem forsvarlig og hensynsfuld Maade.

Det maa herefter paahvile Selskabet at yde et passende Vederlag i Anledning af hans Fratræden, hvilket findes at kunne fastsættes til 5000 Kr.

Desuden vil der af Selskabet for dets Nægtelse af at opfylde den afsagte Voldgiftskendelse til Forbundet være at erlægge en Bod, som efter samtlige foreliggende Omstændigheder findes at burde ansættes til 10.000 Kr. De Indklagede bør derhos betale Sagens Omkostninger med 300 Kr.

K e n d e l s e :

For sin ovennævnte overenskomststridige Handlemaade ved ikke at respektere Opmandskendelsen af 28. Januar 1935 findes A/S Burmeister & Wain at burde betale til 5000 Kr. og i Bod til Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund 10.000 Kr.

I Sagsomkostninger betaler de Indklagede 300 Kr.«

Det betydningsfulde ved denne Kendelse er Rettens Paalæg til Virksomheden om at tilvejebringe Forudsætninger for et godt Samarbejde, *men særligt betydningsfuldt* er det, at Retten, uanset paaberaabte almindelige danske Retsgrundsætninger om, at en Mand ikke kan tvinges ind i et Arbejde, alligevel fastslaar, at *noget saadant kan finde Sted*, men at man dog i det her givne Tilfælde ikke finder det formaalstjenligt og derfor gaar til den store Erstatning.

Af den saaledes givne Fortolkning af Septemberforligets Punkt 4 som Helhed vil det fremgaa, at den Arbejdsgiveren tildelte Ret til at lede og fordele, antage og afskedige, ikke er en ubetinget Ret, men at Misbrug af Retten paa Arbejdernes Foranledning kan gøres til Genstand for retslig Behandling, ogsaa med Udsigt til at faa bremsset Misbruget, og forsaavidt dette bestaar i uretmæssige Ændringer i Akkordvilkaar, er det tydeligt angivet, at Paatale derom skal behandles efter Regler for Behandling af faglig Strid. Deraf følger, at de sidstnævnte Forhold yderst sjældent forekommer som Sag for Den faste Voldgiftsret.

Punkt 5.

Formænd og Værkførere.

»Fastlønnede Formænd eller Arbejdsledere skulle, saalænge de beklæde saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Ved fastlønnede Formænd og Arbejdsledere forstaas saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd, ikke deltager i Akkorder og ikke ere interesserede i Akkordoverskud.«

Om dette Punkt stod der megen Strid i »Enigheds-kamret« under Lockouten i 1899. Arbejdsgivernes oprindelige Krav var, at fastlønnede Formænd og Arbejdsledere ikke, saalænge de beklædte saadan Stilling, maatte være Medlem af Arbejderorganisationer. Arbejdernes Modstand herimod var ikke begrundet i, at man ønskede, at saadanne virkelige Repræsentanter for Arbejdsgiverne skulde være Medlemmer af Fagforeningerne, men man frygtede, at der, hvis man akcepterede Arbejdsgivernes Krav, blev skabt Mulighed for, at Arbejdsgiverne kunde skaffe sig en Stab af uorganiserede Arbejdere, der kunde arbejde under Strejker og Lockouter.

Det gjaldt derfor om, at faa Bestemmelsen om, hvad der forstaas ved Formænd og Arbejdsledere, nærmere defineret, hvilket jo ogsaa i nogen Grad lykkedes ved Udtrykket om, at de »i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd og ikke ere interesserede i Akkordoverskud«. Bestemmelsen er i sin Ordlyd ikke helt udtømmende, og Arbejderorganisationerne har derfor til Stadighed været vagtsomme overfor, at den ikke af Arbejdsgiverne benyttes til at holde særlig kvalificerede Arbejdere, der naturligt hører hjemme i Arbejderorganisationerne, udenfor disse, saaledes at Organisationernes Aktionsevne under Konflikter svækkes.

I Den faste Voldgiftsrets Fortolkninger er det imidlertid nu med nogenlunde Sikkerhed fastslaaet, hvad Bestemmelsen indeholder. Dette udelukker naturligvis

ikke, at der stadig kan rejses Tvivl om, hvorvidt en Formandsstilling er i Overensstemmelse med Septemberforligets Punkt 5 eller ikke; men Antallet af de Formandssager, der har været fremme i de senere Aar, er forholdsvis ringe, og dette maa betragtes som et Tegn paa, at Bestemmelsens Betydning er afklaret ved Rettens Kendelse.

I Henhold til Septemberforligets Punkt 4 anerkendes og eventuelt støttes Arbejdsgivernes Ret til at anvende den efter deres Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft, og Retten til at beskæftige uorganiserede Arbejdere er, som Retten fastslaaer i Sag Nr. 58, indbefattet heri. Organisationerne maa ikke øve Tvang mod Arbejdsgiveren for at tvinge ham til kun at beskæftige organiserede Arbejdere, men Retten til at beskæftige uorganiserede er ikke absolut, saaledes som paavist gennem Den faste Voldgiftsrets Kendelser under Behandlingen af dette Punkt, idet det er en Forudsætning saavel for Septemberforliget som for de faglige Overenskomster, at Parterne gensidig anerkender hinandens Organisationsret, Arbejdsgiverne er derfor heller ikke berettiget til at øve nogen Tvang eller Pres overfor Arbejderne i Spørgsmaalet, om de vil være organiserede eller ikke.

Anderledes er Forholdet med Hensyn til *virkelige* Formænd. Hvor det drejer sig om saadanne, kan Arbejdsgiverne afvise enhver Bestræbelse fra **En Formands** Organisationernes Side for at drage de **Overord-** paagældende ind under sine Rammer, og **nelsesforhold.** det er Retten hertil, som Septemberforligets Punkt 5 fastslaaer. — Hvem er da Formand i Septemberforligets Forstand? Formænd er saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne er Arbejdsgivernes Tilidsmænd. I Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 41 defineres nærmere, hvad der maa kræves for,

at en saadan Mand anerkendes som Formand, idet Retten udtaler:

»Ved Siden af Ordene i Forligets § 5 og de af den permanente Voldgiftsret afsagte Kendelser Nr. 31, 32 og 33 maa det her være vejledende, at den Frihed for Organisationspaavirkning, som Forliget sikrer »Formænd«, er indført i Forliget for at værne om Formandens Overordningsforhold overfor Arbejderne, medens det netop ikke har været Forligets Tanke derved at sikre Arbejdsgiveren en uorganiseret Arbejder.

Hvis derfor i tvivlsomme Grænsetilfælde Arbejderens Værdi som almindelig Arbejder træder stærkt i Øjnene, og Arbejdsgiverens Interesser ved at bevare ham som saadan udenfor Fagorganisationen derfor er særlig fremtrædende, maa der til Gengæld for at anerkende ham som Formand i Septemberforligets Forstand forlanges, at det, som kendetegner hans Overordningsforhold overfor Arbejderne, ogsaa foreligger i klare og tydelige Træk.«

Af Sagen fremgaar det, at den omstridte Mester ikke havde nogen skriftlig Kontrakt, men 3 Maaneders Opsigelse, arbejdede ca. $\frac{2}{3}$ af Tiden ved almindeligt Lønarbejde, at hans Ret til Antagelse og Afskedigelse af Arbejdere ikke var absolut, og at hans Løn ikke var af en saadan Størrelse, at den gav et utvivlsomt Udtryk for hans Stilling som Arbejdsleder, hvorfor han ikke kunde anerkendes som saadan, men nærmest maatte betegnes som en betroet Arbejder, som Arbejdsgiveren ingen Ret havde til at forlange staaende udenfor Fagforeningen.

Selv om Retten i denne Kendelse fastslaar, at Overordningsforholdet klart og tydeligt skal fremgaa af en saadan Formands Funktioner, vil det dog være overordentlig vanskeligt paa fyldestgørende Maade at angive de Funktioner, gennem hvilke Arbejdsleder-Myndigheden kan eller skal bestaa, og man maa være varsom med at opstille Regler herfor som almindelig gældende i alle Tilfælde. Det er nemlig ikke tilstrækkeligt at mene, at Overordningsforholdet fremgaar af, hvorvidt der i Formandens Kontrakt er anført, at han har Ret til at antage og afskedige Arbejdere. I givet Tilfælde ud-

øver han maaske ikke denne Ret, fordi Arbejdsgiveren har instrueret ham om, at han ikke maa foretage noget saadant paa egen Haand, og i mange Virksomheder er Forholdet iøvrigt det, jfr. Sag Nr. 41, at Antagelser og Afskedigelser foregaar gennem Virksomhedens Kontor. Retten til at antage og afskedige er derfor heller ikke en absolut nødvendig Bestanddel af de Funktioner, hvorigennem Formandsmyndigheden skal give sig tilkende.

Sag Nr. 265 af 8. Januar 1919 drejede sig om 2 Formænd paa en Dampmølle med Bageri i Nakskov, hvoraf den ene blev pure underkendt, medens den anden kun kunde anerkendes, hvis der i Løbet af en Maaned efter Dommens Afsigelse oprettedes en skriftlig Kontrakt med ham, hvoraf det fremgik, at han virkelig var ansvarlig Leder af en bestemt Afdeling.

Retten fremkommer i sin Kendelse med nedenstaaende vejledende Udtalelse:

»Foreløbig bemærkes, at naar en Arbejdsgiver — som i nærværende Tilfælde — agter at forøge Arbejdsledernes hidtidige Tal og hertil at antage Folk, som hidtil har været beskæftiget i hans egen Virksomhed som almindelige Arbejdere, og stiller til dem det Krav, at de ikke længere maa fortsætte deres hidtidige Foreningsliv med deres Kammerater, bør det af Hensyn til nærliggende Mulighed for Misstemning i Foreningen være ham magtpaaliggende at gøre de Forandringer, der sker i de Paagældendes Stilling, og som begrunder det stillede Krav, saa tydelige og iøjnefaldende, at berettiget Tvivl ikke kan opstaa om, hvorvidt de Paagældende i Virkeligheden har faaet en Arbejdsleders Stilling og Beføjelse, og saa længe dette ikke fremgaar klart af Forholdene, være varsom med at opstille Kravet.

Det er derfor uheldigt, at man i nærværende Tilfælde ikke har oprettet skriftlig Kontrakt; thi medens en saadan vel ikke nytter, hvis dens Indhold ikke svarer til de virkelige Forhold, bidrager den i modsat Tilfælde til at fæstne og klarlægge Forholdet.«

Sag Nr. 343 af 10. Marts 1920 angik fire »Brændere« paa A/S Porcelænsfabriken »Norden« i Valby. De var ansatte paa Kontrakt mod fast Løn og 3 Maaneders Opsigelse og anerkendtes bl. a. med følgende Begrundelse:

**4 „Brændere“
anerkendte.**

»Retten er herefter naaet til den Opfattelse, at den af de 4 »Brændere« udøvede Virksomhed i første Række maa betegnes som et arbejdsledende Tilsyn i Arbejdsgiverens Interesse, et Tilsyn, som har været saa meget mere paakrævet, som Fabrikken er ny og har lidt under urolige Arbejderforhold.

Da det endvidere uimodsiget er anført, at disse 4 »Brændere« — der ifølge den ovenforomtalte intense Ovndrift i Virkeligheden kun fungerer skiftevis 2 ad Gangen — foretager Fællesakkordens Fordeling mellem de i Ovnarbejdet deltagende Arbejdere, har Ret til at antage og afskedige Arbejdere og fungerer ved Akkord- og andre Forhandlinger med Ovnarbejderne sammen med Fabrikkens Administration som dennes betroede Tillidsmænd og Repræsentanter, medens de ikke selv er interesserede i nogen Akkord, maa Retten anerkende disse 4 »Brændere« som Formænd i Septemberforligets Forstand.«

I Sag Nr. 382 af 8. September 1920, hvor det drejede sig om to Værkførere paa Sølvvarefabriker i Horsens og Randers, anerkendtes disse med følgende Begrundelser:

»Da det som nævnt maa antages, at ikke deltager i det almindelige Arbejde, findes der under de foreliggende Omstændigheder ikke med Rette at kunne gøres Indsigelse imod, at man fra Fabrikens Side har betinget sig, at han skal staa udenfor Fagforeningen.«

»Trods den saaledes foreliggende Uklarhed findes det under Hensyn til, at det drejer sig om en ret betydelig Virksomhed, der tilmed synes at være i Vækst, og navnlig under Hensyn til, at det Materiale, der anvendes, er meget kostbart, betænkeligt at statuere, at der ikke i Bestikafdelingen er Brug for mere end én Værkfører.«

Af foranstaaende vil man se, at Overordnelsesforholdet kan fremtræde paa forskellige andre Maader end for Eksempel ved Lønformen og Lønnens Størrelse, ved Funktioner som at fordele Arbejdet, kritisere, eventuelt kassere det, og kontrollere Lønberegninger, udbetale Løn m. m., samt sørge for Arbejdsdisciplinens Overholdelse, men som før nævnt er det vanskeligt at nævne de enkelte Funktioner som absolut nødvendige for at anerkende en Formand i Septemberforligets Forstand. — Det vil ligeledes være ugørligt at opstille den Betingelse, at der, for at anerkende en Formand, skal være

et vist Antal Arbejdere undergivet hans Myndighed, fordi der kan spille saa mange Forhold ind, at det selv for et meget ringe Antal Arbejdere kan være berettiget at opretholde en Formandsstilling, hvilket bl. a. fremgaar af Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 1466, der rejstes af Dansk Typografforbund i Anledning af, at Firmaet Olaf O. Barfod & Co. havde ansat en Sætter som Faktor med kontraktmæssig Forpligtelse til, saalænge han beklædte Stillingen som Arbejdsleder, ikke at staa tilsluttet andre faglige Organisationer end Københavns Bogtrykkerforening.

I Firmaets Sæatteri beskæftigedes — foruden den paa-gældende — gennemsnitlig 2—3 Sættere, og han maatte i betydeligt Omfang deltage i det almindelige Arbejde. Retten kommer i sin Kendelse til det Resultat, at Sætteren maa anerkendes som Formand, og Sagens Præmisser motiverer Retten dette paa følgende Maade:

**En Faktor
anerkendes.**

»Efter den foreliggende Kontrakt er’s Stilling en virkelig Arbejdsleders; særlig fremhæves, at han antager og afskediger Arbejdere paa Sætteriet, fordeler Arbejdet mellem Sætterne, kritiserer og eventuelt kasserer det udførte Arbejde, afslutter Arbejderregnskab, udbetaler Arbejdsløn, medvirker ved Kalkulationer til Fastsættelse af Salgspriser og er afskaaret fra at deltage i Akkord sammen med de øvrige Arbejdere. Efter det foreliggende maa det dernæst antages, at Toftes virkelige Stilling svarer til den kontraktmæssigt foreskrevne. Han deltager vel i betydeligt Omfang i det egentlige Sætterarbejde (med Oprømning), men dette er ikke til Hinder for en Anerkendelse som Formand i Septemberforligets Forstand, naar han er afskaaret fra at deltage i Akkorder. Naar hertil endelig kommer, at har overtaget samme Stilling som afdøde Faktor, der i de sidste ca. 7 Aar af sin Funktionstid uden Indsigelse fra Forbundets Side stod udenfor Arbejdernes Organisation, og at Firmaets Ledere som nævnt er uden teknisk Sagkundskab, finder Retten ikke at kunne nægte ham Anerkendelse som Formand i Septemberforligets Forstand.«

Regelen om, at Formanden ikke maa deltage i Akkorder, hindrer ikke, at han kan forrette saadanne Arbejder, som, for saa vidt de udføres af de almindelige

Arbejdere, skal udføres i Akkord, jvfr. f. Eks. Sagerne Nr. 47, 163 og 179. Kun fastslaar Den faste Voldgiftsret, at Vedkommendes Virksomhed ikke maa stille hans Formandsgerning i Skyggen, hvilket Retten ogsaa har udtalt meget skarpt i Sag Nr. 41. Da foranstaaende Eks-empler maa antages at have trukket nogle af Hovedlinierne op, skal nu kun nævnes en Kendelse af en ganske særlig Art, nemlig Sag Nr. 98 af 28. Maj 1913. Denne er rejst som en Klage fra Arbejdsgiverne imod Tobaksarbejderforbundet, fordi dette i en Skrivelse til

Arbejdsleders Funktioner under Konflikt.	Fabriksmestrene, efter at der var udsendt andet Strejkevarsel, havde meddelt disse, at de vilde blive betragtede som Skruetrækkere, hvis de under Strejken udførte andet end deres sædvanlige Arbejde.
---	--

Tobaksarbejderforbundet blev frikendt med følgende Begrundelse:

»Hvad det her rejste Spørgsmaal angaar, maa Retten give de Indklagede Medhold i, at Septemberforligets Punkt 5, saavel efter dets Ordlyd som efter Indholdet af de ved dets Tilblivelse førte Forhandlinger, kun kan antages at fastslaa, at fastlønnede Formænd og Arbejdsledere i denne deres Stilling som Arbejdsgivernes Tillidsmænd i Forholdet til Arbejderne, have Ret til at være uden for Fagorganisationen, hvorimod det — som ogsaa udtalt i Rettens Kendelse i Sag Nr. 41 — ikke kan antages at have været Meningen med Punkt 5 at sikre Arbejdsgiveren en uorganiseret Arbejder. Hvis derfor en Arbejdsgiver under en Arbejdsstandsning vil benytte en Formand, ikke blot til at udføre det for denne sædvanlige Formandsarbejde eller til at hjælpe Arbejdsgiveren med saadanne konserverende Skridt, som ved Arbejdsstandsningen ere blevne nødvendige for at afværge Spild af alt foreliggende Værdier, men vil benytte ham til Arbejde, hvorved Virksomheden føres videre trods Arbejdsstandsningen, er Forholdet derved bragt uden for Punkt 5's Omraade, og en Reageren fra Arbejdernes Side mod saadan Anvendelse af Formænd kan derfor heller ikke være nogen Overtrædelse af Pkt. 5.«

Selv om Den faste Voldgiftsret i sine Fortolkninger af Septemberforligets Punkt 5 har tilvejebragt den tidligere manglende Klaring af Punktet, og denne Klaring i de senere Aar har givet sig Udslag i forholdsvis faa

Formandssager, fremkommer dog af og til et enkelt Spørgsmaal, hvorom der kan være Tvivl, men som Helhed maa fastslaas, at Bestemmelsen ikke kan benyttes af Arbejdsgiveren til at modvirke Arbejdernes Organisations- og Aktionsfrihed.

Punkt 6.

Overenskomsters Opsigelse og Udløb.

»Opsigelsesfristen for Overenskomster angaaende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold fastsættes herefter til mindst 3 Maaneder, medens Opsigelsesterminen vil være at fastsætte i hvert enkelt Tilfælde i den paagældende Overenskomst. Bestaaende Overenskomster forblive uberørte af denne Bestemmelse indtil deres Udløb efter vedtagen Opsigelse.«

Forstaaelsen af dette Punkt har ogsaa givet Anledning til en lang Række Kendelser fra Den faste Voldgiftsret. Opsigelsesfristen for Overenskomster, Priskuranter og dermed ligestillede Aftaler eller koutumemæssige Forhold er i Henhold til denne Bestemmelse for begge Parter ansat til 3 Maaneder, men dette udelukker ikke, at Parterne kan træffe Aftaler om en kortere eller længere Opsigelsesfrist.

Naar en Overenskomst er udløbet efter lovlig Opsigelse, gælder almindeligvis den Regel, at de hidtil bestaaende Arbejdsbetingelser fortsat er gældende, og ingen af Parterne er berettiget til ensidigt at fastsætte Ændringer deri. En saadan ensidig Ansættelse af Arbejdsbetingelser, har Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 111 statueret, vil virke paa samme Maade som en ulovlig uvarslet Konflikt. Konsekvensen heraf er

**Frigørelse
kan kun ske
ved Konflikt.**

altsaa, at den af Parterne, der ønsker sig løst fra de hidtil gældende Betingelser, maa give lovlige Varsler og etablere Ar-

bejdsstandsning. Dette understreger Retten yderligere i Sag Nr. 564 af 29. Marts 1922, hvor den udtaler følgende:

»I Septemberforligets Punkt 2 tales kun om Ret til Arbejdsstandsning, og til dette Begreb knytter Bestemmelsen sine Varselsregler. Der forudsættes de to Muligheder: *at* Arbejdet gaar sin Gang, eller *at* det — efter behørigt Varsel — standses. Andre Muligheder kendes ikke, navnlig heller ikke den, at en Hovedorganisation gennem et Varsel kan fastsætte Arbejdsvilkaar m. m., som Modparten ikke er indgaaet paa, og mulig har organisationsmæssig Interesse i at undgaa, at dens Medlemmer indlader sig i. Et saadant Varsel maa betegnes som en Nydannelse (ulovlig).«

I Henhold til Varselsreglerne i Punkt 2 og Den faste Voldgiftsrets Fortolkning heraf er der gennem en Række Domme skabt et ganske egenartet Forhold, nemlig dette, at en kollektiv Overenskomst, der er sluttet mellem en Arbejderorganisation og en Arbejdsgiverorganisation eller Virksomhed, der er underkastet Septemberforliget, ikke kan bringes til Ophør paa samme Maade som et almindeligt Kontraktforhold i Henhold til dansk Lov og Ret. Medens en almindelig Kontrakt jo udløber automatisk efter den i hvert

En Overenskomst Tilfælde givne lovlige Opsigelse, skal
løber indtil der for en faglig Overenskomst mellem
frigørelse. ovennævnte to Parter, foruden den lov-

lige Opsigelse, ogsaa etableres Arbejdsstandsning, Strejke eller Lockout for at blive frigjort for Forholdet.

Er Overenskomstforholdet oprettet med en Arbejdsgiver, der *ikke* er underkastet Septemberforliget, udløber Forholdet ved dets Udløbstid, saafremt det er opsagt i Henhold til den mellem Parterne aftalte Opsigelsesfrist. Begge Parter er ved Opsigelsesfristens Udløb frit stillet og kan, saafremt ingen særlig Varselspligt er aftalt, etablere Arbejdsstandsning eller kræve Ændringer i de hidtil gældende Arbejdsforhold som Betingelse for at fortsætte Arbejdsforholdet.

Den faste Voldgiftsret har i Sag Nr. 263 fastslaaet, at en Overenskomst fortsat gælder sin Periode ud, selv om de Organisationer, der har afsluttet den, ophæves, og Parterne er pligtig til fortsat at efterkomme Over-

enskomstens Bestemmelser. Paa samme Maade er en Arbejdsgiver, der udmelder sig af en Organisation, med hvilken Arbejderorganisationerne har Overenskomst, fortsat underkastet denne, indtil han med det i Overenskomsten fastsatte Varsel opsiger den til dens Udløbstid. Dette gælder ogsaa, naar en Virksomhed skifter Indehaver, idet den nye Indehaver er forpligtet i Henhold til den paa Virksomheden hvilende Overenskomst.

Endvidere har Den faste Voldgiftsret i **Særaftale gælder** Sag Nr. 80 statueret, at »en Arbejder **ogsaa** eller Arbejdsgiver ikke ved at indmelde **eller Indmeldelse.** sig i en Organisation kan frigøre sig for de Forpligtelser, som en ikke udløben eller opsagt Særaftale fører med sig«.

Om disse Forhold foreligger en Række Kendelser, hvoraf i det følgende skal nævnes nogle særlig karakteristiske.

I Sag Nr. 385 af 1. September 1920 klagede Keramisk Forbund over, at Arbejdsgiverne i den keramiske Industri nægtede at udbetale Feriepenge, som fastsat i Overenskomsterne. Keramisk Forbund havde den 13. Maj 1920 iværksat Arbejdsstandsning og krævede Feriepenge udbetalt til de strejkende Arbejdere, da det Tidspunkt indtraadte, hvor Feriepengene var forfaldne til Udbetaling, idet Forbundet hævdede, at Feriegodtgørelse var en Del af Lønnen, der var indtjent i den forudgaaende Overenskomstperiode. Keramisk Forbund var inde under det saakaldte Paaskeforlig, der afsluttede Generalstrejkesituationen i 1920, og var ikke naaet til

Feriepengene Enighed med Arbejdsgiverne om de Forhold, der derefter stod til fri Forhandling **fortabtes.** mellem Parterne. I denne Sag gives der Udtryk for Rettens Standpunkt i følgende Vendinger:

De i 1919 afsluttede Overenskomster findes ikke at kunne hjemle Arbejderne nogen Ret til Ferie eller Feriepenge i inde-

værende Aar, da de som ovenfor omtalt er udløbne, før Spørgsmaalet om Ferie i indeværende Aar kunde blive aktuelt. Spørgsmaalet bliver herefter kun, om der er sket en Fornyelse af disse Overenskomster, paa hvilken det af Arbejderne rejste Krav kan støttes. I saa Henseende kan den generelle Overenskomst af 5. April 1920 ikke paaberaabes, da den aabnede Adgang til at rejse Krav om Ændringer i de bestaaende Overenskomster, og da det ikke ved Forhandling er lykkedes at naa til Enighed om en Udfyldning af den ved den generelle Overenskomst skabte Ramme. Derimod medfører ganske vist den Omstændighed, at Arbejdet er fortsat uforandret efter de gamle Overenskomsters Udløb, at disse maatte anses fornyede indtil videre. Men ogsaa kun indtil videre, det vil sige, indtil Arbejdet med lovligt Varsel standsedes.«

Eller med andre Ord — hvis Arbejdet var fortsat, skulde Feriepengene være udbetalte.

I Sag Nr. 836 klagede Dansk Typograf-Forbund over, at Københavns Bogtrykkerforening nægtede at betale en 3% Lønforhøjelse, der skulde indtræde efter Pristallets Offentliggørelse den 9. Februar 1925. Motiveringen for Bogtrykkerforeningens Stilling var, at den gældende Overenskomst var opsagt og udløben den 1. Februar, og der var varslet Strejke til Ikrafttræden den 21. Februar, samt at de Retsvirkninger, Septemberforligets Varslingsbestemmelser kunde medføre, ikke kunde gaa længere end til at bevare statusquo paa Lønomraadet, indtil en af Parterne etablerede Arbejdsstandsning.

Retten gav Forbundet Medhold. Lønforhøjelsen var berettiget, idet en Overenskomst løber videre med hele sin Ordlyd, indtil Frigørelse har fundet Sted.

Dette gælder dog kun for det, man i almindelig Forstand forstaar ved faglige Overenskomster; for Værkstedsprislistes, som i stor Udstrækning bruges indenfor Jernindustrien, er der i Sag Nr. 840 truffet en anden Afgørelse.

Paa A/S Nordiske Kabel- og Traadfabriker i Middelfart var en Værkstedsprisliste med nogle Arbejdsmænd udløbet den 1. Februar 1925. Arbejderne nægtede at gaa ind paa de af Firmaet krævede Lønreduktioner og mente,

at i Henhold til ovenanførte Kendelse maatte de gamle Priser opretholdes, indtil der enten var opnaaet Enighed

**Frigørelse for Værkstedspris-
prislister.** om nye, eller der efter behørig Varsler var etableret Arbejdsstandsning. Arbejdsgiverne protesterede imod dette Standpunkt og

hævdede principielt, at Sagen skulde afgøres af en faglig Voldgift, og subsidiært, at Arbejderne var pligtige at udføre det paagældende omstridte Arbejde efter den paa Virksomheden gældende overenskomstmæssige Timeløn, og det

**Pligt til at over-
gaa til Timeløn,
med Strejkeret.** var Grundlaget for Arbejdsgivernes Klage, der behandledes ved Den faste Voldgiftsret under Sag Nr. 840, 9. Marts 1925.

— I Kendelsen udtaler Retten følgende:

»— — — Derimod kan Retten ikke give Klagerne Medhold, naar disse vil hævde, at Arbejderne ifølge Overenskomsten maa være pligtige at vedblive at arbejde paa Timeløn, indtil Enighed om en ny Værkstedsprisliste opnaas. Det maa — — — have al Formodning mod sig, at Arbejderne skulde være gaaet ind paa en Ordning, hvorefter de i hele den tilbageværende Del af en Overenskomstperiode vilde staa magtesløse overfor den betydelige Reduktion af Arbejdslønnen, som Arbejdsgiverne kunde fremkalde ved Opsigelse af en Værkstedsprisliste og deraf følgende Overgang til Timeløn. Noget saadant kan heller ikke bringes i Samklang med Overenskomstens § 6. Naar denne Paragraf i sit 3die Stk. med Hensyn til »Spørgsmaal om Forandringer« i Prislister af den heromhandlede Art, altsaa m. H. t. Spørgsmaal, der ikke drejer sig om Forstaaelsen af en Overenskomst, men om en Interessekonflikt, giver Anvisning paa og kun giver Anvisning paa Anvendelse af Reglerne for Behandling af faglig Strid, maa dette forstaaes saaledes, at naar Anvendelsen af disse Regler ender resultatløst, kan den Part, der ikke vil finde sig i, at et Arbejde, der hidtil er lønnet i Akkord, gaar over til Timeløn, søge dette sit Standpunkt gennemført ved — behørig varslet — Arbejdsstandsning.«

Rettens Opfattelse er altsaa den, at en Værkstedsprisliste, som den for Middelfart-Fabriken foreliggende, udløber eller bortfalder ved lovlig Opsigelse fra en af Siderne, uden særlige Frigørelsesvarsler, og at det af den omfattede Arbejde efter dens Udløb indtil videre

undergives Timeløn, men at det staar den af Parterne, der ikke er tilfreds hermed, frit for at søge dette Forhold ændret ved behørig varslet Arbejdsstandsning.

Det af Retten her indtagne Standpunkt underbygges yderligere ved Rettens Kendelse i Sag Nr. 1362 af 19. Juni 1930, der drejede sig om nogle Uoverensstemmelser mellem Formerforbundet og A/S Brandt & Co., Odense,

i Anledning af, at Aktieselskabet havde op sagt Værkstedsprislisten, saaledes at den bortfaldt den 1. Januar 1930, hvorefter Formerne, da der ikke ved de overenskomstmæssige Forhandlinger opnaaedes Enighed, krævede sig sat paa Timeløn, hvilket Aktieselskabet ikke vilde imødekomme. — Retten udtaler herom i sin Kendelse følgende:

»— — — Heller ikke i denne Betragtning kan Retten give Klagerne Medhold. Naar en Værkstedsprisliste er bortfaldet, bliver Timelønning den Aflønningsmaade, hvorpaa der i Henhold til den gældende Overenskomst i Mangel af anden Ordning naturligt maa faldes tilbage, og en af Parternes Krav paa denne Lønningsmaades Indførelse kan derfor ikke fortolkes som et Ønske om fortsat at blive staaende ved denne Lønningsform eller som et Afkald paa — eventuelt gennem en lovligt varslet Arbejdsstandsning — at søge en ny Værkstedsprisliste gennemført.«

Ved de nævnte 2 Kendelser har Retten saaledes fastslaaet, at en Værkstedsprisliste bortfalder med Opsigelsesvarslets Udløb, og at Lønningsformen herefter af Arbejderne eller af Arbejdsgiveren kan ændres til Time-lønning, hvorefter der kan varsles og etableres Arbejdsstandsning for Gennemførelse af de opstillede Krav til ny Prisliste.

Dette underbygges yderligere i Kendelse i Sag Nr. 1976 af 6. August 1934.

Denne Sag opstod ved, at Guld-, Sølv- og Elektropletarbejdernes Forbunds Medlemmer hos A/S Georg Jensens Sølvsmiede efter forudgaaende resultatløse For-

handlinger om en Akkordpriskurant, der af Aktieselskabet paa lovlig Maade var bragt til Ophør, blev stillet overfor, at Aktieselskabet fastsatte Betalingen efter Gennemsnitsfortjenesten minus 20 %. Herimod havde Forbundet protesteret og fremsendt Strejkevarsel overfor A/S Georg Jensen og Sympatistrejkevarsel overfor

**Georg Jensen-
Sagen.**

A/S Metalvarefabriken »Plata«. Arbejdsgiverforeningen protesterede mod Varslernes Lovlighed, hvorefter Sagen

kom til Paadømmelse ved Den faste Voldgiftsret, der i sin Kendelse dog underkender Protesten og udtaler følgende:

»Til Støtte for deres Paastand har Klagerne (Arbejdsgiverforeningen) anført, at den Timeløn, A/S Georg Jensens Sølvsmiede nu betaler sine Arbejdere efter Akkordprisernes Bortfald, nemlig Timeløn fastsat efter den paagældende Arbejders gennemsnitlige Akkordfortjeneste minus 20 %, gennemgaaende er betydelig højere end den gennemsnitlige Timefortjeneste i andre Sølvvarefabrikker for tilsvarende Arbejde. Fabrikken opsigde sine Akkordpriser for at tilpasse Lønniveauet, og da den af Fabrikken anvendte Lønningsmaade, hvis Takster i Almindelighed ligger betydeligt over den ansatte Timeløn, netop er fastsat i Overenskomsten for det Tilfælde, at Parterne ikke kan opnaa Enighed om Akkord, maa det være overenskomststridigt at strejke paa Krav om at faa denne Lønningsmaade ændret.

De Indklagede har til Støtte for deres Paastand henvist til Kendelser i Sag Nr. 840 og 1362, hvorefter Arbejderne, naar en Værkstedsprisliste er opsagt og udløbet, og Arbejderne derefter aflønnes med Timeløn, har Strejkeret, og at dette gælder uden Hensyn til, om den Reduktion, Arbejderne lider ved at gaa fra Akkord til Timeløn, er større eller mindre. Det er derfor efter de Indklagedes Mening uden Betydning, naar Arbejderne i Sag 840 blev lønnet efter den ansatte Timeløn, medens de af A/S Georg Jensen lønnes med Gennemsnitsakkordtimefortjeneste minus 20 %, det afgørende er, om Arbejderne lønnes med Akkord eller Timeløn. Naar Arbejdsgiveren ensidigt kan opsig Akkorderne, maa Arbejderne kunne reagere herimod ved Strejke.

Hvor Talen er om nyt Arbejde, og der ikke kan opnaas Enighed om en Akkordpris, maa Retten mene, at Arbejdet kan kræves udført paa den i § 7, 2. Stk. nævnte Timeløn uden Adgang for Arbejderne til at strejke. Hvor der derimod — som i nærværende Sag — er Tale om en ensidig generel Ophævelse af tidligere Akkorder, kan Arbejdet vel kræves udført paa Timeløn, men det følger af almindelige Retsgrundsætninger, som de ovennævnte Kendelser er Udtryk for, at Arbejderne ikke kan være bundne ved

Arbejdsgivernes ensidige Ændring fra Akkord til Timeløn. Retten kan derfor ikke tiltræde Klagernes Anbringende om, at den citerede Bestemmelse giver Arbejdsgiveren Ret til — efter Akkordernes Opsigelse og Bortfald — stadig at kræve Arbejdet udført til den i Bestemmelsen fastsatte Timelønsbetaling, uden at Arbejderne paa deres Side maa have Ret til at reagere herimod ved Strejke. De omhandlede Varsler vil herefter være at kendes gyldige.«

Retten har saaledes fastslaaet, at det ikke alene er lovligt i en Overenskomstperiode at etablere Arbejdsstandsning overfor det direkte Forhold, men at det ogsaa er lovligt at etablere Støtteaktion — Sympatikonflikt paa Plata.

Ofte er det endvidere forekommet, at der i *Overenskomstperioden* er afgivet Varsel om Strejke paa Kravet om Timelønsforhøjelser. Dette kan dog **Løfteparagraffen.** kun forekomme i Fag, der har en *særlig* Overenskomstbestemmelse, som giver Organisationerne Ret til at gribe ind til Fordel for en Forhøjelse af de personlige Timelønninger, den saakaldte »*Løfteparagraf*«.

Den har en noget forskellig Ordlyd i de forskellige Overenskomster. For Smedefaget er den saalydende:

»Lønnen for de dygtigere og mere betroede Arbejdere ordnes i hvert enkelt Tilfælde mellem Arbejdsgiveren eller dennes Repræsentant og Arbejderen uden Indblanding fra Fagorganisationens eller dens Medlemmers Side.

Parterne er enige om, at i Tilfælde, hvor Misforhold paa dette Omraade som Helhed taget skønnes at være til Stede, har begge Organisationer Paataleret lige overfor hinanden i Overensstemmelse med de Regler, som til enhver Tid maatte være gældende for Behandlingen af faglig Strid.

Anm. Parterne er enige om, at Timelønningerne paa et Arbejdssted maa paavirkes af, om der slet ikke eller kun i forsvindende Grad er Adgang til Akkordarbejde.«

Enkelte Gange har der været varslet og iværksat Strejke, naar det ikke ved Paatale — d. v. s. Krav fra Arbejderne, Mægling og Timandsmøde — er lykkedes at faa Timelønningerne hævet, saa Misforholdet fjernes, men saadanne Strejker er Undtagelser.

Arbejdsgiverne indtager det Standpunkt, at Retten til Paatale ikke medfører Ret til Strejke for at gennemføre et Krav om Timelønsforhøjelse, medens Fagforbundene hævder, at en Strejkeret maa være til Stede, idet der, naar Paatalen ikke frugter, maa være Adgang til ved Magt — Strejke — at søge Kravet gennemført.

Ved saadanne Varslers Afgivelse protesterer Arbejdsgiverforeningen mod Lovligheden og indbringer Klager for Den faste Voldgiftsret, der dog ikke hidtil har afgjort Spørgsmaalet, idet der, forinden eller umiddelbart i Forbindelse med Proceduren, er opnaaet Forlig om Realiteten — Lønningerne.

En Afgørelse af Principet, *Strejkeret* eller *ikke Strejkeret* paa Løfteparagraffen, vil efter Sagens Natur faa meget stor Betydning for hele Overenskomstforholdet.

I Sagerne Nr. 32 af 11. Januar 1911 og 392 af 6. Oktober 1920 er det fastslaaet, at naar der intet Forbehold er taget i de oprettede Overenskomster, gælder disse for

Overenskomster disse er organiserede eller ikke, og enten gælder ogsaa for det er danske eller udenlandske Arbejdere, og at *Fagforbundene har Ret til at* Ikke-Medlemmer.

paatale enhver Underbetaling, selv om denne sker overfor Ikke-Medlemmer. Men der kan oprettes Overenskomster, hvori det udtrykkeligt er fastslaaet, at disse kun gælder for de organiserede Arbejdere og ikke for de uorganiserede. Et Eksempel herpaa er Sag Nr. 613 af 10. Oktober 1922.

I den mellem Landarbejderforbundet og Arbejdsgiverforeningen for Land- og Skovbrug gældende Overenskomst fandtes bl. a. en saalydende Paragraf:

»§ 16. I samme Maade, som Landarbejderforbundets Medlemmer er forpligtede til hos Medlemmer af Arbejdsgiverforenin-

gen at arbejde for de i nærværende Overenskomst fastsatte Lønninger, er Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen forpligtet til under ingen som helst Form at aflønne sine organiserede Arbejdere ringere end i denne Overenskomst fastsat, heller ikke ved Fæstemaal eller andre Aftaler, indgaaede før Indmeldelsen i Arbejdsgiverforeningen.«

Landarbejderforbundet klagede over, at to Godsejere havde afskediget nogle organiserede Landarbejdere og antaget uorganiserede paa ringere Vilkaar i deres Sted.

I Rettens Kendelse hedder det:

»Under de ved kollektive Overenskomster sædvanlige Forhold, hvor Arbejder-Organisationer har Ret til at paatale enhver Underbetaling, selv om den sker overfor Ikke-Medlemmer, vilde de 2 Godsejeres Handlemaade naturligvis være retsstridig, men det ses ikke rettere end, at nærværende Overenskomsts Overskrift i Forbindelse med dens § 16 fastslaaer Overenskomstens Omraade paa en saadan Maade, at det samme ikke uden videre kan antages her.

Naar Arbejdsgiverforeningen for Land- og Skovbrug hævder gennem Overenskomstens § 16 at have betinget sig, at dens Medlemmer skal staa frit i Aftaler om Løn- og Arbejdsforhold med Arbejderne, der staa udenfor Landarbejderforbundet, ligesom Forbundets Medlemmer paa deres Side staa frit i Aftaler med Arbejdsgivere udenfor Foreningen, maa der i saa Henseende gives den Medhold.«

Undtagelse for Jernindustrien.

Medens det i de fleste Fag er Hovedreglen, at kollektive Overenskomster er gældende for alle i Virksomhederne be-

Mundtlig Aftale og Coutume.

skæftigede Arbejdere, uden Hensyn til deres Organisationsforhold, danner dog Jernindustriens Overenskomster en Undtagelse.

— I Sag Nr. 152 af 1. September 1915 fastslaaer Retten, at en mundtlig Aftale betragtes som en Overenskomst.

»— — — efter dansk Ret er en mundtlig Overenskomst — forudsat selvfølgelig, at dens Indgaaelse og Indhold erkendes eller bevises — ligesaa kraftig og bindende som en skriftlig — — —.«

Det drejede sig i dette Tilfælde om en mundtlig Aftale, som var truffet af en Arbejder paa de øvrige Arbejders Vegne.

En mangeaarig Coutume anses ogsaa i Almindelighed som ligestillet med gældende Overenskomst og kan kun bringes ud af Verden ved Opsigelse enten selvstændig eller sammen med den iøvrigt gældende Overenskomst. Saaledes som i Sag Nr. 756 af 14. Maj 1924, der drejer sig om en Klage fra Arbejdsgiverne over, at Havnearbejdere har nægtet at holde Pause fra Kl. 5 til 6, naar der skulde være Overarbejde. Det hedder i Kendelsen:

»Da det som nævnt gennem en lang Række Aar har været Coutume, at Arbejdet fortsattes Kl. 5 uden Afbrydelse, findes denne Ordning at maatte betragtes som et Led i den gældende Overenskomst — — —.«

Led i Over- Sag Nr. 714 af 31. Oktober 1923 drejede
enskomsten. sig om et rent lønmæssigt Forhold, hvor Arbejdsgiverne paaberaabte sig en Coutume, og i denne Sag siger Retten:

»Retten maa give Klagerne Medhold i, at en Coutume som den af dem paaberaabte, hvis den eksisterer, ikke kan opsiges særskilt. Det kan ikke ventes, at en faglig Overenskomst altid skal kunne give en paa alle Punkter udtømmende Beskrivelse af, hvad det er for Arbejder, Overenskomstens Lønsatser har for Øje, men ved Afgørelsen heraf maa der kunne ses hen til Sædvaner i Faget. Hvor saadanne Sædvaner kan paavises, maa de da betragtes som Led i Overenskomsten, og Følgen heraf maa være, at de ikke særskilt kan opsiges. Om der i det foreliggende Tilfælde eksisterer en Sædvane af det af Arbejdsgiverne paaberaabte Indhold, og hvilken Rækkevidde en saadan Sædvane i bekræftende Fald maatte have, skal Retten ikke komme ind paa at afgøre, idet Spørgsmaalet herom om fornødent findes at burde henvises til Fagets Voldgiftsret. Men i det Omfang, i hvilket en saadan Coutume faktisk forefindes, kan den som nævnt ikke opsiges særskilt, og det maa derfor statueres, at den af Havnearbejdernes Fællesforbund foretagne Opsigelse ikke har været lovlig.«

Ikke Led i I Sag Nr. 1901 af 8. Marts 1934 konstaterer Retten, at
Overenskomsten. en bestemt Ordning om Forhyring af Søfyrbødere ikke kan betragtes som lovlig opsagt med de ca. 14 Dages Varsel, som Dansk Dampskibsrederiforening havde anvendt for at fri sig for et i Efteraaret 1920 givet mundtligt Tilsagn. — Forhyringsreglerne var i Oktober 1933 opsagt til

Ophør den 1. April 1934, og denne Opsigelse kendtes gyldig, saaledes at Ordningen til den Tid maatte betragtes som definitiv bortfalden, da det paa visse Betingelser givne Tilsagn, selv om det havde bestaaet over 13 Aar, ikke kunde betragtes som indgaaet som Led i Overenskomsten.

I Sag Nr. 290 af 27. September 1919 foreligger ogsaa en betydningsfuld Kendelse. Sagen blev anlagt af Arbejdsgiverne indenfor Beklædningsindustrien og imod Dansk Skræderforbund, **Strejke paa bristede Forudsætninger.** fordi dette havde varslet og iværksat en hele Landet omfattende Strejke paa Krav om større Løntillæg. Motiveringen herfor var, at Forudsætningerne maatte siges at være bristede.

I Kendelsens Præmisser hedder det bl. a.:

»Foreløbig bemærkes, at for Enkeltkontraktens Vedkommende vil det normalt være for sent, forinden Spørgsmaalet om Kontraktens Opfyldelse kommer til at foreligge, at søge Retsafgørelse for, om Kontrakten endnu er forbindende, men for Arbejds-overenskomster er der indrettet en særlig hurtig Retspleje, hvorfor der ikke er nogen Nødvendighed for nogen af Parterne at tage sig selv til Rette, og det maa anses stridende mod Forudsætningerne ved Indførelsen saavel af Reglerne for Behandling af faglig Strid som af Den faste Voldgiftsret, naar de Indklagede i Stedet for at forskaaffe sig Retsafgørelse for, hvorvidt Overenskomsterne er bindende, ensidig forinden tager Sagen i egen Haand.

Hvad Spørgsmaalet om kollektive Overenskomsters bindende Kraft angaar, bemærkes, at det ligesom for Enkeltkontraktens Vedkommende ikke er udelukket, at de i større eller mindre Grad kan tage deres bindende Karakter, naar væsentlige Forudsætninger ved deres Indgaaelse paa tydelig Maade kan godtgøres at være bristede, men i hvert Fald kræves, at disse Forudsætningers Forandring kan godtgøres paa tydelig og paatagelig Maade, som f. Eks. ved Det statistiske Departements Meddelelser. De andre af de Indklagede fremhævede Dyrtidsmomenter er for ubestemte til, at Hensyn dertil kan tages, og heller ikke enhver af Statistisk Departement konstateret Prisforandring vil kunne berettigge den ene eller anden af Parterne til at søge Overenskomsten ophævet.«

Strejken kendtes ulovlig, men der ikendtes ingen Bod med følgende Motivering:

»Naar Retten dog mener for Tiden at kunne undlade at idømme Bod, er Grunden den, at de Indklagede, som havde Vanskeligheder med ulovlige lokale Arbejdsstandsninger rundt paa Arbejdspladserne, mente ved et Strejkevarsel at kunne berolige sine Medlemmer og faa en Forhandling til Ende inden Strejkens Udbrud, hvad imidlertid vanskeliggjordes ved, at Klagerne kun fremkom med Tilbud, der var meget langt fra at dække den konstaterede Dyrtidsstigning, ligesom de undlod at søge Spørgsmaalet om Strejkens Ulovlighed afgjort ved Retten, før umiddelbart forinden Strejkevarslerne udløb.«

Om den formelle Fremgangsmaade ved Overenskomstopsigelser har Retten ogsaa i flere Tilfælde haft Anledning til at udtale sig. I Sag Nr. 1052 af 2. Februar

1927 fastslaas, at de 3 Maaneders Opsigelse maa forstaas saaledes, at Opsigelsen er den anden Part i Hænde senest

nøjagtig 3 Maaneder, før Overenskomsten udløber. I det paaklagede Tilfælde havde Jernindustriens Sammenslutning overfor Malerforbundet i en Skrivelse af 30. November 1926 opsagt den gældende Overenskomst til Ophør den 1. Marts 1927, hvilken Skrivelse Malerforbundet først fik fra Postvæsenet den 1. December Kl. 10,30. Opsigelsen blev derfor kendt ugyldig.

Det samme Resultat kom Retten til i Sag Nr. 1239 af 26. Marts 1929. Her protesterede Arbejdsgiverne imod Lovligheden af en lang Række Opsigelser til Udløb den 1. Februar 1929. Disse Opsigelser afleveredes personligt i Arbejdsgiverforeningen Kl. 23,59 den sidste Dag, Opsigelse kunde ske. Opsigelserne kendtes ugyldige, først og fremmest fordi de ikke var overleverede til de rette Kontraparter i Overenskomstforholdene, men til disses Hovedorganisation, og paa et saa sent Tidspunkt, at Kontraparterne ikke kunde faa dem i Hænde inden Opsigelsesfristens Udløb.

I Sag Nr. 1478 af 12. Marts 1931 kendes Skand. Sadelmager- og Tapetsererforbunds Opsigelse af en Række Overenskomster ugyldige, fordi de først modtoges af

Arbejdsgiverne den 2. Januar Kl. 11 Form., idet Arbejdsgiverforeningens Kontorer var lukkede den 31. December, saaledes at den anbefalede Post, for hvilken Modtageren skal kvittere, ikke kunde afleveres før nævnte Tidspunkt.

I Henhold til disse Kendelser paahviler det saaledes den opsigende Part selv at sikre sig, at Opsigelserne fremkommer rettidigt og paa rette Sted.

Punkt 7.

»Efter Konfliktens Afslutning maa der ikke paa nogen af Siderne finde nogen Art af Boycotting Sted, hverken overfor Arbejdsgivere eller Arbejdere.«

Bestemmelsen har særlig Henblik paa den store Lockouts Afslutning, men er blevet gentaget i en Række Tilfælde ved senere Konflikters Afslutning. Der tænkes paa, at Parterne ved den nye Overenskomsts Indgaaelse ikke maa etablere Forfølgelse i Anledning af Begivenheder, der staar i Forbindelse med den overstaaede Konfliktsituation, men dels maa dette være en Selvfølgelighed, og dels vil noget saadant paa Forhaand være i Strid med Septemberforliget, og man har derfor ikke ved de senere Aars Konflikter fundet Anledning til at optage lignende Bestemmelser i Aftalerne.

Punkt 8.

»Ved Konfliktens Ophør gaa samtlige Arbejdere i Arbejde paa de samme Arbejdssteder, hvor de vare beskæftiget ved Konfliktens Begyndelse. Ligesom det er en Selvfølge, at samtlige Arbejdssteder aabnes samtidig og saa vidt muligt i samme Omfang som ved Arbejdets Ophør, saaledes skulle samtlige Arbejdere ogsaa, saavidt Forholdene tilstede det, gaa i Arbejde paa de samme Steder, hvor de vare beskæftigede før Lockouten.«

Bestemmelsen har nu kun historisk Interesse, idet den maa være en naturlig Forudsætning for enhver Konflikts Afslutning.

Punkt 9.

Fremme af gode Forhold paa Arbejdspladserne.

»Iøvrigt forudsættes det som selvfølgeligt, at De samvirkende Fagforbund vil være villig til af al Magt sammen med Arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold, først og fremmest derved, at der ikke under nogen Omstændighed fra nogensomhelst Organisations Side lægges Hindringer i Vejen for nogensomhelst Arbejder for at benytte sin naturlige Ret til at udføre saa meget og saa godt Arbejde, som hans Evner og Uddannelse tillader ham, ligesom det ogsaa maa betragtes som særligt vigtigt, at Hovedorganisationerne samvirke til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadan muligt maatte finde Sted. En Opsigelsesfrist mellem Arbejdsgivere og Arbejdere erkendes tillige i adskillige Fag for at være i begge Parter Interesse. Det samme gælder med Hensyn til Ordningen af Betalingen for Overarbejde, Ordningen af Lærlingenes Lønningsforhold under Akkordarbejde og Oprettelse af nogenlunde ensartede Voldgiftsregler i alle Fag for Afgørelse af faglig Strid. Hovedorganisationerne ere derfor enige om at samvirke til en for begge Parter tilfredsstillende Løsning af disse Forhold.«

Hvad angaar den af Parterne udtalte Villighed til at virke for rolige og gode Arbejdsforhold, er dette nærmere betegnet derved, at der ikke maa lægges den enkelte Arbejder Hindringer i Vejen for at udføre saa meget og godt Arbejde, som hans Evner og Uddannelse tillader ham, og endvidere, at man tilstræber Opsigelsesfrist mellem Arbejdere og Arbejdsgivere som noget, der har Interesse for begge Parter, samt Ordning af Lærlingenes Lønforhold ved Akkordarbejde og endelig Gennemførelse af ensartede Regler for Behandling af faglig Strid.

Naar der endvidere blandt de nævnte Ting ogsaa findes Tilsagn om, at Hovedorganisationerne vil medvirke til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadant muligt maatte finde Sted, har det vist sig, at dette er en ganske upaakrævet Bestemmelse, som fra Arbejderside meget energisk er krævet fjernet, og om hvilken det, og med en mild Betegnelse, kan siges, at den ikke pynter paa de faglige Overenskomsters

Grundlov. At Bestemmelsen i sin Tid er taget med, har sin naturlige Forklaring i de uheldige Tilstande paa mange Virksomheder den Gang — Tilstande, som ikke blot forklares ved, at Brændevinen var billig, og Tilstande, der er ændrede ved den senere Tids mægtige Oplysningsvirksomhed indenfor Arbejderklassen, den kortere Arbejdstid, det forcerede Tempo o. s. fr.

Iøvrigt er de i Bestemmelsen anførte Spørgsmaal, hvorom der skulde træffes særlig Aftale mellem Parterne, gjort til Genstand for Behandling i de enkelte Fags Overenskomster.

Punkterne 10 og 11.

10. »I Tilfælde af, at nogen underordnet Organisation eller nogen enkelt Arbejder eller Arbejdsgiver formenes at have gjort Brud paa nærværende Overenskomst, skal Spørgsmaalet — hvis der ikke i de bestaaende Overenskomster eller i nærværende Overenskomst findes andre Regler, eller hvis Anvendelsen af disse Regler ikke har ført til nogen Ordning — først gøres til Genstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Opnaas ikke derved en tilfredsstillende Ordning, kan enhver af Hovedorganisationerne gennem Forretningsudvalget bringe Spørgsmaalet ind for Københavns Landsover- samt Hof- og Stadsret som vedtaget Værnething ved Søgsmålet mod den anden Hovedorganisation paa dens Vegne, som formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten.»

11. »Saafremt en af Hovedorganisationerne formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten, kan Spørgsmaalet herom af den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ligeledes indbringes for den nævnte Ret.«

Bestemmelserne fastslaar, at ethvert Spørgsmaal angaaende Septemberforligets Forstaaelse, skal gøres til Genstand for Forhandling mellem Hovedorganisationerne, forinden det indbringes til Afgørelse ad retslig Vej (først var Københavns Landsover- samt Hof- og Stadsret Værnething, fra 1900 til 1910 Den permanente Voldgiftsret og herefter Den faste Voldgiftsret).

Det i Punkt 10 nævnte Møde mellem Hovedorganisationerne skal i alle Tilfælde finde Sted, forinden en Sag indbringes for Retten, og Parterne er, **Fællesmøder mellem Hovedorganisationerne.** jvf. Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 368, ikke beføjede til at fritage hinanden for at respektere dette. — I Rettens Kendelse udtales:

»— — — Hvad dette sidste angaar, skal bemærkes, at Retten ikke anser Parterne beføjede til at fritage hinanden for Iagttagelse af Forskriften i Punkt 10, hvorefter Brud paa Septemberforliget fra en Underorganisations Side ikke kan paaklages, forinden Spørgsmaalet har været Genstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Følgen af, at saadan Behandling i nærværende Tilfælde er undladt, maa derfor blive, at Retten ved Sagens Paadømmelse maa bortse fra, at Strejken har været uvarslet.«

Punkt 12.

»Foranstaaende Overenskomst underskrives af Forretningsudvalget for De samvirkende Fagforbund paa samtlige derunder hørende Organisationers Vegne og eventuelt de enkelte udenfor dette staaende Arbejderorganisationers paa den ene Side med bindende Virkning for samtlige nævnte Organisationer, og af Forretningsudvalget for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening paa samtlige under denne hørende Foreningers og Virksomheders Vegne paa den anden Side, med bindende Virkning for samtlige disse Foreninger og Virksomheder.«

I dette Punkt findes en uklar Bestemmelse, hvor der siges, at De samvirkende Fagforbund skal underskrive Forliget paa eventuelt de enkelte udenfor dette staaende Arbejderorganisationers Vegne. Dette skete ikke, hvilket jo ogsaa tydeligt fremgaar af, at Bygningssnedkernes Fagforening, der meldte sig ud af Snedkerforbundet og dermed af De samvirkende Fagforbund, underskrev Overenskomsten selvstændigt. Forholdet er derfor dette, at Organisationer eller Virksomheder, der ikke er eller har været Medlemmer af nogen af de to Hovedorganisationer, ikke er underkastet Septemberforliget, hvis de ikke paa anden Maade har tiltraadt dette.

(Se iøvrigt nærmere herom Side 132.)

Punkt 13.

Opsigelse af Septemberforliget.

»De under de to Hovedorganisationer hørende Foreninger eller Virksomheder skulle ikke ved — før eller efter Overenskomstens Afslutning — at træde ud af Hovedorganisationerne kunne løse sig fra de Forpligtelser, disse ved nærværende Overenskomst ere gaaede ind paa. De vedblive at staa ved Magt, indtil Overenskomsten for disses Vedkommende opsiges af nogen af Hovedorganisationerne.«

Dette Punkt skulde være vejledende om Betingelserne for at opsiges og dermed eventuelt frigøre sig for Septemberforliget.

Imidlertid har dets Uklarhed givet Anledning til adskillige Retssager baade ved den »permanente« og »Den faste Voldgiftsret«, uden at det kan siges, at der er bragt fuldstændig Klarhed over Opsigelsesvilkaarene. En Belysning deraf kan dog opnaas ved Resumé af de afsagte Kendelser. Den første Sag er Nr. 18 ved den permanente Voldgiftsret af 30. Maj 1907, der drejer sig om, at Bygningssnedkernes Fagforening i København, der stadig efter sin Udmeldelse af Snedkerforbundet i 1899 stod udenfor Hovedorganisationen, havde opsagt Septemberforliget med mere end 3 Maaneders Varsel til 1. April 1907, hvorefter Arbejdet efter resultatløse Forhandlinger om en udløben Overenskomst standsedes uden Varsel den 1. Maj. I Kendelsen, der giver en udførlig Fremstilling af hele Sagen, siges sluttelig:

»Naar en Kontrakt eller Overenskomst er afsluttet, ikke imellem to enkelte Personer eller Foreninger, men imellem flere paa den ene eller begge Sider, saa kan det ikke gælde som almindelig Regel, at hver enkelt Medkontrahent kan opsiges den for sit Vedkommende, men dette maa bero paa Kontraktens Indhold og Formaal i hvert enkelt Tilfælde. I det foreliggende Tilfælde er det nu utvivlsomt, at Fagforeningens Løsning fra sine Forpligtelser efter Overenskomsten ikke blot vilde paavirke Arbejdsgiverforeningen, men vilde kunne medføre betydelige og uheldige Virkninger ogsaa for De samvirkende Fagforbund, navnlig da som bekendt til ex. Arbejdsnedlæggelse i et Byggefag som en nødvendig Konsekvens kan medføre Arbejdsstandsning ogsaa i andre Byggefag, og Opsigelsen vilde derfor, om den toges for

gyldig, i høj Grad kunne *modvirke* det ene af Overenskomstens Hovedformaal, nemlig at bidrage til at skabe rolige, stabile og gode Arbejdsforhold. Og da Overenskomsten foruden af Arbejdsgiverforeningen *er* underskrevet baade af De samvirkende Fagforbund og af Bygningssnedkernes Fagforening, kan Overenskomsten ialtfald ikke bringes til Ophør for Bygningssnedkernes Fagforenings Vedkommende ved dennes ensidige Opsigelse til Arbejdsgiverforeningen.

For saa vidt Fagforeningen har ment at kunne paaberaabe sig Overenskomstens §§ 13 og 6, kan der ikke heri gives den Medhold, ligesom Retten paa den anden Side heller ikke kan være enig med Arbejdsgiverforeningen, naar denne i § 13 har villet finde en Bestemmelse, der utvivlsomt tager Sigte paa Fagforeningen.

I Henhold til ovenstaaende afsiges der med Bemærkning, at Retten ikke har fundet Anledning til at idømme Fagforeningen nogen Bøde for det begaaede Brud paa Overenskomsten, eftersom der ikke skønnes at være Tvivl om, at Foreningen har anset sig berettiget til Opsigelsen og derfor ikke bundet til at give det i Overenskomsten foreskrevne Strejkevarsel, følgende

K e n d e l s e :

Ved den den 1. Maj uden noget Varsel stedfundne Arbejdsnedlæggelse hos samtlige Medlemmer af Snedkerlavets Bygningssnedkerafdeling har Bygningssnedkernes Fagforening gjort Brud paa § 2 i den for sammes Vedkommende endnu bestaaende Overenskomst af 5. September 1899.

Sagens Omkostninger betaler de Indklagede inden en Maaned til Voldgiftsretten med 100 Kr.«

Den faste Voldgiftsret fik ogsaa Spørgsmaalet til Behandling i Sag Nr. 130 af 3. Juli 1914. I denne Sag var det Sømændenes Forbund, der var udtraadt af De samvirkende Fagforbund, og den 10. Juli 1914 i en almindelig Skrivelse til nogle Rederier, som var Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen, meddelte disse, at hvis der ikke blev opnaaet Enighed om nogle Lønforhold inden 24. Juni, vilde Arbejdet blive nedlagt. Arbejdsgiverforeningen protesterede mod dette Varsel, der ikke var afgivet efter Septemberforligets Regler, hvorimod Sømændene hævdede som deres Opfattelse, at Forbundet ved sin Udmeldelse af De samvirkende Fagforbund ikke længere var underkastet Forliget. Parterne enedes om at forelægge Sagen for Den faste Voldgiftsret og udsatte Strejken, indtil Kendelsen her var afsagt.

I Kendelsens Præmisser siges bl. a.:

»At de Kulrederier, til hvilke Skrivelsen er rettet, først har indmeldt sig i Rederiforeningen efter Forbundets Udmeldelse, maa i denne Forbindelse være uden Betydning, da normalt Enhver, der indmelder sig i en af de Organisationer, for hvilke Septemberforliget gælder, efter Indmeldelsen ikke blot maa være undergivet de deri fastsatte Forpligtelser, men ogsaa maa kunne paaberaabe sig dets Bestemmelser til sin Fordel, forsaavidt da Indmeldelsen — som i det her foreliggende Tilfælde — er sket, inden den paagældende Konflikt begyndte (jfr. Rettens Kendelse i Sag Nr. 120).«

I Kendelsens Konklusion hedder det:

»Sømændenes Forbund er underkastet Septemberforligets Bestemmelser, hvorfor den af Forbundet ved Skrivelse af 10. Juni 1914 bebudede Strejke ej kan anses lovlig varslet.«

I Kendelse Nr. 166 af 12. Jnauar 1916 slaas det samme fast. Det var Skibsværftsarbejdernes Fagforening, som efter Udmeldelse af Dansk Arbejdsmandsforbund havde opsagt Septemberforliget. Som Motivering for sin Stilling anførte Skibsværftsarbejdernes Fagforening, at da den paa lovformelig Maade var udtraadt af Dansk Arbejdsmandsforbund og dermed af De samvirkende Fagforbund, maatte den anerkendes som Hovedorganisation med selvstændig Ret til at frigøre sig for Septemberforliget, og at dens Opsigelse baade med Hensyn til Varsel og Fremgangsmaade var vidt forskellig fra, hvad der forelaa for Bygningssnedkernes Fagforenings Side i den Sag, der paakendtes af Den permanente Voldgiftsret som Sag Nr. 18. Det fremførtes, at Septemberforligets Bestemmelser føltes som en Hemske derved, at Arbejdere, som var indmeldt i Fagforeningen i 1913 eller 1914 eller senere, trods den skete Opsigelse skulde være bundet ved den aargamle Bestemmelse i Septemberforligets Punkt 13, og at det føltes som en Urimelighed, at Fagforeningen — skønt staaende udenfor De samvirkende Fagforbund, og selv om den overholdt sin egen Overenskomst — skulde være udsat for naar som helst at

rammes af en Lockout, der dekretes som Led i en Kamp, Arbejdsgiverforeningen fører med andre, Skibsværftsarbejderne uvedkommende, Organisationer.

Hertil udtaler Retten i sin Konklusion følgende:

»Retten maa imidlertid, uanset det saaledes anførte, være enig med Arbejdsgiverforeningen i, at Indholdet af Septemberforligets Pkt. 13 med Nødvendighed medfører, at Skibsværftsarbejdernes Fagforening ikke paa egen Haand gyldig kan opsigte Septemberforliget.«

Sag Nr. 426 af 9. Februar 1921 var anlagt af Arbejdsgiverforeningen mod forskellige Organisationer indenfor Byggefagene, fordi de i Strid med Septemberforligets Punkt 2, sidste Afsnit havde støttet nogle sønderjyske Bygningsarbejdere, der var i Strejke overfor Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen. Forholdet var det, at Murersvendenes Fagforening af 1919, der var nydannet, efter at den gamle Fagforening var opløst efter Dommene i Week-end Sagen i 1919, nu paastod ikke at være underkastet Septemberforliget.

I Kendelsens Præmisser siges herom:

»Hvad dernæst angaar Spørgsmaalet om, hvorvidt Murersvendenes Fagforening af 1919 for København og Omegn er bundet ved Septemberforliget eller ej, skal bemærkes, at Retten maa betragte det som selvfølgeligt, at Arbejdsgiverforeningen og Murerlauget hverken har kunnet eller villet slutte nogen faglig Overenskomst med denne Fagforening uden under den Forudsætning, at den anerkendte sig bundet ved Septemberforliget. At Fagforeningen har forstaaet dette og anerkendt dette, fremgaar da ogsaa af den under Proceduren fremdragne Overenskomst af 22. Maj 1920, dens Afsnit C*), hvis Indhold over-

*) »C. Til fuld Afvikling af samtlige de Murersvendenes Fagforening eller dens Medlemmer ved Dom af Den faste Voldgiftsret idømte Bøder forpligter Fagforeningen sig til at godtgøre Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening de af denne afholdte Sagsomkostninger. Arbejdsgiverforening lover mod Overholdelse af ovenstaaende Forpligtelser at tage samtlige sine Krav efter forannævnte Kendelser tilbage og foranledige, at Konkursen hæves paa Betingelse af, at Fagforeningen ikke i indeværende Overenskomstperiode gør sig skyldig i noget ved Dom af Den faste Voldgiftsret fastslaaet Brud paa den faglige Overenskomst mellem Murerlavet og Fagforeningen eller paa Septemberforliget.«

hovedet kun faar Mening ud fra den Forudsætning, at Parterne har været enige om, at den nye Fagforening var indtraadt i den gamle Fagforenings Stilling, bl. a. ogsaa forsaavidt angik Forholdet til Septemberforliget. Denne Anerkendelse mister naturligvis ikke sin Betydning, fordi selve Overenskomsten af 22. Maj 1920 er afløst af en senere Overenskomst, og fordi selve de specielle Bestemmelser, der indeholdtes i Afsnit C, gennem Parternes Opfyldelse har udspillet deres Rolle.«

Endelig skal nævnes, at Arbejdsgiverne i Sag Nr. 1244, April 1929, klagede til Retten over, at Dansk Arbejdsmandsforbund, der da stod udenfor De samvirkende Fagforbund, havde opsagt Septemberforliget, men denne Sag kom ikke til Afgørelse, da Forbundet genindtraadte i Maj 1929. Om Septemberforligets Rækkevidde kan der saaledes indtil videre kun fastslaas, at medens alle, der er eller har været Medlemmer af henholdsvis De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsgiverforening, eller direkte har tiltraadt Forliget, stadig er bundne deraf, er der endnu ingen, der er blevet frigjorte derfor.

Hvilke Vilkaar med Hensyn til Motiver, forudgaaende Forhandlinger, Varsler m. m., der iøvrigt skal stilles, for at en af Hovedorganisationen foretagen Opsigelse kan være gyldig, staar foreløbig hen i det uvisse; men Formodningen maa være for, at hvis Hovedorganisationen paa sine egne Vegne og eventuelt tillige paa andres Vegne opsiger Overenskomsten med 3 Maaneders Varsel, er denne Opsigelse gyldig, og de udtraadte Organisationer maa hver for sig kunne opsiges sammen med Hovedorganisationen. Spørgsmaalet bliver saa, om der skal finde Frigørelse Sted ved Etablering af Konflikt, og om en saadan skal sluttet uden en ny Hovedoverenskomst, hvilket ingen af Parterne kan være interesseret i. Det der er af Betydning er hvilken af Parterne, der er stærkest i at præge Overenskomstens Indhold.

Sluttelig kan anføres, at Fagforbundene i det store og hele alle er bundne af Septemberforliget i Forholdet

til Arbejdsgivere, som ogsaa er bundne deraf. Undtagne er kun Forbund, der ikke er — og ikke har været — Medlem af De samvirkende Fagforbund, f. Eks. Bryggeriarbejderforbundet, Dansk Kokkeforening, Mælkeindustriarbejdernes Forbund, Dansk Sø-Restaurationsforening, Centralorganisationen for Telefonstanden i Danmark, Tjenerforbundet og Urmagerforbundet.

Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund er som Medlem af De samvirkende Fagforbund underkastet Forliget, men havde ogsaa inden sin Indmeldelse oprettet Overenskomst med Dansk Principalforening med Septemberforligets Ordlyd. Uanset Indmeldelsen nægtede Dansk Arbejdsgiverforening at respektere Septemberforliget, som ogsaa omfattende Handels- og Kontormedhjælpere under Paaberaabelse af, at Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen ikke er Medlemmer, for saa vidt angaar Kontorpersonalet.

Dette Spørgsmaal fik sin Afgørelse derved, at Handels- og Kontormedhjælperforbundet i Juli Maaned 1934 varslede Strejke overfor A/S »Vølund«, der med Støtte fra Dansk Arbejdsgiverforening pure nægtede at indgaa Overenskomst med Forbundet, og De samvirkende Fagforbund varslede Sympatistrejke, omfattende alle øvrige Arbejdere paa Fabriken. Firmaet indtog det Standpunkt, at Forbundet ikke med 14 Dages Varsel kunde trække

sine Medlemmer bort fra Virksomheden, **Sø- og Handels-** naar det drejede sig om Folk, der var **rettens mod-** ansatte paa én eller flere Maaneders Op- **stridende Domme.** sigelse, idet man ikke i dette Forhold kunde paaberaabe sig Septemberforligets Punkt 2, naar Firmaet ikke for Kontormedhjælpernes Vedkommende var Medlem af Arbejdsgiverforeningen.

Sagen behandledes ved Sø- og Handelsretten, der kom til det Resultat, at Sagen henhørte — saaledes som paa- staaet af Forbundet — under Den faste Voldgiftsrets

Omraade; men en Appel til Højesteret resulterede i det modsatte, hvorefter Sagen gik tilbage til Paadømmelse i Realiteten ved Sø- og Handelsretten. Dér blev Resultatet det, at de afgivne Varsler erklæredes ulovlige, da Medhjælperne ikke var omfattet af Septemberforliget, og det blev saa Forbundets Tur at appellere til Højesteret, der kom til det stik modsatte Resultat ved følgende Dom:

»Som Medlem af en under Dansk Arbejdsgiverforening hørende Organisation er Indstævnte, Aktieselskabet Vølund, underkastet Septemberforligets Bestemmelser i Forholdet til de i Virksomheden beskæftigede Personer, der er Medlemmer af de under De samvirkende Fagforbund hørende Organisationer, og derfor ogsaa i Forholdet til Appellanterne, Kontormedhjælperne hos Vølund, efter at Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund har indmeldt sig i De samvirkende Fagforbund.

Bestemmelsen i Septemberforligets Punkt 2 angaaende Berettigelsen til med visse Varsler at dekretere eller godkende Arbejdsstandsninger maa efter sit Indhold og den hele ved Forliget fastlagte Ordning naturligt forstås saaledes, at de Opsigelsesvarsler, der iøvrigt gælder mellem Parterne, bortfalder i Tilfælde af en efter Septemberforligets Regler lovligt varslet Arbejdsstandsning, og der findes ikke for den her omhandlede Arbejdergruppes Vedkommende at foreligge saadanne særlige Forhold, der gør Bestemmelserne uanvendelige, hvorved ogsaa kan anføres, at dens Arbejde omfattes af Paragraf 17 i Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919 om Den faste Voldgiftsret.

Herefter, og idet det bemærkes, at det i Tilfælde af Tvistighed henhører under Den faste Voldgiftsret at afgøre, hvorvidt visse af Appellanterne kan sidestilles med de i Septemberforligets Punkt 5 omtalte Formænd og Arbejdsledere, vil Appellanterne være at frifinde for Indstævnets Tiltale.«

Dermed er det afgjort, at Septemberforliget ogsaa gælder for Handels- og Kontormedhjælperne, og at Spørgsmaal om Lovligheden af Strejkevarsler og Sympatistrejkevarsler for Gennemførelse af Overenskomster for Medhjælperne henhører under Den faste Voldgiftsrets Omraade.

**S. F. gælder
for H. & K.**

Forslag til Ændringer i Septemberforliget.

Fra Fagorganisationerne og de enkelte Medlemmer er der gennem Tiderne rettet utallige Angreb mod Septemberforliget, og særligt — eller kun — mod Punkterne 2, 4 og 5 og maaske i nogen Grad ogsaa mod Punkt 13. For de øvrige Punkter gælder det, som tidligere nævnt, at de enten er midlertidige, Overgangs-Bestemmelser, eller af en saadan Karakter, at de er selvfølgelige, eller i hvert Fald af lige stor Interesse for begge Parter. For Punkt 13 gælder det, at den deri indeholdte Bestemmelse om, at man en Gang bundet til Septemberforliget ikke kan frigøres igen, uden ved Opsigelse foretaget af Hovedorganisationerne, vel et Par Gange har været til Gæne for enkeltstaaende Fagforeninger, men omvendt har Arbejderorganisationerne ofte haft Gavn af, at Arbejdsgivere efter Udmeldelse var bundet af Forliget med de af Den faste Voldgiftsret givne Fortolkninger.

Naar Spørgsmaalet er om Ændringer i Septemberforliget, bliver det heller ikke Formaliteterne om Frigørelse for Forliget, der er afgørende, men derimod hvilke Realiteter, der skal ændres, og paa hvilken Maade det kan opnaas. Opmærksomheden samler sig da om:

- 1) De i *Punkt 2* givne Bestemmelser om Varsling af Konflikter — om $\frac{3}{4}$ Majoritet for Beslutning om Arbejdsstandsning og Forbud mod at yde Støtte til udenforstaaende Organisationer.
- 2) Bestemmelserne i *Punkt 4* om Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet o. s. v., og
- 3) om Formænds Ret til ikke at være Medlem af Arbejderorganisationer.

Arbejdernes Ønsker om Ændringer i Septemberfor-

liget gaar da særligt ud paa Punkterne 2, 4 og 5, d. v. s. ikke alene paa Ordene deri, men saaledes, som de tager sig ud efter de gennem Aarene foretagne Fortolkninger. Naar man da skal beskæftige sig med Forslag til Ændringer i Septemberforliget, er der Grund til at være opmærksom paa, at medens tidligere Tiders lidenskabelige Diskussioner derom affødtes af Ukendskab til det virkelige Indhold af Forliget, har de senere Aars Oplysningsarbejde medført, at man mere objektivt, sagligt og lidenskabsløst behandler dette Spørgsmaal, og det er afgjort, at Kritiken af Forliget og Ønsket om dets Udryddelse i samme Grad er aftaget. De samvirkende Fagforbunds Generalforsamling behandlede Spørgsmaalet i 1919 og nedsatte et Udvalg, som efter at have konstitueret sig indkaldte Forslag fra Forbundene.

De indkomne Forslag gik i det væsentlige ud paa for Forligets *Punkt 2*: Fjernelse af

- 1) Majoritetsbestemmelsen angaaende Konflikters Vedtagelse,
- 2) de 14 Dages Varsel, eller Fastsættelse af en kortere Frist,
- 3) Bestemmelser om Forbud mod Støtte til udenforstaaende Organisationer samt Modificering af Af-folkningsbestemmelsen, — og for Forligets *Punkt 4*:

Forandring af Bestemmelsen om »Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet o. s. v.«.

Det var de vigtigste Krav, men endvidere indkom Forslag vedrørende:

- 1) Opsigelsesfristernes Forkortelse,
- 2) Meddelelse om Til- og Afgang af Medlemmer i Arbejdsgiverforeningen,
- 3) Kompagniskaberne,
- 4) Hovedorganisationernes Ansvar for Overenskomster-nes Overholdelse.

Udvalget sammenarbejdede Kravene i et Forslag til Ændring af Septemberforliget, og dette blev herefter behandlet paa et Repræsentantskabsmøde i Oktober 1920, hvor man samtidig beskæftigede sig med et Forslag om Bedriftsraad.

Udvalgets Indstilling var enstemmig, undtagen hvad angik Overenskomsternes Udløb, idet et Mindretal foreslog, at man dør bibeholdt 14 Dages Varsel for Frigørelse, medens et andet Mindretal foreslog, at Overenskomster ophører at bestaa den Dato, til hvilken de er lovlig opsagte. Resultatet af Repræsentantskabets Behandling blev et Forslag til Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund til Afløsning af Septemberforliget. Dette Forslag omfatter ialt 13 Punkter, af hvilke de vigtigste Afgivelser fra Septemberforliget er:

- § 2: Arbejdsstandsning kan iværksættes med 6 Dages Varsel, og alle organiserede Arbejdere er berettiget til at nægte Udførelsen af konfliktberørt (flyttet) Arbejde.
- § 3: Naar der er forhandlet efter Regler for Behandling af faglig Strid, og Enighed ikke opnaaet, kan Arbejdsstandsning etableres uden forudgaaende Varsel.
- § 6: I Stedet for Hovedorganisationernes Ansvar for, at de af dem indgaaede Overenskomster overholdes, indsættes en Bestemmelse om, at Parterne er forpligtet til ikke at godkende eller støtte ulovlige Konflikter.
- § 7: Det er Strejke eller Lockout, naar der finder systematisk Affolkning eller Afskedigelse Sted.
- § 8: Arbejdsgiveren leder Arbejdet og antager den fornødne Arbejdskraft. (Naar der ikke eksisterer Bedriftsraad i Virksomheden).

Ved Antagelser og Afskedigelser maa Arbejdernes fri Organisationsret ikke krænkes eller modvirkes.

- § 9: Paragrafen skulde afløse den tidligere Formandsbestemmelse, og er betydeligt bedre og klarere end denne.
- § 10: Tager udelukkende Sigte paa at forhindre, at der oprettes pro forma Kompagniskaber.
- § 12: De 3 Maaneders Opsigelse udgaar, og Opsigelsesfrist fastsættes i hvert enkelt Tilfælde i den paa gældende Overenskomst.
- § 13: Fastsætter, at Overenskomsten kan opsiges med 3 Maaneders Varsel.

Forslaget i dets Helhed har følgende Ordlyd:

FORSLAG

til

**Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og
De samvirkende Fagforbund i Danmark
til Afløsning af Septemberforliget.**

§ 1.

Overenskomster, der afsluttes mellem de to Hovedorganisationer, skal respekteres og efterkommes af alle under disse hørende Organisationer og Enkeltvirksomheder.

I Tilfælde af, at en Organisation eller Arbejdsgiver formenes at have gjort Brud paa nærværende Overenskomst, skal Spørgsmaalet, hvis der ikke i de bestaaende Overenskomster eller i nærværende Overenskomst findes andre Regler, eller hvis Anvendelsen af disse Regler ikke har ført til nogen Ordning, gøres til Genstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Opnaas ikke derved en tilfredsstillende Ordning, kan enhver af Hovedorganisationerne gennem Forretningsudvalget bringe Spørgsmaalet ind for Den faste Voldgiftsret.

Saafernt en af Hovedorganisationerne formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten, kan Spørgsmaalet herom af den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ligeledes indbringes for den nævnte Ret.

§ 2.

Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund erkender hinandens Berettigelse til at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning. Saaframt en Organisation agter at foretage Arbejdsstandsning, skal det tilkendegives den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ved særlig og anbefalet Skrivelse, mindst 6 Dage før Arbejdsstandsningen agtes iværksat.

Naar en Strejke er lovlig iværksat, behøver andre Organisationer ikke at varsle, at Tilgang for deres Medlemmer er standset indenfor det Omraade, som Strejken omfatter.

Under en lovlig iværksat Strejke er alle organiserede Arbejdere berettigede til at nægte at udføre det Arbejde, som skulde have været udført for den paagældende Arbejdsgiver, ogsaa naar dette Arbejde er overført til en anden Arbejdsgiver, hos hvem der ikke er Arbejdsstandsning.

§ 3.

Hvor der i Overensstemmelse med Regler for Behandling af faglig Strid er møglet og forhandlet om Spørgsmaal, der ikke angaar Forstaaelsen af en Priskurant med almindelige Bestemmelser eller af en bestaaende Overenskomst, kan der, hvis Enighed ikke opnaas, uden Varsel iværksettes Arbejdsstandsning.

§ 4.

Strejke- og Lockoutvarsler gælder ikke blot for dem, der er Medlemmer af vedkommende Organisation i det Øjeblik, Varslet gives, men ogsaa for dem, der først indmelder sig i Organisationen, medens Varslet løber eller Arbejdsstandsningen varer, forudsat at de paagældende hører hjemme under vedkommende Organisation.

§ 5.

Den Arbejder eller Arbejdsgiver, der indmelder sig i en Organisation, efter at der af denne er givet Strejke- eller Lockoutvarsel, vil ikke kunne frigøre sig for de overenskomstmæssige Forpligtelser, som han inden sin Indtræden maatte have paataget sig overfor den eller dem, til hvem han staar i Forhold som Arbejder eller Arbejdsgiver.

§ 6.

Enhver af Parterne forpligter sig til ikke at godkende eller understøtte nogen Arbejdsstandsning, der er etableret i Strid med ovenstaaende Bestemmelser eller i Strid med indgaaede Overenskomster.

§ 7.

Som Strejke eller Lockout betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdsplasser systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes under Hovedorganisationens eller nogen under den hørende Organisations Medvirkning eller med dens udtalte eller stiltiende Godkendelse, efter at den fra Modpartens Side er gjort bekendt dermed.

§ 8.

I Virksomheder, hvor der ikke eksisterer Bedriftsraad, ledes Arbejdet og antages den fornødne Arbejdskraft af Arbejdsgiveren. Ved Antagelse og Afskedigelse af Arbejdere maa Arbejdernes frie Organisationsret ikke krænkes eller modvirkes.

Overfor Arbejdere, en eller flere, hvem et bestemt Arbejde mod aftalt Vederlag (Akkord) uden noget Forbehold er overdraget, og som gør deres Skyldighed, er Arbejdsgivere ikke berettiget til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne uden samtidig at godtgøre dem det derved lidt økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.

§ 9.

Formænd eller Arbejdsledere skal, saalænge de beklæder en saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer, forsaavidt de er fastlønnede og anvender den væsentligste Del af deres Arbejdstid som Arbejdsgiverens Repræsentant overfor Arbejderne, som Arbejdsleder eller paa anden Maade i Driftens Ledelse, saaledes, at det klart fremgaar af Vedkommendes Funktioner, at han indtager Stillingen som Formand.

Som Formænd kan ikke anerkendes Personer, som i en større Del af Arbejdstiden beskæftiges ved almindeligt Arbejde, og absolut ikke, naar de deltager i Akkorder og er interesserede i Akkordoverskud.

§ 10.

Indgaaede Overenskomster maa ikke omgaas ved Oprettelse af Kompagniskaber. Som Kompagnoner betragtes kun saadanne, af hvis Forhold det klart fremgaar, at de er Parthavere i Virksomheden.

§ 11.

Arbejdsgiverorganisationerne er pligtige at meddele deres

modstaaende Arbejderorganisationer Afgang og Tilgang af Medlemmer. Saalænge Afgang ikke er meddelt, hæfter Arbejdsgiverorganisationen for udtraadte Medlemmer. Saalænge Tilgang ikke er meddelt, yder denne Overenskomst ingen Beskyttelse.

For Enkeltvirksomheders Vedkommende paahviler Meddelelsespligten Dansk Arbejdsgiverforening.

§ 12.

Opsigelsesfristen og Terminen for Overenskomster angaaende Løn- og øvrige Arbejdsforhold vil være at fastsætte i hvert enkelt Tilfælde i den paagældende Overenskomst.

§ 13.

Denne Overenskomst træder i Kraft den og gælder, indtil den med 3 Maaneders Varsel opsiges til Ophør

København, den 26. Oktober 1920.

Forretningsudvalget

for

De samvirkende Fagforbund i Danmark.

Forslaget er tilstillet Dansk Arbejdsgiverforening, og paa et Møde derom ved Udgangen af Aaret 1920 blev nedsat et Underudvalg til at føre Forhandlingerne. Som det var at vente, har Arbejdsgiverforeningen ikke vist nogen Villighed til at forhandle om det, men derimod givet Udtryk for at have egne Ønsker om Ændringer af Forliget i Arbejdsgivernes Favør, og der er derfor ikke senere ført reelle Forhandlinger om en Hovedoverenskomst til Afløsning af Septemberforliget. Paa De samvirkende Fagforbunds Generalforsamling i 1931, hvor der igen drøftedes Ændringer i Septemberforliget, toges følgende Beslutning:

»Generalforsamlingen henstiller til Repræsentantskabet og Forretningsudvalget, at man benytter et dertil egnet Tidspunkt til overfor Dansk Arbejdsgiverforening at foranledige optaget Forhandlinger om Ændringer i Forliget af 5. September 1899 paa Grundlag af det af De samvirkende Fagforbund i 1920 udarbejdede Forslag.«

Der er dermed udtrykt Ønske fra Arbejdside om paa et dertil egnet Tidspunkt at søge opnaaet en bedre Hovedoverenskomst end Forliget af 5. September 1899.

Norm for Regler for Behandling af faglig Strid.

Det af Fællesudvalget af 17. August 1908 fremsatte Forslag til Norm for Regler for Behandling af faglig Strid er efterhaanden indføjet i de fleste Overenskomster enten med sin hele Ordlyd eller med en Henvisning dertil, og ved Tilføjelse til Loven om Den faste Voldgiftsret er det i 1934 fastslaaet, at i de Overenskomster, hvor der ikke findes saadanne aftalte Regler, er Normen uden videre gældende. Enkelte Fag har Regler, der afviger noget fra Normen, saaledes f. Eks. Overenskomsten mellem Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund og Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark, efter hvilke Regler der saaledes kræves Enighed derom mellem Parterne, for at en Strid kan behandles ved faglig Voldgift.

Saa vel *Interessetvister* som *Retstvister* skal i H. t. Normen behandles ved Mæglings- og Organisationsmøder.

Interessetvist foreligger, naar der ikke mellem Parterne er truffet Aftale om bestemt Betaling for det

Arbejde, der kræves udført. Det klareste Tilfælde af *Interessetvist* foreligger

naturligvis ved Overenskomstens Opsigelse og Udløb, hvor begge Parter staar frit med Hensyn til Krav om Overenskomstens fremtidige Indhold. Disse Forhold behandles jo efter almindelig Fremgangsmaade for Overenskomstforhandlinger — eventuelt ved Forligsmandsmægling. Men *Interessetvister*, der behandles *efter Normen*, er da de Tilfælde, hvor der i Overenskomstperioden forekommer Arbejde, for hvilket der ikke foreligger Overenskomst. Saadanne Tilfælde gives, naar for Eks.

Værkstedsprislister efter Opsigelse udløber, idet der da finder Mægling og *Timandsmøder* Sted, hvorefter der er Adgang til Iværksættelse af Arbejdsstandsning. Betegnelsen »Timandsmøde« skriver sig fra Jernindustriens Regler, hvori det forudsættes, at der efter resultatløst Mæglingsmøde holdes et Møde, hvori deltager 5 Repræsentanter fra hver Organisation. Antallet overholdes ikke strengt, og Mødet svarer saaledes til Normens »Organisationsmøde«.

Der kan dernæst forekomme Arbejder, som er overenskomstfri, og som derfor kan nægtes udført eller standses efter behørigt Varsel, og efter at Mægling og »*Organisationsmøde*« har fundet Sted.

Men det maa dog bemærkes, at med den Fylde, Overenskomsterne efterhaanden har opnaaet, kan der vanskeligt tænkes at forekomme Arbejde, som ligger udenfor Overenskomsten, idet der som Regel paa Forhaand aftales i Overenskomsten, hvad der skal ske ved Fremkomst af »nyt Arbejde« eller Bestemmelse om, at alt Arbejde, der ikke er løngivet for, paa anden Maade afregnes efter en fastsat Timeløn. Interesses tvister, der kan give Ret til efter Mægling og Organisationsmøde at iværksætte Arbejdsstandsning, vil derfor være yderst sjældne.

Med Retstvisterne er det saaledes, at de aldrig maa give Anledning til Arbejdsstandsninger. Retstvister opstaar, naar der er Uenighed om, hvad der skal **Retstvister.** betales for et Arbejde, eller om hvorledes det skal udføres eller i det hele taget, naar Parterne er enige om, at bestemte Forhold er dækket af Overenskomsten, men ikke enige om, *hvorledes* det er dækket. Retstvisterne angaar altsaa Uenighed om Overenskomsternes Forstaaelse, og Normens Regler skal da benyttes til Fortolkninger af Overenskomster, Priskuranter, Aftaler, Koutumer o. s. v., Fortolkninger i det hele taget,

men ikke Retsbrud, idet Brud paa Overenskomster m. m. henhører under Den faste Voldgiftsret. Retstvisterne kan derfor ikke give Anledning til Konflikt, men skal, om ikke Enighed er opnaaet paa et tidligere Stade, endelig afgøres ved faglig Voldgift. I Smedefaget — som foran nævnt — dog kun forsaavidt Parterne er enige om at gaa til Voldgift, men her dog med Undtagelse af Klager over Tillidsmands-Afskedigelser. I saadanne Tilfælde er Arbejdsgiverne pligtige til at medvirke ved faglig Voldgift.

Efter Reglerne skal enhver Uenighed af faglig Karakter søges bilagt ved Mægling, eventuelt Voldgift, og Mægling skal som Hovedregel altid foretages, naar en af Parterne forlanger det. Ingen Arbejdsstandsning maa finde Sted forinden Mægling er foretaget, idet der dog her er undtaget de Tilfælde, hvor der foreligger Betalingsstandsning eller Hensynet til Liv, Ære eller Velværd. *Mæglingsudvalget* bestaar almindeligvis af en Repræsentant fra henholdsvis Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationen i det paagældende Fag.

Naar der i en Virksomhed er opstaaet Strid mellem en eller flere Arbejdere og Arbejdsgiveren, og Striden ikke kan ordnes ved Forhandling paa Arbejdsstedet, indberettes Sagen af den klagende Part til vedkommende Organisation, som overfor den modstaaende Organisation begærer Mægling afholdt. Efter Reglen skal Mægling finde Sted i København inden 3 Dage, og **Mægling.** i Provinsen indenfor en Frist af 5 Dage, i Praksis har det dog vist sig meget vanskeligt at overholde disse korte Frister.

Naar Mæglingen er aftalt, mødes de to Repræsentanter for Organisationerne, og Mæglingen skal saavidt muligt foretages paa det Sted, hvor Uenigheden er opstaaet og saaledes, at de stridende Parter kan tilkaldes, hvilket ogsaa i Almindelighed sker. Ved et saadant

Mæglingssmøde er Organisationerne nu indtraadt som Parter, og saafremt Mæglingssmændene, som befuldmægtigede, enes om en Ordning, er Sagen dermed afgjort og kan ikke appelleres til nogen anden retslig Instans, med mindre de foreliggende Regler paa dette Punkt afviger fra den almindelige Regel. Opnaas der *ikke* Enighed ved Mæglingen, gaar Sagen til Behandling mellem Organisationernes Bestyrelser — Organisationsmøde — eller, hvis det er i Jernindustrien, til Ti-

Organisationsmøde. mandsmøde. Ogsaa her gælder de samme korte Tidsfrister for Mødernes Afholdelse. Opnaas der Enighed paa dette Møde, er Sagen, ligesom ved Enighed paa Mæglingssmødet, absolut afgjort.

Dersom Enighed *ikke* opnaas ved de to nævnte Instanser, retter den videre Fremgangsmaade sig efter Sagens Karakter. Er det en *Interessesetvist*, altsaa Spørgsmaal om Betaling for et Arbejde, som ikke omfattes af Overenskomsten, er der Adgang til Arbejdsstandsning — dog med de allerede nævnte Forbehold. Er det et Spørgsmaal om Forstaaelse af Overenskomst eller Priskurant, henvises det til en faglig Voldgift, hvortil

Voldgift. hver af de to Organisationer udpeger to Voldgiftsmænd, og i Almindelighed søger man straks at enes om en Opmand. Saafremt Enighed om denne ikke opnaas, sker Henvendelse til Den faste Voldgiftsret, der da udpeger Opmanden.

I Normens Regler § 5 er det endvidere udtrykkeligt fastslaaet, at naar Arbejdslønnen ikke udbetales paa Lønningsdagen (Betalingsstandsning), har Arbejderne Ret til, uden Mægling, at nedlægge Arbejdet, og det samme gælder i Tilfælde af Æres-

Betalingsstandsning, Liv, Ære, Velfærd. krænkelse eller naar der foreligger Fare for Liv og Velfærd, i hvilke Tilfælde det er temmelig naturligt, at der ikke kan kræves Mægling forud for Arbejdets Standsnig. Som det senere hen

skal paavises, er der dog ikke ubegrænset Ret til saadanne Standsninger, men det bør bemærkes, at Normen i visse Tilfælde begrænser Septemberforligets Varselsbestemmelser, idet der i Forhold, hvor Normen efter dens Fortolkning fritager for Mægling, heller ikke skal varsles.

Forinden den nærmere Fortolkning af Normens Bestemmelser, aftrykkes de her i deres hele Ordlyd.

NORM

for Regler for Behandling af faglig Strid.

§ 1.

Undertegnede Organisationer er enige om, at enhver Uenighed af faglig Karakter bør søges bilagt ved Mægling, eventuelt ved Voldgift, efter nedenstaaende Regler.

Mægling skal i alle Tilfælde — jfr. dog § 5 — foretages, saafremt en af Parterne forlanger det.

§ 2.

Mæglingsudvalget skal bestaa af (2) Medlemmer, hvoraf (1) vælges af og (1) af

§ 3.

Naar en Organisation paa et af sine Medlemmers Vegne begærer Mægling afholdt, skal Mæglingsudvalget træde sammen til Forhandling, i København indenfor en Frist af 3 Hverdage og i Provinserne indenfor en Frist af 5 Hverdage.

Mæglingen foretages saavidt muligt paa Stedet, hvor Uenigheden er opstaaet, og saaledes, at Repræsentanter for de stridende Parter kan tilkaldes.

Samtidig med, at en af Organisationerne begærer Mægling afholdt, skal den meddele den anden Organisation, hvem der paa dens Vegne vil deltage i Mæglingen. Den anden Organisation er derefter forpligtet til saa snart som muligt at give den klagende Organisation en tilsvarende Meddelelse om Navnet paa sin Repræsentant ved Mæglingssmødet.

§ 4.

Opnaas der ikke ved Mægling en Løsning af Striden, skal

Mæglingssudvalget straks henvise Sagen videre til Behandling mellem de undertegnede Organisationer.

Forhandlingerne mellem Organisationerne skal tage deres Begyndelse indenfor de samme Tidsfrister, som er nævnt i § 3.

§ 5.

Lykkes det heller ikke paa denne Maade at opnaa Enighed, skal Sagen, for saa vidt den angaar Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst, forelægges en Voldgiftsret til Afgørelse, hvis en af Organisationerne forlanger det; og ingen Arbejdsstandsning som Følge af saadan Uenighed maa finde Sted, før de nævnte Regler er iagttagne.

I alle andre Tilfælde skal Mægling (jfr. § 3 og 4) forsøges, forinden Arbejdsstandsning iværksættes — medmindre der indtræder Betalingsstandsning, eller Hensynet til Liv, Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grunde til at standse Arbejdet, forinden Mægling kan foretages — ligesom Uenigheden kan indankes for en Voldgiftsret, hvis begge Parter er enige derom.

Opnaas i sidstnævnte Tilfælde ikke Enighed om at lade Sagen afgøre ved Voldgift, har begge Organisationer Ret til gennem Anvendelse af Arbejdsstandsning at søge at føre deres Krav igennem.

Vægrer en af Parterne sig ved at lade Sagen afgøre ved Voldgift under Paaberaabelse af, at den foreliggende Strid ikke angaar Forstaaelsen af en mellem Parterne bestaaende Overenskomst, kan hver af Parterne gennem sin Hovedorganisation (henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund) indanke Spørgsmaalet om Vægringens Berettigelse for Den permanente Voldgiftsret.

§ 6.

Er der Enighed om at henvise en Sag til Voldgift, skal denne bestaa af (4) Medlemmer, hvoraf (2) vælges afog (2) af samt en Opmand, som vælges af Voldgiftsrettens Medlemmer.

Saafermt der ikke opnaas Enighed om Valget af Opmanden, skal Parterne anmode om at udnævne ham.

§ 7.

Voldgiftsretten skal som Regel træde sammen senest 6 Dage, efter at den er paakaldt. Opmanden fungerer som Rettens Formand samt leder og deltager i dens Forhandlinger. Sagen gaar

efter disses Afslutning til Afgørelse ved simpel Stemmemægherhed mellem Voldgiftsmændene. Kan Stemmemægherhed ikke opnaas, afgøres Sagen af Opmanden. Over Rettens Forhandlinger føres en Protokol, der efter hver Sags Afslutning underskrives af samtlige Medlemmer af Retten, ogsaa af Opmanden, saafremt han har voteret i Sagen.

Voldgiftsretten tilstiller begge Parter Meddelelse om sin eller Opmandens Kendelse.

Kendelsen skal være afsagt senest 14 Dage, efter at Sagen er indgivet til Retten.

§ 8.

Forinden Voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende Parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme Voldgiftsrettens Kendelse.

§ 9.

Til Dækning af Udgifter, som maatte foranlediges ved Voldgiftsrettens Virksomhed, deponeres der af hver af de to Parter et lige stort Beløb. Retten tager i sit første Møde Beslutning om Størrelsen af dette Beløb, som ikke maa være under Kr. og ikke større end Kr. Beløbene kan, hvis det senere maatte vise sig fornødent, forlanges forøgede. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af Parterne der skal betale Sagens Omkostninger; de herefter tiloversblevne Beløb tilbagebetales Parterne.

§ 10.

Ingen kan være Medlem af Mæglingsudvalget eller Voldgiftsretten, naar den paagældende Sag drejer sig om et Spørgsmaal vedrørende Arbejdsforholdene paa et Arbejdssted, hvor Vedkommende har personlig Interesse.

§ 11.

Nærværende Regler indskrænker ikke de to Organisationers eller deres Medlemmers Ret til, uden forudgaaende Mægling og Voldgift, at deltage i en Arbejdsstandsning, som er paabudt af Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening eller De samvirkende Fagforbund (jfr. Overenskomsten af 5. September 1899, 2det Stykke).

Fortolkninger af Normen.

Det er naturligt, at ogsaa de givne Regler for Behandling af faglig Strid kan give Anledning til Misfor-

staaelser. Afgørelse af disse, saavel som Brud paa Reglerne, afgøres af Den faste Voldgiftsret. Hovedreglen er altsaa, at ingen Organisation kan vægre sig ved at gaa til Mægling — selv om den paa Forhaand anser et Krav for ulovligt — naar den modstaaende Organisation hæveder en anden Anskuelse og forlanger Mægling, og dette understreges yderligere i Kendelser, hvori Retten udtaler, at enhver Uenighed af faglig Karakter henhører under faglig Mægling og Voldgift. I en Række Sager har Den faste Voldgiftsret behandlet Standsninger etableret paa Grundlag af Undtagelsesbestemmelsen om Betalingsstandsning eller Hensyn til Liv, Ære eller Velværd, og det er af Interesse, at Den faste Voldgiftsret i Afgørelsen af disse Sager skarpt har skelnet mellem hel eller delvis Betalingsstandsning og mellem de Arbejdere, der er ude for et af de Tilfælde, hvor »Normen« gør det berettiget at standse Arbejdet straks, og

Strejke paa Beta- de Arbejdere, om hvem det kan siges,
lingsstandsning. at de ikke vil blive direkte berørte deraf.
 I Kendelse Nr. 51 af 13. Septbr. 1911 siges der:

»Alligevel har den af Svendene den 10. Juli d. A. iværksatte Strejke ikke været lovlig. Medens nemlig vel Svende, der paa Grund af Arbejdsgiverens Pengemangel eller Forsømmelighed ikke i rette Tid faar et dem utvivlsomt tilkommende Vederlag udbetalt, ordentligvis maa være berettigede til uden videre at standse Arbejdet, stiller Sagen sig anderledes her, hvor Pengene maa antages at have været disponible og kun at være tilbageholdte af Hensyn til Parternes afvigende Opfattelse af, hvorvidt Svendene havde Krav paa dem eller ej, et Spørgsmaal, der skulde afgøres ved Mægling eller Voldgift, og hvor tilmed Fagforeningen gennem sin Formand var indgaaet paa en Ordning, hvorefter Pengene skulde deponeres.«

I Nr. 79 af 28. Septbr. 1912:

»at en Betalingsstandsning ordentligvis kun kan berettigede de Arbejdere, hvem den har ramt, og eventuelt ogsaa andre Arbejdere i samme Virksomhed eller hos samme Arbejdsgiver, hvem den hænger over Hovedet som en Trusel om, at de heller ikke vil faa deres Tilgodehavende udbetalt til Forfaldstid, til at standse Arbejdet. Men om noget saadant har der i nærværende Tilfælde

slet ikke været Tale. Efter Arten af den af Murermester Køhler iværksatte Tilbageholden af Restgelønnen overfor de Svende ved Gasværket, der havde standset Arbejdet, gav denne Tilbageholden ikke Fagforeningen ringeste Grundlag for at befrygte, at Arbejderne paa Murermester Køhlers andre Arbejdspladser ikke fuldt ud og til rette Tid skulde faa, hvad der tilkom dem.«

Endelig udtaler Retten sig for en Arbejdsstandsningens Berettigelse i Sag Nr. 137 af 14. Januar 1915:

»Men der maa gives de Indklagede Ret i, at der under almindelige Forhold, hvor en Forretning skifter Indehaver; hvor den første Indehaver har faaet udført ubetalt Arbejde af Arbejderne, og hvor Efterfølgeren overtager Resultatet af dette Arbejde; hvor endvidere Arbejderne uden ny Forhandling mellem deres Organisation og den nye Forretningsindehaver følger over med ved Virksomhedens Overgang, stadig arbejdende under den samme Overenskomsts Regler, maa det (i hvert Fald, hvor der er fastsat en bestemt Lønningsdag og Arbejderne efter Overenskomsten maa afvente denne Lønningsdag for at kunne kræve hele den sidste Lønperiodes Tilgodehavende udbetalt, og hvor det er Betalingen for denne sidste Lønperiode det drejer sig om) i den heromhandlede Forbindelse bliver Arbejderne uvedkommende, hvorledes det retlige Forhold er ordnet mellem de forskellige Indehavere, der afløser hinanden, noget, som Arbejderne som oftest ogsaa vil være ude af Stand til at overse og kontrollere.«

Det er dermed fastslaaet, at de — men ogsaa kun de Arbejdere, der er ude for Betalingsstandsning, eller de

Æreskrænkelser. Arbejdere, en saadan truer, er berettiget

til at standse Arbejdet, og hvor det drejer sig om Ærekrænkelser, er kun den eller de Arbejdere, hvis Ære krænkes, berettiget til at standse Arbejdet, jvfr. Sag Nr. 113 af 28. Jan. 1914, hvori det hedder:

»En Sigtelse for Usandfærdighed kan for det Første kun berøre dens Ære, mod hvem den er rettet, og dernæst, hvis det i nærværende Tilfælde gjaldt om at skaffe den Sigtede Oprejsning, vilde dette kun have Udsigt til at ske gennem Forhandling og Undersøgelse, altsaa, som første Skridt, *netop gennem Mægling*, saaledes som af Fabrikanten foreslaaet, medens Arbejdsstandsning kun vilde have Udsigt til at skade dette Formaal. For de afskedigede Kammeraters Skyld var der derfor langt mere »tvivlende Grunde« til at undlade end til at foretage Arbejdsstandsningen.«

Saa vel Mæglings- som Organisationsafgørelser er, hvor Enighed opnaas mellem Parterne, absolut bindende, paa samme Maade som en Kendelse fra en faglig Vold-

gift ikke kan appelleres hen for nogen anden Ret. Om Mæglingensresultatets Retsvirkning har Den faste Voldgiftsret udtalt sig i Sag Nr. 1398 af 30. Oktbr. 1930. Det hedder deri:

»Det fremgaar af Sagen, at der i indeværende Aars Sommer paa »A/S De forenede Granitbrud« i Rønne opstod en Meningsforskell angaaende Beregningen af Arbejdsløn for Hugning af en Monumentsokkel med buet Forside og Kumme til Anbringelse af Blomster, en saakaldet Kummelokkel. Denne Strid, der altsaa var af ren faglig Karakter, blev i H. t. Fagets Regler for Beh. af faglig Strid, hvilke Regler er overensstemmende med de i »Normen« indeholdte, henvist til Mægling, hvorefter der d. 6. Aug. d. A. blev afholdt Mæglingssmøde, under hvilket Møde der opnaaedes Enighed mellem de to Mæglingssmænd om Betalingen af det paagældende Arbejde. Herom skete Tilførsel i Voldgiftsprotokolten, der sluttelig blev underskrevet af Mæglingssmændene »For Dansk Stenindustriarbejderforbund« og »For Arbejdsgiverforeningen«.

Denne Afgørelse vægrede A/S De forenede Granitbrud sig imidlertid ved at anerkende, og da Arbejdsgiverforeningen for Den bornholmske Granit- og Sandstensindustri paa et den 16. August d. A. afholdt Organisationsmøde indtog samme Standpunkt, har Klagerne anlagt nærværende Sag og nedlagt Paastand om, at de Indklagede idømmes en efter Rettens Skøn nærmere fastsat Bod.

De Indklagede procederer til Frifindelse. De hævder, at den af Mæglingssmændene trufne Afgørelse ikke er bindende. De har til Støtte herfor anført, *dels* at der foreligger Fejl ved selve Mæglingen, idet denne er afholdt paa den ene Mæglingssmands Bopæl og ikke »paa Stedet, hvor Uenigheden er opstaaet,« ligesom Parterne ikke heller har været tilkaldte, *og dels*, at Mæglingssmændene alene har den Opgave at søge at stifte Forlig mellem de stridende Parter, medens de ikke har Myndighed til at afsige Kendelse eller træffe en Parterne bindende Afgørelse, der først foreligger med de respektive Parters Tiltrædelse.

Retten maa — i Lighed med, hvad der er statueret ved den under 12. Juli 1911 i Sag Nr. 43 afsagte Kendelse antage, at den fornævnte af Mæglingssudvalget trufne Afgørelse er bindende for Parterne. Mæglingssinstitutionen er et selvstændigt Led i den organisationsmæssige Behandling, der tilsigter Bilæggelse af faglige Uenigheder. Naar derfor Enighed er opnaaet indenfor Mæglingssudvalget, maa det foreliggende Stridsspørgsmaal ogsaa kunne afgøres overensstemmende hermed, uden at Udvalget derved gaar udenfor sit Hverv. Det kan dernæst ikke antages, at der ved Mæglingens Foretagelse har foreligget Mangler, der gør det berettiget at tilsidesætte den trufne Afgørelse. Det er saaledes ikke oplyst eller blot sandsynliggjort, at Mæglingens Foretagelse udenfor Arbejdspladsen har haft nogensomhelst Betydning for Rigtigheden af den trufne Afgørelse. Det er endelig

efter de i Normen benyttede Udtryk, — hvorefter Repræsentanter for de stridende Parter »kan« tilkaldes, — ikke en Pligt for Udvalget at tilkalde Parterne for at afgive Forklaring. Og selv om dette oftest maa være den naturlige og bedste Vej til Sagens Oplysning og dens Bilæggelse paa forligsmæssig Maade og derfor ogsaa regelmæssig bør finde Sted, maa Nødvendigheden heraf i nogen Grad bero paa Udvalgets Skøn, hvorved for det her foreliggende Tilfælde særlig bemærkes, at der for Mæglingssudvalget blandt andet har foreligget en skriftlig Fremstilling med Udregning fra »De forenede Granitbrud«.

Der maa herefter gives Klagerne Medhold i deres Anbringende om, at den paagældende Afgørelse er bindende, idet der dog efter Sagens særlige Omstændigheder ikke findes Anledning til Idømmelse af Bod.«

Til de faglige Stridigheder, der *skal* behandles ved Mægling, henregner Arbejdsgiverforeningen ikke *ulovlige* Arbejdsstandsninger. Man indtager **Ikke Mægling** det principielle Standpunkt, at Arbejdet **under ulovlig** maa genoptages, forinden der mægles om **Standstning.** den Strid, der har givet Anledning til Standstningen. Det er et Princip, som sjældent fraviges.

De faglige Voldgiftsretter i Praksis.

Som det fremgaar af Reglerne for Behandling af faglig Strid, skal Fortolkningsspørgsmaal afgøres ved en Voldgiftsret, og en saadan Ret kan i visse Fag have en mere permanent Karakter, derved at Voldgiftsmænd er valgte for en Periode, og Parterne ligeledes for en Periode har valgt en Opmand. Det mest almindelige er dog, at der i hvert enkelt Tilfælde, hvor Strid skal afgøres ved Voldgift, etableres en saadan Ret, som af sig selv hører op med at eksistere, i det Øjeblik Kendelsen er afsagt.

Naar en faglig Voldgift skal i Funktion, er det mest almindeligt, at Parterne straks søger at opnaa Enighed om en Opmand, eller beder Den faste Voldgiftsret om at udpege ham. Derefter afgiver Parterne til Opmanden og muligt til de to fra hver Side valgte Voldgiftsmænd

en skriftlig Fremstilling af Sagen, idet der dog ikke paa samme Maade som for Den faste Voldgiftsret indgives udførlig skriftlig Klage og Tilsvar.

Ved Voldgiftsrettens Møde præsiderer Opmanden, og Parterne procederer Sagen, hvorefter Voldgiftsmændene foretager Votering, og forsaavidt Flertal ikke opnaas, afsiger Opmanden Kendelsen, hvilket er det oftest forekommende.

Mangfoldige er de faglige Voldgiftsretter, som etableres i Aarets Løb, og nogen Uensartethed i Fremgangsmaaden gør sig ogsaa gældende. Som en Rettesnor for faglig Voldgift foreligger der følgende mellem Hovedorganisationerne vedtagne Vejledning:

VEJLEDNING

for den faglige Voldgiftsbehandling.

1) Voldgiftsretten — eventuelt Opmanden — bør, forinden en Sag paadømmes, paase, at Parternes Paastande foreligger skriftligt.

Begrundelsen af Paastandene foregaar som Regel mundtlig for Retten af Parterne. Dog er Parterne berettiget til at indgive en kort skriftlig Begrundelse, ligesom Retten ogsaa kan stille Krav om saadan Begrundelse, naar den dertil finder Anledning. Kun undtagelsesvis kan Retten tillade yderligere Skriftveksling.

2) Naar Sagen er indanket til Voldgiftsretten, maa ingen af Dommerne, ej heller Opmanden — bortset fra, hvad Forligsmæglingen nødvendiggør — forhandle med nogen af Parterne enkeltvis; og alle Oplysninger og Henvendelser i Sagen skal modtages saaledes, at begge Parter og samtlige Voldgiftsrettens Medlemmer faar tilstrækkelig Lejlighed til derom at udtale sig, forinden Afgørelsen træffes.

3) Hvor Opmand tiltræder Voldgiftsretten, bliver Kendelsen, forinden den afsiges, at forelægge Voldgiftsmændene. Opmanden skal i sin Kendelse holde sig indenfor Voldgiftsmændenes Standpunkter. Kendelsen afsiges i hele Voldgiftsrettens Navn uden Oplysning om Stemmegivningen indenfor Voldgiftsretten.

4) Spørgsmaal om Forstaaelse (Fortolkning) af en Kendelse skal forelægges Voldgiftsretten — eventuelt tillige Opmanden —

paa samme Maade som enhver anden Uenighed forelægges til Voldgiftsavgørelse. Særskilt Forhandling med den ene af Parterne om Fortolkning af en Kendelse uden Medoptræden af den anden Part kan altsaa ikke finde Sted.

5) Saafremt i en Sag en Voldgiftsmand eller Opmand staar i saa nært Familie- eller personligt Forhold til nogen af Parterne eller er saa personlig interesseret i Afgørelsen, at hans Upartiskhed i Sagen efter almindelig naturlig Opfattelse maa anses for at være truet, bør han vige sit Sæde. Det samme gælder, hvis Voldgiftsmanden — uden at hans Stilling som Mæglingsmand eller Organisationsleder har nødvendiggjort det — paa udpræget Maade har taget afgørende Parti i Sagen, før denne er indbragt for Retten.

Om den paagældende skal vige sit Sæde, afgøres af Voldgiftsretten ved Stemmeflerhed. Den paagældende selv deltager i Afstemningen.

Motiver.

Vejledningen tænkes ikke formelt vedtaget i de forskellige Fag. Den indeholder ikke stort mere, end der maa anses for selvfølgeligt. Men alligevel turde det være af Betydning at henvende de vedkommendes Opmærksomhed paa, at der er Former, der bør overholdes.

Betydningen af Vejledningen er ikke den, at enhver Overtrædelse gør den afsagte Kendelse ugyldig — saa maatte Vejledningen vedtages i Faget som en Del af Reglerne for faglig Strid —; men Betydningen er en Paamindelse til rette Vedkommende.

Med Hensyn til Vejledningens enkelte Bestemmelser bemærkes:

ad 1. Den faglige Voldgiftsrets Virksomhed maa ikke hæmmes af for faste Former; men for at det bagefter kan kontrolleres, om Voldgiftsretten ikke er gaaet udenfor det, der er spurgt den om, bør man holde paa, at Parternes Paastande i Sagen fæstnes skriftligt.

ad 2. Det Princip, at der ikke maa dømmes paa andet Materiale end det, som er forelagt Modparten og enhver af Dommerne, er for Domstolens Vedkommende sikret ved omhyggelige Procedureregler. Her maa man formentlig indskrænke sig til at fremhæve Princippet.

Hvad Opmandens Virksomhed angaar, har der hersket forskellig Fremgangsmaade, men Erfaringen har formentlig vist

det uheldige i den ikke sjældent anvendte Skik, at Opmanden afsiger en Kendelse ganske uafhængig af de øvrige Voldgiftsmænd uden deres Raad med Hensyn til Kendelsens Indhold og derfor med Fare for at støde an — enten i Begrundelsen eller i Konklusionen — mod begge Voldgiftsparternes Opfattelse.

ad 3. Man er i Teorien enig om, at Opmanden ikke kan gaa udenfor Parternes Paastande — hvis A kun vil give 2, medens B forlanger 5, saa kan Opmanden ikke gaa under 2 og ikke over 5 —. Men der er teoretisk Uenighed om, hvorvidt han ogsaa skal holde sig indenfor Voldgiftsmændenes Standpunkter. Det ene Parti i Voldgiftsretten vil f. Eks. give 3 og det andet 4; kan Opmanden saa gaa under 3 eller over 4? Kan Opmanden se helt bort fra de uenige Voldgiftsmænd og give A's Paastand om 2 eller B's Paastand om 5 Medhold?

Det vil næppe være heldigt at tillade Opmanden at gaa paa egen Haand ud over de Rammer, som de faglige Voldgiftsmænds Standpunkter repræsenterer. I hvert Fald, hvis de faglige Voldgiftsmænds Tal er 4 eller derover, og de havde delt sig 2 mod 2, synes det lidet rimeligt, at indenfor det Parti, som Opmanden slutter sig til, og som altsaa bliver 3 i Tallet, skulde Opmandens enkelte Stemme overveje de to Lægdommere i Partiet og dermed medføre et endnu mere yderligt gaaende Resultat, end hans to Meningsfæller havde ønsket. Men ogsaa, hvor Voldgiftsretten ordinært kun bestaar af to, og disse havde delt sig en mod en, vilde det være urimeligt, om Opmanden skulde kunne medføre et Resultat saa langt til den ene Side, at begge de læge Voldgiftsmænd fandt, at det var at gaa for vidt. Under Hensyn hertil er det foreslaaet, at Opmanden skal holde sig indenfor Voldgiftsmændenes Standpunkter.

ad 4. Det hænder undertiden, at en af Parterne efter Kendelsens Afsigelse ensidig sætter sig i Forbindelse med Voldgiftsretten eller Opmanden for at faa Kendelsen nærmere fortolket; og en særskilt Forhandling med denne Part om Kendelsens Fortolkning, som Modparten altsaa staar udenfor, kan let føre til Forviklinger.

ad 5. Det er ikke anset for nødvendigt at fastsætte bestemte Regler for, i hvilke Tilfælde Slægts- og Svogerskabsforhold bør medføre Inhabilitet. Det vil formentlig være tilstrækkeligt at bestemme, at den Voldgiftsmand eller Opmand, der staar i et saa nært Familie- eller personligt Forhold til nogen af Parterne, at hans Upartiskhed efter almindelig naturlig Opfattelse maa anses truet, bør vige sit Sæde.

Den faste Voldgiftsret.

Medens de faglige Voldgiftsretter i Almindelighed først oprettes, naar der i et Fag foreligger et Stridsspørgsmaal om Overenskomstens Forstaaelse, og dette Spørgsmaal ikke har kunnet løses ved Mægling eller Organisationsmøde, fungerer Den faste Voldgiftsret som en fast Domstol, nedsat i Henhold til Lov derom, og med nøje angivet Sammensætning og Omraade. Den faste Voldgiftsret er en »Højeste Ret«, hvis Afgørelser ikke kan gøres til Genstand for Appel til andre Domstole, men samtidig er den en »Eneste Ret«, idet der ikke findes Underretter, hvis Domme kan appelleres til Den faste Voldgiftsret.

Det er dog sket, at en Part har søgt Appel til de almindelige Domstole, nemlig i Sag Nr. 991 af 24. Juni 1926. Det var i denne Sag Godsejer, Kammerherre Ad. Tesdorph, der anklagedes af Dansk Arbejdsmandsforbund for ikke at efterleve en paa Godset Gjorslev paa Stevns hvilende Overenskomst for Skovarbejde. Godsejeren havde kort Tid forinden købt Godset og paastod principalt Sagen afvist, som ikke henhørende under Den faste Voldgiftsret, subsidiært Klagen kendt ubeføjet og Klagernes Krav tilbagevist.

**Ingen Adgang
til Appel.**

I Rettens Kendelse hedder det bl. a.:

»I dette sidste kan Retten — uden iøvrigt at ville tage Stilling til Spørgsmaalet om de ved kollektive Arbejdsaftaler stiftede Rettigheders og Forpligtelsers Overgang ved Ejerskifte — ikke give Indklagede Medhold. Ved indtil December 1925 uden noget Forbehold at lønne sine Skovarbejdere overensstemmende med Overenskomsten af 14. Oktober 1924, hvorved det fik Udseende af, at han agtede at respektere denne, har Indklagede forholdt sig saaledes, at Overenskomsten maa betragtes som stiltiende til-

traadt af ham som Arbejdsgiver. Deraf maa følge, at han kun vil kunne frigøre sig for de af Overenskomsten flydende Forpligtelser ved Opsigelse med samme Varsel som det, de kontraherende Organisationer kan opsigte den med.«

Godsejeren gik til de borgerlige Domstole og procederede paa Omstødelse af Dommen med den Begrundelse, at det kun var Den faste Voldgiftsrets Opgave at dømme om Brud paa bestaaende Overenskomst, men at Retten her havde overskredet sin Kompetence ved at dømme om, hvorvidt der bestod en Overenskomst eller ikke. Østre Landsret kom til det Resultat, at Spørgsmaal om Den faste Voldgiftsret ikke kan afgøres af den selv, men kan appelleres til de borgerlige Domstole. Dansk Arbejdsmandsforbund appellerede denne Dom til Højesteret, der kom til det stik modsatte Resultat og afsagde følgende Kendelse:

»Den af Østre Landsret i denne Sag afsagte Kendelse er paa-kæret af Dansk Arbejdsmands Forbund.

Ved Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919 er der tillagt Den faste Voldgiftsret Beføjelse til endeligt og upaaankeligt at afgøre visse Sager om Brud paa de i Lovenes § 4 nævnte Overenskomster, og da Den faste Voldgiftsret herefter findes at have haft Beføjelse til endeligt og upaaankeligt at afgøre det Spørgsmaal, om Kammerherre Tesdorph var bundet ved Overenskomsten af 14. Oktober 1924, vil Sagen overensstemmende med Arbejdsmandsforbundets Paastand være at afvise fra Landsretten.

Sagens Omkostninger for begge Retter findes at burde op-hæves.

Thi bestemmes:

Denne Sag afvises fra Landsretten. Sagens Omkostninger for begge Retter ophæves.«

Grundlaget for Retten og dens Virksomhed hviler i Loven om Den faste Voldgiftsret af 12. April 1910, fornyet ved Loven af 4. Okto-ber 1919 med visse udvidende Bestemmelser, og i 1934 til § 17 føjet følgende nye Bestemmelse:

»For saa vidt der ikke i en mellem to Virksomheder eller Organisationer indgaaet kollektiv Overenskomst er vedtaget andre betryggende Regler til Afgørelse af Uenigheder af faglig Karakter, anses Bestemmelserne i den af Fællesudvalget af 17. Aug. 1908 vedtagne »Norm for Regler for Behandling af faglig

**Tvungne-Mæg-
lingsregler.**

Strid« at være gældende mellem Parterne. Det i Normens § 2 nævnte Mæglingsudvalg skal da bestaa af 2 Medlemmer, hvoraf 1 vælges af hver af de i Overenskomsten deltagende Parter. Den i Normens § 6 ommeldte Voldgiftsret skal bestaa af 4 Medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af Parterne. Opnaas ikke Enighed om Opmanden, udnævnes denne af Formanden for Den faste Voldgiftsret.«

Ikke mindst hviler Rettens Grundlag i Lovens Forudsætninger, der er udtrykt i 17. August-Udvalgets Beretning, hvori det bl. a. hedder:

»Parterne er til en vis Grad enige i, at vi for Industri og Haandværks Vedkommende staar ved Enden af en Udviklingsperiode. Den Opfattelse fastholdes ikke længere saa ubetinget som tidligere, at det er en privat Sag mellem den enkelte Arbejdsgiver og den enkelte Arbejder, paa hvilke Vilkaar Arbejderne giver sig i Arbejde hos Arbejdsgiveren. Arbejderne tillader ikke den enkelte Arbejder ved at underbyde Kammeraterne at konkurrere Arbejdslønnen nedad, og Arbejdsgiverne kommer den enkelte Kollega til Hjælp, naar han bliver Genstand for Pression fra Arbejdernes Side. Fra et **Forudsætninger for Retten.** individuelt Spørgsmaal er Arbejdsvilkaaret blevet et *kollektivt*, og dette giver sig Udtryk deri, at Hovedbasis for Arbejdsvilkaarene ikke længere er den individuelle Arbejdskontrakt sluttet Mand og Mand imellem, men den kollektive Overenskomst sluttet mellem Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationer.

Det Middel, man har anvendt for at naa til denne Ordning, er den økonomiske Krig i Form af Arbejdsstandsning — Strejke eller Lockout — og Spørgsmaalet er nu, naar det gælder om at forsvare den saaledes tilkæmpede Ordning, om Parterne ogsaa til dette Formaal skal være henviste til det samme Middel — den økonomiske Krig. Spørgsmaalet er, om der ikke bør anvises Parterne et andet Middel til at holde de Overenskomster i Hævd, som det har kostet saa mange Kampe at faa i Stand. Der er principiel Enighed mellem Parterne om at besvare dette Spørgsmaal bekræftende.«

Ved Lovens Affattelse har man særlig haft Opmærksomheden henvendt paa at skabe en Institution med Kompetence til Idømmelse af Bøder eller Erstatninger for begaaede Brud paa indgaaede Overenskomster. I tidligere Tider var det saaledes, at hvis f. Eks. en Arbejderorganisation konstaterede Overenskomstbrud fra Arbejdsgiverside, var man henvist til at søge de almindelige Domstole, hvis Arbejdsmaade ikke er beregnet paa saadanne Sager, der maa kræve særlig hurtig Fremme, og

dernæst maatte det i Forhold, hvor det drejede sig om Overenskomstbrud uden paaviselige Tab, være af mindre Betydning at faa Ret i, at Bruddet var begaaet, naar der ikke ved Bod skabtes Forebyggelse mod Gentagelses-tilfælde. Derfor maatte det for Arbejdernes Vedkommende være af megen Betydning at opnaa hurtig Afgørelse ved en særlig Ret med faglige Dommere og med disses Kompetence til at understrege Afgørelsen med en pengemæssig Følge. Derved kunde man undgaa Anvendelse af det eneste tidligere Middel, *Strejken*, til Værn mod Overenskomstbrud og altsaa indskrænke Strejkens Anvendelse alene til Kampmiddel ved Overenskomsternes Indgaaelse.

Ligesaa vel maatte en saadan særlig Domstol være en Gevinst for Arbejdsgiverne. Deres Interesse kunde næppe være, at Arbejderne ved formentlig Forurettelse — formentlig Overenskomstbrud — skred til Strejke, overfor hvilken Arbejdsgiverne kun havde et Middel, *Lockouten*, med deraf følgende Usikkerhedstilstand gennem hele Overenskomstperioden. Men særligt maatte det være af Betydning for Arbejdsgiverne, at den Adgang, der alt var til Stede for ved Domstolene at faa sig tilkendt Erstatning for de Overenskomstbrud, der havde Tab til Følge, sikredes ved en speciel Domstol, overfor hvilken Organisationerne altid skulde optræde paa Medlemmernes Vegne og med Udsigt til derved at paalægge Organisationerne et Ansvar eller en større Aktivitet for at hindre, at Medlemmerne bryder Overenskomsterne.

Den faste Voldgiftsret hviler som allerede nævnt paa Lov af 4. Oktober 1919. Det er altsaa en Voldgiftsret, **Loven af 1919.** men den maa desuagtet betragtes som en virkelig Domstol, for hvilken Betegnelsen »Voldgift« skyldes, at den er en Fortsættelse og Udvidelse af »Den permanente Voldgiftsret«, der havde til

Opgave at paadømme Brud paa Septemberforliget, og at den hviler paa Aftale mellem de to Parter — Arbejdere og Arbejdsgivere —. Det kan ikke bestrides, at Lovgivningsmagten havde Adgang til at oprette en saadan Domstol, ogsaa uden Parternes Billigelse, men baade Parternes Stilling til Afgørelserne og Domstolens særlige Omraader maatte gøre det naturligt, at Parterne, der slutter de faglige Overenskomster, gjordes direkte interesserede i Bedømmelsen af disse Overenskomsters Overholdelse.

En Følge deraf er ogsaa Rettens særlige Sammensætning. Den bestaar af 6 ordinære Dommere med 16 Suppleanter, en Formand og 3 Næstformænd, hvoraf den ene er konstitueret Næstformand. De ordinære Dommere og Suppleanter vælges af henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund med Halvdelen fra hver. Valget af Dommerne gælder for to

Demokratisk Sammensætning.	Aar, medens Præsidiet — Formand og Næstformænd — vælges af Dommerne for et Aar ad Gangen. Til Retten er endvidere knyttet en Sekretær, som udnævnes af Socialministeren. For de af Arbejderne og Arbejdsgiverne valgte Dommere gælder det, at en fra hver Side med to Suppleanter skal være Jurister, som opfylder Betingelserne for Beskikkelse til fast Dommer i en ordinær Ret, og det samme gælder de af Dommerne valgte Formænd og Næstformænd, Rettens Præsidium.
---------------------------------------	---

Ved en Domsforhandling i en Sag er Retten da sammensat saaledes, at den beklædes af Rettens Formand eller en af Næstformændene. Dernæst 1 af henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund valgt juridisk Dommer og 2 af hver af de to Hovedorganisationer valgte faglige Dommere. Ved Forfald for de ordinære Dommere møder efter en i Forvejen fastsat Turnus de fra hver Side valgte juridiske eller faglige

Suppleanter. Retten er saaledes sammensat af ialt 7 Dommere, hvoraf 3 juridiske og 4 faglige Dommere.

Udgifterne til Rettens Virksomhed er det forudsat at kunne dække ved de i Kendelserne paalagte Sagsomkostninger, der aldrig tilkendes den vindende Part, men altid selve Retten og for Tiden med et Beløb af 300 Kr. i hver Sag, for hvilken der afsiges Kendelse. At Rettens Formand vælges af Dommerne — og dermed indirekte af Parterne — maa betragtes som overordentlig betydningsfuldt. Det er jo nemlig givet, at der her maa søges skabt paa Forhaand hos Parterne den størst mulige Tillid til Retten og dens Formand, som jo ved Stemmelig-
hed i Voteringen afgør Sagen. I Særdeleshed er en saadan Tillid nødvendig, da der kan forekomme Sager af Interesse for store Dele af Landets Arbejdere og Arbejdsgivere, altsaa de Hovedparter, som har givet Afkald paa Konflikten til Fordel for Retsafgørelse, og det maa for disse føre til en forøget Tillid, naar Besættelsen af Formandspladsen ikke sker ved Udnævnelse, men ved Valg, selv om dette er indirekte.

Den faste Voldgiftsrets Omraade er de kollektive Aftaler — derunder Septemberforlig, Regler for Be-
Rettens handling af faglig Strid og almindelige Over-
Omraade. enskomster —, der er truffet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, som er beskæftiget ved Industri, Haandværk, Handels- og Kontorvirksomhed, Landbrug, Gartneri, Jord- eller Transportarbejde.

For at rejse Klage for Retten kan Klageren eller den indklagede være enten Arbejdsgiverorganisation eller en enkelt Arbejdsgiver, der har sluttet Overenskomst med en Flerhed af Arbejdere, saaledes at der derved foreligger et kollektivt Forhold. Den enkelte Arbejdsgiver kan dog ikke optræde som Klager eller indklaget, saafremt han er Medlem af en Organisation, idet det altid er Organisationen, der optræder paa den enkeltes Vegne,

og altid den mest omfattende Organisation, hvoraf vedkommende er Medlem.

Fra Arbejderside er det altid Organisationerne, der optræder som Part i Retten, og ogsaa her den mest omfattende Organisation, hvoraf de klagende eller indklagede Arbejdere er Medlemmer. Heraf følger, at det altid er De samvirkende Fagforbund, der møder som sagførende for de Arbejdere, som er Medlemmer af en Arbejderorganisation, der er tilsluttet De samvirkende Fagforbund. Saaledes kan hverken en organiseret Arbejdsgiver eller Arbejder selv føre Sager for Retten, og for den uorganiserede Arbejder gælder det, at han ingen Adgang har til Retten, idet der jo i saa Tilfælde *ikke* er opfyldt den absolute Forudsætning, at der *foreligger en kollektiv Aftale* med en Flerhed — en Sammenslutning — altsaa en Organisation af Arbejdere.

Grunden til, at man saaledes opstiller Organisationerne som *lovbestemte* Proces-Repræsentanter for deres Medlemmer, er dels den Hjælp, som derigennem tilsikres disse, dels — og navnlig — at de Retssager, det drejer sig om, vedrører de af Organisationerne sluttede Overenskomster. Ligesom det har været Organisationernes Opgave at føre de Forhandlinger, der har givet Overenskomsterne deres Skikkelse, er det ogsaa deres Opgave at vaage over Overenskomsternes Overholdelse, bl. a. ved Rettens Bistand, og paase, at hverken Modparten eller deres egne Medlemmer unddrager sig Overenskomstens Bestemmelser. Dette lader sig bedst gøre, naar de er Herrer over Proceduren i de Overenskomsterne vedrørende Retssager.

Rettens Myndighedsomraade i *saglig* Henseende omfatter Behandling af Retssager, opstaaede mellem de ovenfor nævnte Procesførende, naar Sagen drejer sig om Brud paa Overenskomster indgaaede af den paa-

gældende Arbejderorganisation med den paagældende Arbejdsgiverorganisation eller med en enkelt Arbejdsgiver, jfr. § 4 B. Af saadanne Overenskomster er de 3 vigtigste: de almindelige Tarifoverenskomster, Overenskomster angaaende Behandling af faglig Strid og »Septemberforliget«.

Det er saaledes i Hovedsagen Overenskomstbrud, Retten skal beskæftige sig med. For det første her naturligvis Brud paa selve Septemberforliget, men dernæst Tilfælde af Overtrædelser af de mellem en Arbejderorganisation og enten en Arbejdsgiverorganisation eller en enkelt Arbejdsgiver paa den anden Side sluttet Overenskomst. Det vil sige, at naar en Arbejdsgiverorganisation gør sig skyldig i et Forhold, hvorved en Overenskomst med en Arbejderorganisation krænkes, naar et eller flere Medlemmer af en Arbejdsgiverorganisation krænker en af Organisationen med en Arbejderorganisation indgaaet Overenskomst, eller omvendt, naar en Arbejderorganisation gør sig skyldig i et Forhold, eller Medlemmerne af en saadan i Fællesskab — altsaa kollektivt — foretager sig noget, hvorved en Overenskomst med Arbejdsgivere — en enkelt eller en Organisation — krænkes.

Dertil kommer en særlig betydningsfuld Bemyndigelse tillagt Den faste Voldgiftsret, nemlig Paadømmelsen af, om et fremsendt Varsel om Konflikt er lovligt — eller ikke. Naar der varsles Strejke eller Lockout, kan den, overfor hvem Varslet er fremsendt — naar der fremsendes Protest mod Varslet inden 5 Dage efter Varslets Modtagelse — indanke Varslets Lovlighed for Retten, under Henvisning til Lovens § 4, Stk. 5. Paa samme Maade kan endvidere til enhver Tid Spørgsmaalet om en verserende Konflikts Lovlighed indbringes til Rettens Afgørelse.

Men der er ogsaa Adgang til at faa andre Spørgsmaal

bedømt ved Den faste Voldgiftsret, idet det dog saa forudsættes, at Parterne er enige derom, og Retten med et Flertal af 5 af de 7 Dommere beslutter det.

Som Eksempel paa, at Retten har besluttet sig til at paadømme et Spørgsmaal, kan nævnes, at da et større Skibsværft havde ladet den Priskurant, der var indgaaet med Arbejderne, paatrykke Bemærkningen »Eftertryk forbudt«, og dermed hindret, at andre end én Mand i Arbejdsholdet kom i Besiddelse af en saadan Priskurant, forelaa et af de Stridsspørgsmaal, som ikke kan betegnes som Brud paa Overenskomst. Retten paatog sig dog — i Henhold til Adgangen i Loven — at dømme over Arbejdernes Krav om Ret til at lade Priskuranten trykke og kom til det Resultat, at begge de to Parter, der har indgaaet Overenskomsten, hver for sig maa have Ret til at mangfoldiggøre den til Oplysning for de af dens Medlemmer, som skal arbejde efter den.

Naar der til Afgørelse for Den faste Voldgiftsret har foreligget et Tilfælde, som af Retten er afgjort som Overenskomstbrud, kan den idømme den indklagede Part en *Bod*, der tillige tjener som Erstatning, saafremt der er lidt Skade. Her melder sig saa et Spørgsmaal af stor Interesse, nemlig om, hvem der skal betale en eventuel Bod — Organisationerne eller de enkelte Medlemmer — og det er da her udtrykkeligt fastslaaet, at der kun kan paalægges Organisationerne Ansvar, naar dette forud er vedtaget mellem Parterne, eller Organisationerne har gjort sig delagtige i det paaklagede Forhold.

Organisationsansvaret er et Spørgsmaal, som meget ofte er fremme under Procedurer i Retten, idet Arbejdsgiverne ser deres Interesse i at paalægge Organisationerne Ansvar for Medlemmernes Overtrædelse, medens Fagforbundene finder det naturligt ikke at paatage sig økonomisk Ansvar for Medlemmernes Overenskomstovertrædelser, der maaske endda er foretaget direkte mod

Organisationens Beslutning, eller som fortsættes uanset Paabud fra Organisationerne om Ophør.

Noget andet er, at der i visse Overenskomster — f. Eks. for Havnearbejdere i København, for Elektrikere og for Tekstilarbejdere — er indgaaet en med Arbejdsgiverne gensidig Overenskomst om Ansvar for Overenskomstens Overholdelse, og dette kan f. Eks. medføre, at Arbejderorganisationen maa betale Bødebeløb for Overenskomstbrud ved uvarslet Arbejdsstandsning, selv om Organisationen ikke som saadan er skyldig.

Naar der nu er Tale om konstateret Overenskomstbrud, der har medført Tab og dermed Erstatningskrav, er det ikke saaledes, at den dømte Part uden videre er hjemfalden til Betaling af denne Erstatning. Det retter sig efter, i hvilken Udstrækning den foretagne Overtrædelse er undskyldelig fra Overtræderens Side, idet Bod (Erstatningen) saa tilpasses derefter, og Bod og Erstatning skal helt bortfalde, saafremt den skadelidte egentlig selv bærer Skylden for det skete.

Drejer det sig for Eksempel om en uvarslet og ulovlig Arbejdsstandsning foretaget af Arbejdere, og det kan paavises under Retsforhandlingerne, at Arbejdsgiveren eller dennes Repræsentant selv — ved at foretage Dispositioner mod gældende Aftaler eller andre Handlinger — faktisk har fremprovokeret Strejken, vil Retten, i Henhold til den i Loven givne Bemyndigelse, kunne fritage Arbejderne og deres Organisationer for at betale Bod og Erstatning. Iøvrigt maa det bemærkes, at det ved Domme fra Den faste Voldgiftsret anses for skærpende Omstændighed, saafremt en Part nægter at lade en Sag, der henhører under den faglige Voldgift, afgøre ad denne Vej, eller handler i Strid med en faglig Voldgiftsdom eller maaske endda handler i Strid med en

Formildende

Omstændigheder.

Dom fra Den faste Voldgiftsret. Hvad ellers angaar det Omraade, der er tillagt Den faste Voldgiftsret at dømme i, er det saaledes, at naar der er Ret til Søgmaal ved Den faste Voldgiftsret, er et Søgmaal ved de almindelige Domstole afskaaret, saaledes at alle Spørgsmaal om Brud paa Arbejdsoverenskomster *skal* afgøres ved Den faste Voldgiftsret. Naar der alligevel ved de almindelige Domstole er afgjort f. Eks. Sager, som den mellem Arbejderorganisationerne og Murermestrene i Esbjerg og Kolindsund-Sagerne, skyldes det, at de paagældende Domstole først har afgjort, at da der ikke forelaa til Afgørelse saadanne Spørgsmaal, altsaa Overenskomstbrud eller lignende, som retteligt henhører under Den faste Voldgiftsret, optog man selve Spørgsmaalet til Afgørelse. En Stilling, som er blevet gjort til Genstand for adskillig Kritik.

Den faste Voldgiftsrets Myndighed gaar da i Korthed ud paa følgende:

- 1) Rettens Dom kan gaa ud paa en blot Tilkendegivelse af, hvorvidt det paaklagede Forhold er i Strid med indgaaende Overenskomster (§ 5 A, Nr. 1).
- 2) Den kan endvidere erklære en paaklaget Beslutning for ugyldig. Særlig er foreskrevet, at naar en Arbejdsstandsning er varslet, kan Spørgsmaalet om Standsningens eventuelle Lovlighed bringes for Retten, forinden Standsningen er traadt i Kraft (§ 5 A, Nr. 4, 1. Stk.).
- 3) Endvidere kan Retten henvise en Sag til Afgørelse ved faglig Voldgift, naar den hører hjemme dør, eller efter Omstændighederne selv afsige Kendelsen i den faglige Voldgiftsrets Sted (§ 10).
- 4) Fremdeles kan Rettens Dom gaa ud paa Ikendelse af en Bod (§ 5 A, Nr. 1—5), der, hvis Skade er sket, tilfalder den Skadelidte og i andre Tilfælde tilfalder Sagsøgeren.

Den faste Voldgiftsret har sit Sæde i København, og den har sit Retslokale paa Københavns Raadhus, men

der er efter Loven Mulighed for at sætte Retten andetsteds i Landet.

Ved Sagers Behandling i Retten er den praktiske Fremgangsmaade den, at den klagende Part indsender et Klageskrift med Oplysning om, hvem der indklages. Hvis det saaledes drejer sig om Medlemmer under de to Hovedorganisationer, er det f. Eks. De samvirkende Fagforbund, der paa et Forbunds Vegne og dette igen paa en Afdelings Vegne, indklager Dansk Arbejdsgiverforening *for* en den tilsluttet Arbejdsgiverorganisation, og denne igen *for* et af dens Medlemmer.

I Hovedtrækkene er det saaledes, at der her er skabt en Domsinstitution, der har til Opgave at dømme over Kontraktbrud, men saaledes at Kontrakterne fortsat bestaar. Medens som bekendt i Almindelighed et Kontraktbrud har til Følge Kontraktens Ophævelse, sker der her dette, at Bruddet paadømmes, men Kontrakten — altsaa Overenskomsten — bestaar fortsat, og med den Fortolkning eller Understregning, som Dommen udtrykker.

Den faste Voldgiftsret er en Domstol, der i sine Bedømmelser skal tage Hensyn til de paa de faglige Overenskomstomraader specielle foreliggende Forhold, og ved sine Bods- og Erstatningsansættelser tage Hensyn til undskyldende Momenter, eventuelt fritagende Momenter. Den er tillige en Domstol, der har en særlig Tillid fra Parterne, fordi Dommerne vælges af Parternes Hovedorganisationer og Retsformændene af Dommerne, og endelig skabes der ved denne eneste Domstol for disse Spørgsmaal en Ensartethed i Dommene og dermed Rettesnor for Organisationerne og deres Medlemmer.

Formodningen om, at Antallet af Sager for Den faste Voldgiftsret i Tidens Løb vilde indskrænkes, har ikke holdt Stik, idet Antallet tværtimod er steget betydeligt gennem Aarene. I Aarene 1910—1925 behandledes ialt

ca. 950 Sager, altsaa gennemsnitlig 64 Sager pr. Aar, i de følgende 6 Aar ca. 600 Sager, gennemsnitlig 100 Sager pr. Aar, i 1932, 33 og 34 450 Sager, altsaa ca. 150 Sager pr. Aar. Gaar man disse Sager igennem, viser det sig, at der stort set indbringes omtrent lige mange Klager af henholdsvis Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationerne, og at der altsaa gennem Aarene har vist sig en stigende Interesse fra begge Parter i at søge Den faste Voldgiftsrets Bistand til Afgørelse af de formentlig foreliggende Overenskomstbrud. — Grunden er vel nok alene Tidens almindelige Krav og Ønsker om retslig Afgørelse af Retstvister og *Arbejdskampens Anvendelse alene i Interessespørgsmaal.*

Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919 om Den faste Voldgiftsret, med Ændring jvf. Lov Nr. 135 af 2. Maj 1934.

§ 1.

Den faste Voldgift bestaar af 6 ordinære Dommere og 16 Suppleanter, en Formand, 2 Næstformænd eller, hvis Voldgiftsretten finder det fornødent, 3 Næstformænd samt en Sekretær.

Saa længe »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« i overvejende Grad repræsenterer Landets ved Landbrug og Skovbrug, Industri, Haandværk, Transport og Jordarbejde beskæftigede organiserede Arbejdsgivere og Arbejdere, vælger disse Foreninger hver 3 af de ordinære Medlemmer og 8 Suppleanter. Er det nævnte Repræsentationsforhold ikke længere til Stede for en af de paagældende Foreningers Vedkommende, bliver Forslag til Ændring i Valgmaaden efter Forhandling mellem Foreningerne af disse at indsende til Socialministeriet, som da gør Skridt til at søge Loven ændret.

Valget, som gælder for 2 Aar, foregaar hvert andet Aar i Oktober Maaned, og Resultatet skal straks meddeles Rettens Sekretær, der hvert Aar indkalder de valgte ordinære Medlemmer — eventuelt ved Tilkaldelse af Suppleanter — til Valg af Formand og Næstformænd

for det følgende Kalenderaar, hvilket Valg, der sker ved Stemmefflerhed, skal foregaa før den 1. December.

Kommer Valget af Formand — eller Næstformænd — ikke i Stand indenfor den fastsatte Frist, gør Sekretæren Indstilling til Præsidenten i Højesteret, der i Forening med Præsidenterne for de øvrige københavnske kollegiale Retter foretager Valget blandt disse Retters juridiske Medlemmer.

Kommer noget af de øvrige i denne Paragraf omtalte Valg ikke i fuldgyldig Stand inden den for samme fastsatte Frist, gør Sekretæren derom Indstilling til Socialministeriet, der med behørigt Hensyn til en ligelig Repræsentation indenfor Retten af Arbejdsgiver- og Arbejder-Interesser erstatter det manglende Valg ved Udnævnelse.

Rettens Sekretær indkalder til Retsmøderne de ordinære Dommere eller, efter den Rækkefølge, han forud med disse har aftalt, Suppleanterne.

§ 2.

De ordinære Medlemmer og Suppleanter maa have Indfødsret, være fuldmyndige, ikke være dømte for en i den offentlige Mening vanærende Handling og ikke være ude af Raadighed over deres Bo. Formanden, Næstformændene samt et af de fra hver Side valgte 3 ordinære Medlemmer og et tilsvarende Antal Suppleanter maa opfylde Lovens Betingelser for Beskikkelse til fast Dommer i en ordinær Ret.

De juridiske Medlemmer af kollegiale Retter i København — afset fra disses Formænd — er pligtige at modtage Valg til Formands- og Næstformands-Stillingerne. Denne Pligt gælder dog ikke, naar vedkommende i 3 Aar har beklædt Stillingen.

Viser Arbejdet som Formand eller Næstformand ved Voldgiftsretten sig at være saa omfattende, at det hindrer et til denne Stilling valgt Medlem af de nævnte Retter i at varetage de ham som saadan paahvilende Embedspligter, bliver den fornødne Arbejdskraft for Retterne at tilvejebringe.

Hvis det viser sig, at det Voldgiftsretten paalagte Arbejde overstiger en enkelt Rets Kræfter, foranlediger Socialministeriet efter Voldgiftsrettens Indstilling en

eller flere tilsvarende Retter oprettede med afgrænsende Omraader. De nærmere hertil sigtende Bestemmelser kan træffes ved kongelig Anordning efter forudgaaende Forhandling med »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund«.

§ 3.

Honorar for Formand, Næstformænd og Sekretær samt Diæter for Rettens Medlemmer udredes ligesom Rettens Kontorudgifter, forsaavidt de ikke dækkes gennem de ved Rettens Kendelser paalagte Sagsomkostninger, af Staten gennem Bevilling paa Finansloven.

§ 4.

- A. For Voldgiftsretten indbringes Spørgsmaal om Overtrædelse af den mellem »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« bestaaende Overenskomst af 5. September 1899.
- B. Endvidere skal i følgende Tilfælde Overtrædelser af Overenskomster mellem en Arbejderorganisation paa den ene Side og enten en Arbejdsgiverorganisation eller en Enkeltvirksomhed (Enkeltmand, Firma, Aktieselskab) paa den anden Side, forsaavidt vedkommende Overenskomst ikke indeholder Bestemmelser i modsat Retning, kunne indklages for Voldgiftsretten efter nedennævnte Regler og med de i § 5 nævnte Følger:
 1. Naar en Arbejdsgiverorganisation gør sig skyldig i et Forhold, hvorved en Overenskomst med en Arbejderorganisation krænkes,
 2. naar et eller flere Medlemmer af en Arbejdsgiverorganisation i Strid med en af Organisationen indgaaet Overenskomst foretager noget, hvorved den vedkommende Arbejderorganisation eller dennes enkelte Medlemmers Ret efter Overenskomsten krænkes,
 3. eller omvendt naar en Arbejderorganisation gør sig skyldig i et Forhold, eller Medlemmer af en saadan i Fællesskab foretager noget, hvorved en Overenskomst med en Arbejdsgiverorganisation

krænkes, kan den Organisation, hvis Ret eller hvis Medlemmers Ret er krænket, paaklage dette Forhold ved at indklage den paagældende modstaaende Organisation for Voldgiftsretten.

4. Naar en Enkeltvirksomhed har sluttet Overenskomst med en Arbejderorganisation, kan Organisationen og Enkeltvirksomheden indklage hinanden for Voldgiftsretten for lignende Overtrædelser som de under 1—3 nævnte.
5. Naar en Arbejdsgiverorganisation eller Medlemmer af samme, henholdsvis en Enkeltvirksomhed, varsler Lockout overfor en Arbejderorganisation eller Medlemmer af samme, og den Arbejderorganisation, mod hvis Medlemmer den bebudede Lockout er rettet, vil gøre gældende, at Lockouten eller det uopfyldte Krav, hvorpaa den erklæres, er i Strid med indgaaede Overenskomster, og ved anbefalet Brev inden 5 Dage overfor den Organisation, der selv eller hvis Medlemmer har bebudet Arbejdsstandsningen — henholdsvis overfor den Enkeltvirksomhed, der har bebudet Arbejdsstandsningen — har protesteret mod Lockoutens Lovlighed, kan enhver af Parterne inddrage Spørgsmaalet om Lockoutens Lovlighed for Voldgiftsretten.

Efter tilsvarende Regler kan ogsaa Spørgsmaalet om Lovligheden af en Strejke, der af en Arbejderorganisation eller Medlemmer af samme varsles overfor en Arbejdsgiverorganisation eller Medlemmer af en saadan eller overfor en Enkeltvirksomhed, af enhver af Parterne indbringes for Voldgiftsretten.

6. Naar en Arbejdsgiverorganisation eller Medlemmer af samme, henholdsvis en Enkeltvirksomhed, iværksætter eller fortsætter Lockout overfor en Arbejderorganisation eller Medlemmer af samme, kan sidstnævnte Organisation, naar den formener, at Lockouten i og for sig eller det uopfyldte Krav, hvorpaa den erklæres, er i Strid med bestaaende Overenskomster, lovlig afsagte Voldgiftskendelser eller en af den heromhandlede Voldgiftsret afsagt Dom, sagsøge Arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis Enkeltvirksomheden, for Voldgiftsretten.

7. Naar en Arbejderorganisation eller Medlemmer af samme paa lignende Maade i Strid med bestaaende Overenskomster, Voldgiftskendelser eller den heromhandlede Voldgiftsrets Dom iværksætter eller fortsætter Strejke overfor en Arbejdsgiverorganisation eller Medlemmer af samme, henholdsvis overfor en Enkeltvirksomhed, kan Arbejdsgiverorganisationen, henholdsvis Enkeltvirksomheden sagsøge Arbejderorganisationen for Voldgiftsretten.
- C. Ogsaa andre Tvistepunkter mellem Arbejdsgivere og Arbejdere kan, naar Voldgiftsretten med en Majoritet af mindst 5 billiger det, indbringes for samme, naar der mellem en Arbejdsgiver- og Arbejderorganisation eller mellem en Enkeltvirksomhed og en Arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte Tilfælde speciel Aftale.
- D. Forsaavidt en af de ovennævnte Organisationer eller Enkeltvirksomheder er Medlem af en mere omfattende Organisation, skal Søgsmålet anlægges af og mod den mere omfattende Organisation, der hænder Dom og lider Dom paa Sagsøgerens og sagsøgte's Vegne.

§ 5.

A. 1. I de i § 4 B. Nr. 1—4 nævnte Tilfælde afgør Voldgiftsretten, hvorvidt det paaklagede Forhold er i Strid med indgaaede Overenskomster, og hvorvidt den paaklagede Beslutning som overenskomststridig er ugyldig, og kan den eller de for det paaklagede Forhold ansvarlige ikendes en Bod, der, saafremt Skade er sket, skal tilfalde den skadelidende og i andre Tilfælde tilfalde Sagsøgeren.

Bestaar Overenskomstkrænkelsen i Undladelse af at betale et skyldigt Pengebeløb, kan Dommen i Stedet for Bod gaa ud paa Betaling af Beløbet.

Naar ikke andet forud er vedtaget, kan der kun paalægges Organisationerne som saadan retligt Ansvar, naar den har gjort sig delagtig i det paaklagede Forhold.

2. Hvis Skade er lidt, beregnes Bodden under behørigt Hensyn til, i hvilken Grad Overtrædelsen har været undskyldelig fra Overtræderens Side, efter den skete

Skades Størrelse. Ligesom Bod en iøvrigt under særlig formildende Omstændigheder ganske kan bortfalde, skal Bod en for en ulovlig Arbejdsstandsning bortfalde, naar overenskomststridig Adfærd fra dens Side, mod hvem Arbejdsstandsningen er rettet, skønnes at have givet rimelig Grund til Arbejdsstandsningen.

3. Som særlig skærpende Omstændighed skal det anses, at Overtræderen har nægtet at lade Sagen afgøre ved Voldgift, skønt efter Overenskomst pligtig hertil, eller har handlet i Strid med lovlig afsagt Voldgiftskendelse eller en af den heromhandlede Voldgiftsret afsagt Dom.

4. I de under § 4 B. Nr. 6 og 7 nævnte Tilfælde kan den eller de for det paaklagede Forhold ansvarlige ikendes en Bod efter de i denne Paragrafs 1ste til 3die Stykke givne Regler. Hvis der i de heromhandlede Tilfælde bliver Spørgsmaal om dels at erklære en paabegyndt Arbejdsstandsning for ulovlig, dels at ikende Bod, kan Voldgiftsretten, naar det sidste Spørgsmaal kræver længere Tids Undersøgelse, foreløbig afgøre det første Spørgsmaal.

Naar ikke andet forud er vedtaget, kan der kun paalægges Organisation en som saadan retligt Ansvar, naar den har gjort sig delagtig i den paaklagede Arbejdsstandsning s Iværksættelse eller Fortsættelse, eller den paagældende Konflikt vedrører Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst.

5. Efter de i denne Paragraf givne Regler kan Bod ogsaa paalægges i de Sager, der anlægges for Voldgiftsretten ifølge § 4 A. og C.

B. 1. Hvor der haves Ret til Søgmaal ved Voldgiftsretten, er Søgmaal ved de almindelige Domstole afskaaret, dog er den enkelte Arbejder ikke dermed afskaaret fra ved disse at søge sig tilgodehavende Arbejdsløn tilkendt, medmindre Organisation en under Søgmaalet for Voldgiftsretten har frafaldet saadan Ret paa Arbejdere ns Vegne.

2. Naar en Strejke eller Lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige Meddelelse om dens Varsling eller Ikrafttræden heller ikke retsstridig.

§ 6.

Rettens ordinære Sæde er i København, men naar det af Retten skønnes formaalstjenligt, kan den sættes andet Sted. Mødetid bestemmes af Formanden. Retsbog føres i Overensstemmelse med de i Lov om Rettens Pleje Kap. 3 givne Regler. Rettens Sekretær fungerer som Retsskriver. Næstformændene fungerer i Formandens Forfald.

§ 7.

Sag anlægges ved, at Sagsøgeren til Retten indgiver Klageskrift i mindst 2 Eksemplarer. Formanden indkalder Parterne til et snarest muligt berammet Retsmøde, idet han samtidig tilstiller sagsøgte et Eksempplar af Klageskriftet. Formanden kan tillige bestemme en Frist, inden hvilken sagsøgte før Retsmødet skal indlevere Svarskrift. Undtagelsesvis kan yderligere Skriftveksel tillades og Retsmødet udsættes.

Formanden kan efter Voldgiftsrettens Bemyndigelse, forinden den egentlige Domsforhandling, for at mægle Forlig mellem Parterne eller for til Forberedelse af Domsforhandlingen at foranledige yderligere Udtalelser af Parterne indkalde til et forberedende Retsmøde, hvortil Rettens øvrige Dommere ikke behøver at indkaldes.

§ 8.

Om Procesmaaden gælder i øvrigt med de nødvendige Forandringer de for borgerlige Sager gældende Grundsatninger i Lov om Rettens Pleje, 2den Bog, samt Kap. 27—30. Den i Lovens Kap. 39 angivne særlige Procesmaade er anvendelig.

I Retten til at lade møde ved Rettergangsfuldmægtig for Den faste Voldgiftsret gælder ingen Indskrænkninger for Parterne. I hvilket Omfang en Part er berettiget til at deltage i Forhandlingerne for Retten ved Hjælp af flere Fuldmægtige, afgør Retten, ligesom Retten træffer Afgørelse om, hvem der foruden Parterne og Rettergangsfuldmægtigene bør have Adgang til Retsmøderne.

Hvor en Organisation sagsøger eller sagsøges paa en Underorganisations Vegne, er de i fornævnte Lovs § 282 og Kap. 29 indeholdte Regler om Partsafhøring og Partsed ogsaa anvendelige paa den eller dem, paa hvis Vegne Sagen føres.

§ 9.

Formanden kan, om det findes fornødent, lade Stævning forkynde for sagsøgte efter Reglerne i Lov om Rettens Pleje § 155, og uden at dette har fundet Sted, kan de i § 341, jfr. § 363 og § 434, bestemte Følger af sagsøgtes Udeblivelse ikke bringes til Anvendelse.

Den, mod hvem Sagen anlægges, er pligtig at møde for Voldgiftsretten ogsaa udenfor den Retskreds, hvor han har Værneting.

§ 10.

Retten bør virke hen til, at de mellem Parterne indgaaede Voldgiftsaftaler overholdes. Hvis Sagen i sin Helhed henhører under en faglig Voldgiftsret, kan Retten afvise Sagen; men hvis det maa antages at være ugørligt eller dog forbundet med uforholdsmæssigt Besvær eller Ophold at faa tilvejebragt en faglig Voldgiftskendelse, eller hvis begge Parter ønsker det, kan Retten dog selv træffe Afgørelsen.

Enhører det foreliggende Spørgsmaal for en Del under en faglig Voldgiftsret, kan Retten ogsaa udsætte Domsafsigelsen, til Voldgiftskendelsen er indhentet. Retten kan til Oplysning i en faglig Tvist sætte sig i direkte Forbindelse med Fagenes Voldgiftsretter og, naar den skønner det fornødent, tilkalde Bistand af fagkyndige, som har Ret til at udtale sig under Forhandling og saa vidt muligt skal være til Stede i lige Antal for hver af Parterne. Efter Voldgiftsrettens Bestemmelse kan de fagkyndige overvære Voteringen.

§ 11.

Den i Lov om Rettens Pleje Kap. 29 omtalte Pligt for Parten til at give Møde personlig for Voldgiftsretten for at besvare Spørgsmaal gælder uden Afstandsbegrænsning. Efter Voldgiftsrettens Bestemmelse kan Afhøringen dog undtagelsesvis foretages for Underretten paa det Sted, hvor Parten bor eller opholder sig.

§ 12.

Som Vidne er enhver pligtig uden Afstandsbegrænsning at give Møde for Voldgiftsretten, naar denne bestemmer det.

I øvrigt er enhver til Oplysning i Sager, der foreligger Voldgiftsretten til Afgørelse, pligtig at møde som Vidne for den Underret, i hvis Retskreds han bor eller opholder sig, efter Indkaldelse i Overensstemmelse med de til enhver Tid gældende Regler om Vidners Stævning.

§ 13.

Med Hensyn til Rettens Bemyndigelse til at udmelde Syns- og Skønsmænd skal Grænserne for Rettens Embedsomraade (Lov om Rettens Pleje § 196, 2det Stykke) anses at være den i § 171, 2det Stykke, 2det Punktum, angivne Afstand fra Voldgiftsrettens Mødested.

For Syns- og Skønsmænds Pligt til at give Møde til Afhjemling finder Reglerne i nærværende Lovs § 12 tilsvarende Anvendelse.

§ 14.

Voldgiftsrettens Formand afgør ved Kendelse de Tvistigheder, som under Vidneførselen eller Syns- og Skøns-Optagelse opstaa for Retten.

Kære sker til den Landsret, indenfor hvis Landomraade Kendelsen er afsagt.

§ 15.

Om Godtgørelse til Vidner, Syns- og Skønsmænd gælder Lov om Rettens Pleje henholdsvis § 192 og § 211.

§ 16.

De af Voldgiftsretten afsagte Domme bliver af fuldbyrde som endelige og retskraftige Domme. Idømte Sagsomkostninger bliver at tillægge Voldgiftsrettens Kasse (jfr. § 3).

§ 17.

Ved en Organisation forstaas i denne Lov *enten* en Flerhed af Arbejdsgivere, der beskæftiger Arbejdere ved Industri, Haandværk, Handels- og Kontorvirksomhed, Landbrug, Gartneri, Jord- eller Transportarbejde, og som ved en dem alle forbindende med en Flerhed af Arbejdere indgaaet Overenskomst mod Overholdelse af visse Pligter fra Arbejdernes Side er forpligtede til at yde disse visse Arbejdsbetingelser, naar Arbejderne be-

skæftiges af dem ved de nævnte Virksomheder, *eller* en Flerhed af Arbejdere, hvem der ved en saadan med en Arbejdsgiverorganisation eller en Enkeltvirksomhed indgaaet Overenskomst mod Overholdelse af visse Pligter er tilsikret visse Arbejdsbetingelser, naar de nævnte Arbejdere beskæftiges hos de paagældende Arbejdsgivere.

Ved kongelig Resolution, udfærdiget gennem Socialministeriet, kan Voldgiftsrettens Myndighedsomraade dog udvides til Arbejdsforhold i Virksomheder, der ikke henhører til Industri, Haandværk, Handels- og Kontor-Virksomhed, Landbrug, Gartneri, Jord- og Transportarbejde, naar den faste Voldgiftsret enstemmig anbefaler Udvidelsen.

Saafermt den Organisation, som anlægges eller mod hvem der anlægges Sag ved Voldgiftsretten, er saa ringe i Omfang eller Betydning, at den Nytte, Sagens Behandling ved Voldgiftsretten kan stifte, ikke skønnes at staa i rimeligt Forhold til det med Voldgiftsbehandlingen forbundne Tab af Tid og Penge, er Voldgiftsretten beføjet til at afvise Sagen.

For saa vidt der ikke i en mellem to Virksomheder eller Organisationer indgaaet kollektiv Overenskomst er vedtaget andre betryggende Regler til Afgørelse af Uenigheder af faglig Karakter, anses Bestemmelserne i den af Fællesudvalget af 17. August 1908 vedtagne »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid« at være gældende mellem Parterne. Det i Normens § 2 nævnte Mæglingsudvalg skal da bestaa af 2 Medlemmer, hvoraf 1 vælges af hver af de i Overenskomsten deltagende Parter. Den i Normens § 6 ommeldte Voldgiftsret skal bestaa af 4 Medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af Parterne. Opnaas ikke Enighed om Opmanden, ud nævnes denne af Formanden for Den faste Voldgiftsret.

§ 18.

Saa snart 5 Aar er forløbet efter Lovens Ikrafttræden, foranlediger Socialministeren nedsat et Udvalg med lignende Sammensætning som det, der har forberedt Forslaget til nærværende Lov, for at foretage Gennemsyn af Loven og eventuelt foreslaa Forandringer i samme.

Hovedtræk af Loven.

1. Den afgørende Indflydelse paa Valget af Dommere og Rettens Præsidium lægges i de to Hovedorganisationer, Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund.
2. Bestemmelsen om, at en af de 3 Dommere fra hver Side skal være Jurist, giver større Muligheder for Flertalskendelser i Stedet for Formandsafgørelser.
3. Retten skal paadømme alle Forhold, der angaar Brud paa Overenskomster indgaaede mellem Arbejderorganisationer paa den ene Side og Arbejdsgiverorganisationer eller uorganiserede Arbejdsgivere paa den anden Side.
4. Retten kan dømme om Lovligheden af en løbende eller blot varslet Konflikt.
5. En begaaet retsstridig Handling kan paadømmes med en Bod, der dog ikke tilfalder Retten eller anden Institution, men altid Sagsøgeren, og det eventuelt ved Ulovligheden lidte Tab kan indeholdes i Bod.
6. Erstatningens Størrelse vil altid være afhængig af Undskyldelighed og den skadelidtes eventuelle Medansvar for Ulovligheden.
7. Det er en skærpende Omstændighed, hvis der foreligger Nægtelse af at medvirke ved faglig Voldgift eller foreligger Nægtelse af at efterleve en Dom fra Den faste Voldgiftsret.
8. Organisationerne kan kun dømmes for Medlemmers Forseelser, naar det er udtrykkeligt vedtaget, eller de direkte eller ved Passivitet har gjort sig medskyldige.
9. Uorganiserede Arbejdere har ikke Adgang til at benytte Den faste Voldgiftsret.
10. Naar der er Ret til Søgemaal ved Den faste Voldgiftsret, er Søgemaal ved de almindelige Domstole afskaarne.

Den faste Voldgiftsret i Praksis.

Sag anlægges ved, at Sagsøgeren til Retten indgiver et Klageskrift i mindst 2 Eksemplarer, hvilken Regel i Praksis har udviklet sig saaledes — naar en af Hovedorganisationerne er Sagsøger —, at Klagen med Bilag indsendes til Sekretæren i 30 maskinskrevne Eksemplarer, hvorhos Sagsøgeren selv — ikke Retten — samtidig direkte tilstiller Modparten 3 Eksemplarer af Klagen

med Bilag. — I denne Sammenhæng bemærkes, at Benævnelsen *Klager* og *Indklaget* altid bruges, i Stedet for Sagsøger og Sagsøgte.

Det vil let ses, at ovennævnte Ordning i høj Grad bidrager til Sagernes hurtige Fremme, idet ikke blot den fungerende Formand, men alle tre **Klage og Tilsv.** mænd og samtlige Dommere og Suppleanter straks modtager Klageskrifterne og derved nøje holdes à jour med de indkomne Sager, hvorved navnlig de ikke fungerende Retsmedlemmer i Tilfælde af Forfald sættes i Stand til at give Møde med meget kort Varsel, hvilket for Suppleanternes Vedkommende ogsaa hyppig sker.

Naar Klagen er modtaget, indkaldes Svarskrift eller Tilsvaret — som det almindeligvis kaldes — hvilket af en Hovedorganisation altid indsendes til Retten i 30 Eksemplarer, som straks udsendes til samtlige Retsmedlemmer, hvorhos de Indklagede selv — ikke Retten — tilstiller Klagerne 3 Eksemplarer af Tilsvaret. Yderligere Skriftveksling kan undtagelsesvis tillades, men sker i Praxis meget sjældent. Hvis et enkelt Arbejdsgiverfirma eller en Arbejderorganisation udenfor Hovedorganisationerne optræder enten som Klager eller Indklaget, sender Retten Genpart af Klagen til Indklagede, og Genpart af Tilsvaret til Klageren, saaledes som Loven byder.

Domsforhandlingen foretages i Almindelighed om Lørdagen, som er fast Retsdag, men med det stadig stigende Antal Sager har det vist sig nødvendigt ogsaa at foretage Domsforhandlinger paa andre af Ugens Dage.

Forinden Domsforhandlingen afholdes et saakaldt »forberedende Retsmøde«, ved hvilket foruden Parterne kun den fungerende Formand og Sekretæren behøver at være til Stede. — Under et saadant Møde gennemgaar

først Formanden Sagen med Parterne, undersøger herved, om der er Mulighed for Forlig, og forsøger i bekræftende Fald at forlige Sagen, gør eventuelt Parterne opmærksom paa, at mulige Mangler i deres Dokumentation maa

Forberedende Møde.

afhjælpes, fremdrager særlige Punkter, for at Parterne kan faa Lejlighed til nærmere at fixere deres Anbringender og Paastande, forespørger, om dette eller hint indrømmes eller benægtes, drager i sidste Fald Omsorg for, at den bevispligtige Parts Vidner bliver indkaldte, alt for at Domsforhandlingen kan blive saa vel forberedt som mulig. — Domsforhandlingen ved Retten er mundtlig, og om Procesmaaden gælder iøvrigt med de nødvendige Forandringer de for borgerlige Sager gældende Grundsætninger i Lov om Rettens Pleje. Hvis en Sag anlægges af Dansk Arbejdsgiverforening for Sammenlutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark og dennes Medlem, Aarhus Smedemesterforening paa dennes Medlem, Smedemester N. N.s Vegne mod De samvirkende Fagforbund paa Dansk Smede- og Maskinarbejderforbunds og dets Aarhus Afdelings Vegne i Anledning af et Overenskomstbrud, vil

Parterne. Parterne sandsynligvis være repræsenteret paa følgende Maade:

Fra Klagernes Side:

En Repræsentant fra Dansk Arbejdsgiverforening, Delegerede fra Jern- og Metalindustriens Sammenlutning og Smedemesterforeningen og endelig den paagældende Arbejdsgiver selv, muligt sammen med sin Værkfører eller Formand, og

fra de Indklagedes Side:

En Repræsentant fra De samvirkende Fagforbund, en Repræsentant fra Dansk Smede- og Maskinarbejderfor-

bund og Repræsentanter for Forbundets Aarhus Afdeling, Tillidsmanden fra Virksomheden — eventuelt en eller flere Arbejdere.

Domsforhandlingen indledes med Fremlæggelse af Klage og Tilsvar med Bilag, hvorefter den fungerende Formand giver Ordet til Klagernes og derpaa til de Indklagedes Sagførere — det er ordentligvis de for Hovedorganisationerne mødende Repræsentanter, der optræder som Sagførere — hvilke i frit mundtligt Foredrag fremstiller Sagen, hver fra sit Standpunkt, og nedlægger deres Paastande. Derefter kan hver af

Procedure. de Mødende faa Ordet, dels for at give deres Bidrag til Sagsfremstillingen, dels for at besvare Spørgsmaal, som stilles enten af Retsformanden, Dommerne eller Modparten. Slutningen af Domsforhandlingen former sig som ved enhver Domstol med Replik og Duplik koncentreret om de under Forhandlingen særlig omstridte Punkter.

I denne Forbindelse bemærkes, at Partsafhøringer under Vidnetvang — i Følge Lov om Rettens Pleje — undertiden anvendes, hvorved ogsaa gøres opmærksom paa, at den i nævnte Lov Kap. 29 omtalte Pligt for Parterne til at give personligt Møde for at besvare Spørgsmaal er gældende overfor Den faste Voldgiftsret uden Afstandsbegrænsning (§ 11).

Naar Uenigheden mellem Parterne angaar faktiske Forhold, og saadan Tvist ikke kan afgøres gennem Skriftvekslinger, og ikke heller kan afklares

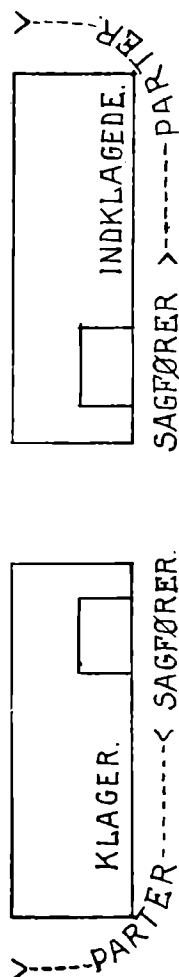
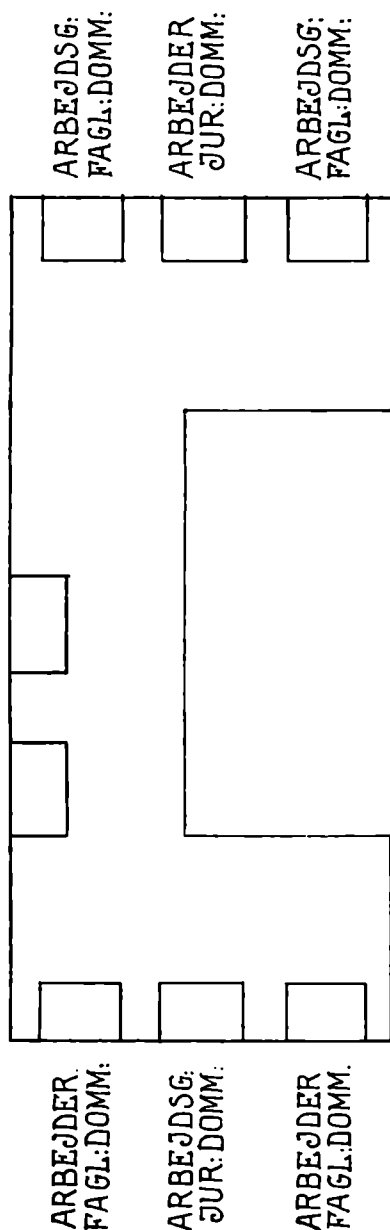
Vidner. ved Forhandlinger under det forberedende Møde eller senere under Domsforhandlingen med eventuel Partsafhøring, staar der kun tilbage at forsøge Bevis ved Vidner eller Syn og Skøn. Her gælder da den Regel, at enhver er pligtig at give Møde som Vidne for Den faste Voldgiftsret uden Afstandsbegrænsning (§ 12).

Vidneførslerne foregaar under Domsforhandlingen i Reglen lige efter, at de to Hovedordførere har præciseret deres Standpunkter. Retsformanden foretager den første Afhøring af Vidnet, som oftest uden at der er fremlagt skriftlige Spørgsmaal, men det sker ogsaa, at den Part, som har begæret Vidnet afhørt, selv udspørger Vidnet. De øvrige Dommere stiller ogsaa Spørgsmaal til Vidnerne paa de Punkter, de mener nærmere bør oplyses. — Vidneudsagnene protokolleres kun ganske undtagelsesvis. Efter Afhøringen af Vidnerne fortsættes og afsluttes den mundtlige Forhandling, hvorpaa — efter en kortere Pause — Voteringen foregaar, og Domsresultatet fastslaas.

Formanden udarbejder derpaa Udkast til Kendelse, som afgives til Sekretæren og udsendes i maskinskrevne Eksemplarer til Rettens Medlemmer, som **Kendelsen.** plejer at samles Onsdag Eftermiddag til et saakaldt »Kendelsesmøde«, hvor Kendelsesudkastet gennemgaas og diskuteres samt Kendelsen endelig vedtages og afsiges ved Fremlæggelse til Protokollen, hvorefter Kendelsen straks maskinskrives i et større Antal Eksemplarer og almindeligvis næste Dag udsendes til Parter, Retsmedlemmer og enkelte andre Interesserede. — Ligesom Voteringen ikke foregaar offentligt, saaledes gør heller ikke Dommen Rede for, med hvilken Majoritet den er vedtaget. Retsbog føres i Overensstemmelse med de i Loven om Rettens Pleje, Kap. 3, givne Regler, og Sekretæren fungerer som Retsskriver. Naar Kendelsen saaledes foreligger, er det en eksigibel — d. v. s. indrivelig — Dom og en inappellabel Dom med samme Retsgyldighed, som hvis den var afsagt af selve Landets Højesteret.

Som det ses af omstaaende Skitse, er Arbejdernes og Arbejdsgivernes Fagdommere placeret paa hver

SEKRETÆR, RETSFORMD:



Dommernes og Parternes Placering i Retslokalet.

sin Side af Retsformanden, medens de af Parterne valgte juridiske Dommere er placeret saaledes, at Arbejdernes juridiske Dommer har Plads mellem Arbejdsgivernes to Fagdommere, og Arbejdsgivernes juridiske Dommer har Plads mellem Arbejdernes to Fagdommere. Deraf følger, at der ikke under Retsforhandlingerne kan konfereres indbyrdes, og at Voteringen afgives af hver enkelt ud fra egen Overbevisning.

Mægling i Interessestridigheder.

Forligsinstitutionen.

Allerede i Arbejdskommissionen af 1875, der afgav Betænkning i 1878, udtaltes Ønskeligheden af, at Stridigheder, der ikke angik egentlige Rets-spørgsmaal, blev afgjort ved frivillige Voldgiftsnævn, og saavel som udtalt ved Møder i 70'ernes begyndende Arbejderbevægelse og Beslutning paa den skandinaviske Arbejderkongres i Gøteborg 1886 som Resolutioner, vedtagne i Arbejderkredse, fremkom Kravene om Indførelse af Institutioner med den Opgave at medvirke til fredelig Løsning af Stridigheder mellem Arbejdere og Arbejdsgivere.

I 1893 indbragtes i Folketinget første Gang Lovforslag om Oprettelse af Arbejdsretter og Enighedskamre, men dette Forslag — saavel som Forslag i Samlingen 1894—95 — strandede paa Uoverensstemmelser om, hvorvidt en Nyordning skulde gennemføres ved Lov, eller der skulde bygges videre paa det allerede bestaaende ved Autorisation af de frivillige Mæglings- og Voldgiftssystemer. Efter den i Indledningen nævnte Udvikling af hele det danske fagretslige System blev Spørgsmaalet om Oprettelse af en Forligsinstitution først rigtig aktuelt efter Betænkningen fra Fællesudvalget af 17. Aug. 1908.

Den første Lov er af 12. April 1910, hvorefter det bestemmes, at der af Indenrigsministeren udnævnes en Forligsmand, indstillet af Den faste Voldgiftsret, og naar der er udbrudt Arbejdsstandsning, eller naar der befrygtes en saadan, og naar Forligsmanden tillægger Stridens Virkninger og Om-

fang større samfundsmæssig Betydning, kan Forligsmanden indkalde Parterne, der saa har Pligt til at møde og underkaste sig Mæglingsforsøg. Forligsmandsloven har gennemgaaet mindre væsentlige Ændringer i 1921 og 1927 og har ved den nye Lov af 17. Januar 1934 faaet de betydningsfulde Tilføjelser om Afstemningsregler.

Som det fremgaar af selve Lovens Tekst, udnævnes der efter Indstilling af Den faste Voldgiftsret 3 Forligsmænd og en Stedfortræder, idet der dog **Institutionens** ikke er Tale om Embedsstillinger, men **Opgaver.** honorarlønnede »Æreshverv«. Forligsmændene vælger selv af deres Midte Institutionens Formand og fordeler selv Arbejdet imellem sig.

Forligsmandens Opgave er i første Række at være Mægleren, og Reglerne for hans Indgriben har den Ejendommelighed, at der efter Loven ikke er givet noget Tilfælde, hvor han *skal* gribe ind. Hvis saaledes Forligsmanden i en Konfliktsituation ikke finder Anledning til at gribe ind, kan ingen tvinge ham dertil. Derigennem er tydeligt fastslaaet, at Institutionen ikke i og for sig er til af Hensyn til de stridende Parter, men er til som Samfundsmagtens Organ til i de Tilfælde, hvor Samfundsinteresser er truet, at søge Forlig mellem Parterne. Derfor maa Initiativet til Forligsmandens Indskriden ligge hos ham selv, idet han som neutral Tilskuer skal følge Begivenhederne og skaffe sig fornøden Oplysning om Konfliktsituationernes Optræk og Udvikling, hvilket blandt andet sker derved, at Parterne har Pligt til at meddele Forligsinstitutionen om afgivne Konfliktvarsler. Ved Bedømmelse af, om en Konfliktsituation berører Samfundsinteresser, vil der ofte være Anledning til for Forligsmanden at tage hele Arbejdssituationen i Betragtning, idet en enkelt Konflikt vel kan være mindre betydende, men set i Sammenhæng med hele Arbejdssituationen maaske blive Anledning til en Storkonflikt.

Ogsaa med Hensyn til Tidspunktet for Forligsmandens Indgriben giver Loven en Begrænsning, idet Indkaldelse til Mægling ikke kan ske, før Forhandlingerne mellem Parterne er førte og fra en af Siderne erklæres som afsluttede uden Resultat.

Derved beskyttes Organisationernes Ret til at forhandle selv og styrkes det rent ideelle, nemlig, at de selv forhandler sig til Rette uden fremmed Indblanding, og at Forligsinstitutionen bliver en Nødhjælp. Medens det altsaa alene beror paa Forligsmanden selv, om han vil gribe ind i en Konfliktsituation, er Parterne ikke bestemmende om, hvorvidt de vil give Møde. Forud for den første Forligsmandslov var Arbejdsgiverne af den Formening, at Forligsmanden kun burde have Ret til at indbyde Parterne og at Mødepligt ikke samstemmede med Betegnelsen »Mæglingsinstitutionen«, men alle er senere enige om, at der bør være Pligt til at efterkomme Indkaldelser, saaledes som udtrykt i Loven, og i modsat Fald kunde Forligsinstitutionen af den ene Part ved Udeblivelse gøres betydningsløs.

Forligsmandens Indgriben i en Arbejdskonflikt begynder altid som en Indkaldelse af de stridende Parter til Forhandling, idet Loven udtrykkelig siger *Forhandling* og ikke *Mægling*. Det ligger heri, at Opgaven i første Omgang er at søge de bristede Forhandlinger genoptagne, hvilket sker ved, at Forligsmanden som Forhandlingsleder gør sine Henstillinger til Parterne for at fremskaffe de Indrømmelser, der skal fremme Freden. Allerede dette, at Forhandlingerne optages under disse nye Former kan bidrage til, at de bringes ud over »det døde Punkt«, og lykkes det ham paa denne Maade ved Indrømmelser fra Parterne at faa tilvejebragt Overensstemmelse om en ny Overenskomst, er Opgaven som Mægler løst paa rette

**Forhandlinger hos
Forligsmanden.**

Maade. Lykkes det ikke at opnaa et saadant Resultat, staar man overfor Mæglingsarbejdet.

Naar Mægling er paabegyndt, har Parterne ingen Indflydelse paa, om hvorvidt Forligsmanden skal stille et Mæglingsforslag. Det bestemmes alene af Forligsmanden, der skønner, om det maa anses formaalstjenligt at stille Forslag. — Man har her ment, at Forligsmanden bør have denne Competence, saaledes at ikke blot en af Parterne ved at nægte Modtagelse af et Forslag, kan hindre Opnaaelse af et Resultat af Mæglingen, og nogen Fare ved at give denne Bemyndigelse kan der formentlig heller ikke være, idet en Forligsmand kun kan være interesseret i at stille Forslag, der har i hvert Fald *nogen* Udsigt til at blive vedtaget af *begge* Parter. Beføjelsen til at stille Mæglingsforslag er det mest betydningsfulde for Institutionen.

Uden at se bort fra Betydningen af, at Forligsmanden optræder som *Forhandlingsleder*, er Virkningen af et *Mæglingsforslag* af en ganske anderledes afgørende Betydning. I det Øjeblik et Mæglingsforslag er fremsat, tvinges Parterne til at tage Stilling til Antagelse eller Forkastelse, og Forhandlingerne er samtidig dermed afbrudte.

Medens Pressen i Almindelighed holdes orienteret om Møder og Forhandlinger hos Forligsmanden, er det efter Loven forbudt at offentliggøre Mæglingsforslag uden Forligsmandens Samtykke og Brud paa denne Regel — saavel som Offentliggørelse af Afstemningsresultater — paatales i Henhold til Bestemmelserne i Lovens § 10. Der gaas med Hensyn til Offentliggørelse ud fra, at det vil virke uheldigt, om Indholdet af et Mæglingsforslag gøres til Genstand for almindelig offentlig Debat paa et Tidspunkt, hvor de direkte interesserede Parter endnu

ikke har faaet Lejlighed til at behandle det. Derimod er der Adgang til for Forligsmanden at offentliggøre Forslaget, efter at Afstemningsresultatet foreligger, i hvilken Henseende det gælder, at i Tilfælde af Forkastelse udsættes Forslaget og Parternes Stilling dertil for en offentlig Bedømmelse. Dette kan naturligvis ogsaa ske i Tilfælde, hvor Forslaget er vedtaget.

Naar Forligsmanden har anset det rigtigt at gribe ind i en Konfliktssituation, og Parterne er tilkaldte, holdes under Forligsmandens Forsæde et Plenarmøde med Deltagelse af begge Parter. Parterens Repræsentanter, som dør udvikler Begrundelserne for Krav og Modkrav. Derigennem er der Lejlighed for Forligsmanden til at faa suppleret sine allerede indhentede Oplysninger om Afstandene mellem Parterne, eventuelt ogsaa ved at stille Spørgsmaal til Parterne.

Efter Plenarmødets Afslutning holder Forligsmanden skiftevis Konference med de to Parterens Repræsentanter eller nedsætter særlige Udvalg, alt med det Formaal for Øje at bringe Parternes Standpunkter nærmere hinanden. — Er der ikke ved disse Konferencer og Udvalgsforhandlinger opnaaet fuld Overensstemmelse mellem Parterne, staar Forligsmanden overfor enten at erklære Mæglingen for afsluttet uden Resultat, eller at stille et Mæglingsforslag.

Spørgsmaalet om at afbryde Forhandlingen uden at stille Forslag, er aktuelt i de Tilfælde, hvor Forligsmanden anser det for udelukket at faa et paatænkt Forslag vedtaget. Men hvis en Bedømmelse af Parternes indbyrdes *Styrkeforhold* lader formode, at der er en — om end ringe — Mulighed for et Forslags Vedtagelse, medfører det gerne, at Forslaget stilles. Hvis Mæglingsforslaget forkastes af en af Parterne, eller begge Parter, staar i Almindelighed Konflikten foran sit Udbrud, eller

Muligheden for en øjeblikkelig Ophævelse af en ver-serende Konflikt bortvejres, idet et Forligsmandsforslag normalt maa betragtes som det sidste Fredsforsøg.

Der er i Almindelighed ikke efter Forkastelse af et Forslag nogen Mulighed for yderligere Indskriden fra Forligsmandens Side, idet en saadan i hvert Fald maa være betinget af, at nye indtrædende Situationer giver god Udsigt til, at en Mægling vil lykkes, og det vil i saa Tilfælde som Regel forme sig saaledes, at Forligsmanden ikke indleder ny Mægling, men retter Henstillinger til Parterne eller er Formidler ved Etablering af Forhandlinger.

Forligsmandslovens Afstemningsregler er et Kapitel for sig, og Bemærkninger dertil fremkommer i umiddelbar Forbindelse med nedenstaaende Aftryk af selve Loven:

Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder af 18. Januar 1934.

§ 1.

Stk. 1. Efter Indstilling af Den faste Voldgiftsret udnævner Socialministeren tre Forligsmænd for hele Landet med det Hverv paa de i denne Lov angivne Maader at medvirke til Bilæggelse af Stridigheder mellem Arbejdsgivere og Arbejdere. Udnævnel-sen gælder for tre Aar, dog saaledes at der ved hvert Aars Udløb afgaar en Forligsmand, og at der i hvert Aars December Maaned udnævnes en Forligsmand i Stedet for den afgaaende. For saa vidt angaar de i Medfør af Lov af 28. Februar 1927 udnævnte 3 Forligsmænd, bliver den i Henhold til nævnte Lov stedfundne Lodtrækning med Hensyn til Tidspunktet for den enkelte Forligsmands Afgang afgørende for deres Afgang efter nærværende Lov. Genudnævnelse kan finde Sted.

Stk. 2. Endvidere udnævner Socialministeren, ligeledes efter Indstilling af Den faste Voldgiftsret, for 3 Aar ad Gangen en Stedfortræder for Forligsmændene. Genudnævnelse kan finde Sted.

Stk. 3. Den af den faste Voldgiftsret foretagne Indstilling skal være tiltraadt af mindst eet af de henholdsvis af Arbejds-

giverne og Arbejderne valgte Medlemmer af Voldgiftsretten. Foreligger en saadan Indstilling ikke senest den 15. December hvert Aar, foretager Socialministeren Udnævnelsen uden Indstilling.

Stk. 4. Afgaar en Forligsmand ved Døden, eller fremsætter han for Socialministeren Ønske om Udtræden, som denne bifalder, vil der af Den faste Voldgiftsret være at foretage Indstilling efter foranstaaende Regler inden Forløbet af 1 Maaned efter, at Begæring om Indstilling er fremsendt fra Socialministeren. Foreligger Indstillingen ikke inden Udløbet af denne Frist, udnævner Socialministeren uden Indstilling en ny Forligsmand, som afgaar til det Tidspunkt, da den, for hvem han træder i Stedet, vilde være afgaaet.

§ 2.

Stk. 1. Forligsmændene vælger af deres Midte for et Aar ad Gangen en Formand, der er Forligsinstitutionens administrative Leder.

Stk. 2. Forligsmændene bør holde sig underrettede om Arbejdsforholdenes, og da særlig Lønforholdenes, almindelige Stilling til enhver Tid og sammentræder — saa ofte, det skønnes fornødent — efter Indkaldelse af Formanden for under hans Ledelse af drøfte den foreliggende Situation.

Stk. 3. Forligsinstitutionen er berettiget til af enhver Arbejdsgiverorganisation eller Virksomhed og Arbejderorganisation at forlange sig tilsendt Eksemplarer af enhver mellem disse Parter sluttet kollektiv Overenskomst.

Stk. 4. Det paahviler derhos enhver enkeltstaaende Arbejdsgiver- eller Arbejderorganisation at tilstille Forligsinstitutionen Varsler om Arbejdsstandsninger, for saa vidt det opstaaede Stridsspørgsmaal ikke efter Sagens Natur hører hjemme til Afgørelse ved Den faste Voldgiftsret. For de Organisationer, der er under kastet Septemberforligets Varselsbestemmelser, er det dog tilstrækkeligt at tilstille Forligsinstitutionen Afskrift af et udstedt 2det Varsel.

Stk. 5. Forligsmændene afgør ved en for hvert Kalenderaar fastsat Forretningsorden eller i hvert enkelt Tilfælde, i hvilke Arbejdsforhold hver enkelt af de tre Forligsmænd i paakommende Tilfælde skal mægle. Den af en Forligsmand optagne Mægling gennemføres af ham uden Medvirkning af de andre Forligsmænd (jfr. dog § 5) og føres af ham til Afslutning, selv om det Tidsrum, for hvilket han er udnævnt, er udløbet.

Stk. 6. Forligsinstitutionen indgiver aarlig Indberetning om sin Virksomhed til Socialministeren.

§ 3.

Stk. 1. Naar der er Grund til at befrygte Arbejdsstandsning, eller Arbejdsstandsning er indtraadt, og den Forligsmand, under hvem paagældende Sag hører (jfr. § 2, Stk. 5), tillægger Stridens Virkninger og Omfang samfundsmæssig Betydning, kan han — for saa vidt Forhandlingerne mellem Parterne i Henhold til de mellem dem vedtagne Bestemmelser er ført og fra en af Siderne erklæret afsluttet uden Resultat — af egen Drift eller paa Foranledning af en af Parterne indkalde de stridende Parter til Forhandling. Parterne bestemmer selv, ved hvem de vil lade sig repræsentere, dog maa det ikke være ved nogen uden for de respektive Organisationer, Hovedorganisationer eller Virksomheder staaende Person.

Stk. 2. Det er Parternes Pligt at efterkomme Forligsmandens Indkaldelse.

Stk. 3. Naar Forligsmanden har besluttet af mægle eller mægler til Hindring af en truende Arbejdsstandsning, kan han paa hvilket som helst Tidspunkt før eller under Forhandlingerne som Betingelse for Mæglingen stille Krav til Parterne om, at Arbejdsstandsningen ikke værksættes, forinden Forhandlingerne af Forligsmanden er erklæret for afsluttet. Kravet kan dog højst omfatte et Tidsrum af en Uge og kan under samme Arbejdsstrid kun stilles een Gang.

§ 4.

Stk. 1. Forligsmanden er under Forhandlingerne med Parterne berettiget til at gøre Henstillinger om Indrømmelser, som maatte synes hensigtsmæssige for Stridens fredelige Afslutning.

Stk. 2. Hvis Forligsmanden under en Mægling faar den Opfattelse, at de mellem Parterne foreliggende Stridsspørgsmaal eller nogle af disse enten ikke har været undergivet nogen egentlig Realitetsforhandling mellem Parterne eller paa Grund af deres specielle faglige Karakter bør søges forhandlet til Ende direkte mellem Parterne, kan Forligsmanden forlange saadan Forhandling optaget og nægte at fortsætte Mæglingen, forinden denne Forhandling har fundet Sted. Forligsmanden bestemmer Tidsfristen, inden hvis Udløb Forhandlingerne skal være afsluttet. —

Stk. 3. Naar Forligsmanden finder det formaalstjenligt, kan

han fremsætte et Mæglingsforslag, som dog ikke uden hans Samtykke maa offentliggøres, saa længe ikke begge Parter Svar paa Mæglingsforslaget foreligger. Inden Forligsmanden fremsætter sit Mæglingsforslag, skal han med Hensyn til Forslagets formelle og tekniske Side raadføre sig med Repræsentanter for hver af Parterne, og hvis Parterne tilhører en Hovedorganisation, tillige med en Repræsentant for hver af Hovedorganisationerne.

Stk. 4. Forligsmanden bestemmer efter Samraad med Parterne Fristen for Afgivelse af Svar paa Mæglingsforslaget med Hensyn til Vedtagelse eller Forkastelse.

§ 5.

For saa vidt en foreliggende Arbejdsstrid efter Forligsmændenes Skøn er af vidtrækkende samfundsmæssig Betydning, kan de beslutte, at Mæglingen i Striden udføres af alle tre Forligsmænd i Forening. Saadan Beslutning meddeles de interesserede Organisationer (Hovedorganisationer) eller Virksomheder, og i de Forhandlinger, som derefter finder Sted, deltager alle tre Forligsmænd. Formanden fører Forsædet under Forhandlingerne.

§ 6.

Stk. 1. Naar der under en Strid, som har givet en Forligsmand Anledning til at træde til efter § 3, opstaar Uenighed om Løn, Arbejdstid, Overarbejde o. lign., og den rette Erkendelse af, hvorledes de faktiske Forhold i denne Henseende har været, skønnes at være af Betydning for Stridens Afgørelse, er Forligsmanden berettiget til at afæske Parterne Erklæringer herom.

Stk. 2. For saa vidt disse Erklæringer synes ham usikre eller ikke tilstrækkelig oplysende, har Forligsmanden Ret til at begære Vidneforklaring optaget ved Den faste Voldgiftsret.

Stk. 3. Forligsmanden har under disse Vidneafhøringer for Voldgiftsretten Ret til at være til Stede og kan vedrørende de i Stk. 1 nævnte Forhold begære saadanne yderligere Spørgsmaal stillet til Vidnerne, som disses Udsagn maatte give Anledning til.

§ 7.

Stk. 1. Naar et Mæglingsforslag underkastes Afstemning inden for en Organisation, maa det kun forelægges i Forligsmandens Affattelse, og der kan kun afgives rene Ja- eller Nej-Stemmer. Enhver Afstemning om Mæglingsforslaget skal foregaa hemmeligt og skriftligt. Naar Afstemningsresultatet foreligger, skal Organisationens uden Ophold give Forligsmanden

skriftlig Meddelelse om, hvor mange Ja-Stemmer og hvor mange Nej-Stemmer der er afgivet, saavel som om det samlede Antal af stemmeberettigede Medlemmer. Før en Afstemning finder Sted, skal Organisationen saa vidt gørligt drage Omsorg for, at alle stemmeberettigede Medlemmer faar Adgang til at gøre sig bekendt med Mæglingsforslaget i dets Helhed.

Stk. 2. Opgørelsen af Resultatet af en Urafstemning finder Sted efter nedennævnte Regler:

Et Mæglingsforslag anses for forkastet, naar over 50 pCt. af de stemmedeltagende har stemt imod Forslaget, og mindst 75 pCt. af de stemmeberettigede Medlemmer har deltaget i Afstemningen. For hver Procent (Point), hvormed Stemmeafgivningsprocenten ligger under 75, skal den til Forkastelse nødvendige Procent af de afgivne Stemmer forhøjes med $\frac{1}{2}$.

Har Stemmedeltagelsen ikke andraget 25 pCt. af de stemmeberettigedes Antal, anses Forslaget som vedtaget.

Blanke og andre ugyldige Stemmesedler medregnes ikke ved Opgørelsen.

Stk. 3. Om Stemmeresultaterne, saaledes som de fremkommer i Afdelingerne, Forbundene eller Hovedorganisationen, maa intet offentliggøres eller meddeles, før Forligsmanden har offentliggjort Hovedresultatet.

§ 8.

Stk. 1. Naar der foreligger en Konfliktsituation, omfattende flere Fag, og Forligsmanden skønner, at denne kun kan løses under eet, kan han i de af ham til Konfliktsituationens samlede Løsning stillede Mæglingsforslag bestemme, at disse delvis eller fuldt ud skal betragtes som en Helhed, uanset, hvorledes de Fag, der er inddraget i Konflikten, er organiseret (som selvstændige Fagforeninger, Fagforbund eller Arbejdsgiverorganisationer eller indordnede som Medlemmer af en Sammenslutning af Fagforeninger, Fagforbund eller Arbejdsgiverorganisationer).

Stk. 2. Til Afgørelse af, om et saadant Mæglingsforslag er vedtaget eller forkastet, kan Forligsmanden forlange, at der skal foretages en Sammenlægning af Resultaterne for de forskellige inddragne Fag, og de stillede Forslag skal da betragtes som vedtaget, hvis der som Helhed foreligger et Flertal for Vedtagelsen. Ved Udregningen heraf skal i Tilfælde af Urafstemning denne lægges til Grund, medens, hvor Afgørelsen er truffet af en kompetent Forsamling, Afstemningen inden for denne skal benyttes som Fordelingsgrundlag. I de Tilfælde, hvor der inden for Afstemningsomraadet anvendes baade Urafstemning og Af-

gørelse ved kompetent Forsamling, beregnes Stemmeafgivningen saaledes: Man udregner hvor stor Stemmeafgivningsprocenten har været for de Afstemningsomraader som Helhed, hvor Urafstemning anvendes. Det samlede Medlemstal inden for det Omraade, hvor Afgørelsen træffes af en kompetent Forsamling, reduceres herefter i Forhold til den udfundne Stemmeafgivningsprocent inden for Urafstemningsomraadet, dog saaledes, at der ikke herved regnes med en lavere Stemmeafgivningsprocent end 50. Det saaledes reducerede Medlemstal fordeles mellem Ja- og Nej-Stemmer i samme Forhold som de paa den kompetente Forsamling afgivne Stemmer, og de herved fremkomne Stemmetal sammenlægges derefter med Stemmetallene fra Urafstemningsomraadet.

Stk. 3. For Organisationer under Arbejdsgiverforeningen udregnes Stemmevægten efter de hidtil gældende Regler. Hvor Organisationer under Arbejdsgiverforeningen og Organisationer uden for denne er interesseret i samme Forslag, udregnes Stemmevægten efter den af den paagældende Organisations Medlemmer i det nærmest forudgaaende Kalenderaar udbetalte Arbejds løn.

§ 9.

Det er forbudt at udstede Erklæringer eller føre Vidner om, hvad der af Parterne oplyses eller foreslaas under de af en Forligsmand ledede Forhandlinger, medmindre dette vedtages af begge Parter, og det drejer sig om Bestanddele af Forliget.

§ 10.

Stk. 1. Overtrædelse af denne Lovs Bestemmelser straffes med Bøde eller Hæfte indtil 3 Maaneder, for saa vidt ikke højere Straf i Henhold til den øvrige Lovgivning er forskyldt.

Stk. 2. Ved Paadømmelsen af Sager vedrørende Overtrædelse af de i § 4, Stk. 3, og i § 7, Stk. 3, indeholdte Forbud mod Offentliggørelse eller Meddelelse anses det som en meget skærpende Omstændighed, at Meddelelse er tilflydt Offentligheden, ogsaa selv om dette sker gennem Pressen i Form af »Forlydender«.

Stk. 3. Bøder, der idømmes efter nærværende Lov, tilfalder Statskassen.

§ 11.

Stk. 1. Udgifter til Lønninger, Kontorhold m. v. udredes af Staten ved Bevilling paa de aarlige Finanslove eller ved særlig Lov.

Stk. 2. Enhver Tvist om Forligsmændenes Kompetence kan indankes til Den faste Voldgiftsrets Afgørelse.

§ 12.

Denne Lov træder i Kraft straks. Samtidig bortfalder Lov Nr. 37 af 28. Februar 1927 om Mægling i Arbejdsstridigheder.

Lovens Afstemningsregler giver Anledning til adskillige Betragtninger, men først og fremmest er der **Afstemnings-** Grund til at være opmærksom paa, at **reglerne.** der i Fagorganisationerne gennem en Aarrække forud har været drøftet Spørgsmaal om mere tidssvarende Regler for Afgørelser i de store Overenskomstsituationer, uden at der naaedes noget Resultat. Man har drøftet Spørgsmaalet om Urafstemning eller kompetent Forsamling til at træffe Afgørelse om nye Overenskomster, og man har drøftet Afgørelsesformer i de Tilfælde, hvor et Forligsmandsforslag omfattede flere Fags Overenskomster som en Helhed.

Fra Arbejdsgiverside er der sat stærkt ind for, at der, i hvert Fald naar Forligsmanden har stillet Forslag, straks træffes en Afgørelse i Sagen af Parternes Repræsentationer uden at give Medlemmerne Adgang til at stemme om Forslaget, medens det fra Arbejderside er hævdet, at de Organisationer, der i deres Love har Bestemmelser om Medlemsafstemninger, ogsaa maa følge disse Bestemmelser.

I tidligere Tid, da Overenskomsterne blev sluttet paa forskelligt Aaremaal, og saaledes ikke alle løb ud samme Aar, kunde Arbejdernes Standpunkt bedre praktiseres, men efter at Praksis er blevet etaarige Overenskomster, staar man stadig overfor *samlede* Overenskomstsituationer. De forandrede Tingenes Tilstand kræver forandrede Metoder. Ingen kan være interesserede i, at et lille Flertal i et enkelt eller et Par Fag kan bevirke, at alle de øvrige Fag skal gaa ud i Konflikt. Saaledes som

Tiderne har udviklet sig, maa Solidaritet og Hensyn-tagen til hinanden være en nødvendig Forudsætning for Samarbejdet.

Efter at Arbejdsgiverne uden Held i 1932 havde fremført Krav om meget store Lønreduktioner, mødte man igen med saadanne Krav i 1933, og desuden Krav om Forhandlingsregler tilsigtende større Sikkerhed for, at et Forligsmandsforslag opnaaede Vedtagelse. Imidlertid ordnedes hele Overenskomstsituationen i 1933 ved Loven af 31. Januar om Overenskomsternes Forlængelse. I den Forbindelse bør det erindres, at der, i Tilslutning til Hovedorganisationernes Drøftelse af Overenskomstsituationen for Aaret 1929 blev sluttet en Aftale den 31. Oktober 1928, i hvilken det bl. a. hed:

»Ved et Fællesmøde i Dag i Arbejdsgiverforeningen mellem Repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening, De samvirkende Fagforbund i Danmark og Dansk Arbejdsmandsforbund er man enedes om at nedsætte et Fællesudvalg med det Formaal at optage en almindelig Drøftelse af Samarbejdet og herunder navnlig undersøge, om det maatte være muligt at bortrydde de Hindringer, som for Tiden gør sig gældende for Tilvejebringelsen af fler-aarige Overenskomster.«

Og ved Afslutningen af Lockouten i 1931 hedder det i Aftale af 28. April bl. a.: Dansk Arbejdsgiverforening

og De samvirkende Fagforbund er enige om, at der snarest muligt optages Forhandlinger om det almindelige Samarbejde mellem Organisationerne.

Disse gentagne Aftaler førte ikke til Forhandlingsresultater, men finder i bestemt Form sit Udtryk i Loven af 31. Januar 1933 — »Lockoutloven« — § 3, idet Samfundsinteresserne drages med ind i Forhandlingerne.

§ 3 lyder saaledes:

»Der nedsættes under Statsministerens Ledelse et Udvalg, hvori Socialministeren, Formanden for Den faste Voldgiftsret, Repræsentanter for Rigsdagen, for Arbejdsgivere og Arbejdere samt for Forligsinstitutionen skal have Sæde. Dette Udvalg skal

foretage en Gennemgang af de bestaaende Love og Regler for Bilæggelse af Arbejdsstridigheder og tilvejebringe Forslag til Forelæggelse i Rigsdagen i Oktober 1933, hvorved Samfundets Interesse under Konflikter vedrørende Arbejdsforhold paa behørig Maade sikres.«

Det derefter nedsatte Udvalg kom ikke til Enighed, og Regeringen gennemførte da Forligsmandsloven af 18. Januar 1934, der i det væsentligste er den hidtil gældende Lov med Indføjelse af to Paragraffer, 7 og 8, som fastsætter Regler for Afstemninger over et Forslag stillet af Forligsinstitutionen. Arbejdsgiverne har ikke med denne Lov faaet imødekommet deres Krav om en udstrakt Sikkerhed for Vedtagelse af et Forligsmandsforslag; men Lovbestemmelserne vil fremtidig gøre det nødvendigt for dem, der ønsker et Forslag forkastet, at de møder frem og afgiver deres Nej-Stemmer. De to nye Paragraffer gaar nemlig ud paa, dels at flere Fags Afstemninger kan kædes sammen, og dels paa, at kun forsaavidt der er afgivet saa og saa mange Nej-Stemmer, kan Forslaget betragtes som forkastet.

Sammenkædning af flere Fags Overenskomster ved Forligsforslag er jo ikke noget nyt Fænomen. Man har adskillige Gange staaet overfor, at Forligsmanden erklærer et Forslag, der angaar en hel Række forskellige Fag, for en Helhed, saaledes at hvis blot et enkelt Fag forkastede, var dermed Forslaget forkastet for samtlige Fag.

Efter den nye Lov kan Forligsmanden imidlertid ved en saadan Sammenkædning *kræve samlet* Afstemning, saaledes at Ja-Stemmer fra de paagældende interesserede Fag lægges sammen og paa samme Maade med Nej-Stemmerne, hvorefter Flertallet da er afgørende for, om hvorvidt Forslaget er vedtaget eller forkastet, og dette uden Hensyn til Stemmeprocenten. Det er altsaa Flertallet, der i saa Tilfælde er afgørende, uanset Stemmedeltagelsen. Yderligere er der saa Regler for, naar

der ved en saadan samlet Afstemning deltager Forbund, der ikke har Urafstemning, men træffer Afgørelse ved Hovedbestyrelse eller Kongres, saaledes at de indgaar med Ja- og Nej-Stemmer i Helheden. Antallet af de Stemmer, der saaledes indgaar i Helheden, svarer dog ikke absolut til det Antal Medlemmer, de repræsenterer, men reguleres efter den Stemmeprocent, som er opnaaet i Urafstemningsomraadet, dog ikke ned under 50 %.

Er et Forligsforslag derimod kun stillet til et enkelt Fag, altsaa uden Sammenkædning med andre, kræves en vis Stemmedeltagelse og en vis Stemmeovervægt, for at et Forslag kan forkastes. Reglerne for en saadan Afstemning kan efter Lovens § 7 synes noget indviklede, men gaar i Hovedtræk ud paa, at hvis Stemmedeltagelsen ikke naar 25 % af de stemmeberettigede Medlemmer, er Forslaget uden videre vedtaget, uanset hvor mange Nej-Stemmer der afgives. Hvis Stemmedeltagelsen er under 75 %, kræves en vis Overvægt af

Tillægsprocent. Nej-Stemmer — altsaa mere end Halvdelen af de afgivne Stemmer — for at et Forslag kan forkastes, idet der i saa Tilfælde skal opnaas en Slags »Tillægsprocent« paa Nej-Stemmerne.

Paragraf 7 angaar altsaa kun Forligsmandsforslag stillet til de enkelte Fag — de almindelige Tilfælde — og *ikke* naar flere Overenskomst-

Afstemninger i forslag under Afstemning skal betragtes
Henhold til som en Helhed. — Et Mæglingsforslag er
Lovens § 7. forkastet, naar over 50 % af Stemmedeltagerne har stemt imod Forslaget, og mindst 75 % af de stemmeberettigede Medlemmer har deltaget i Afstemningen. For hver Procent, hvormed Stemmeafgivningen ligger under 75 %, skal den til Forkastelsen nødvendige Procent af de afgivne Stemmer forhøjes med en halv Procent.

Til nærmere Studium tjener følgende Tabel, hvor man til Eksempel tager en Organisation med 1000 stemmeberettigede Medlemmer:

Hvis Stemme- tagelsen har været:	Skal der til 50% af de afgivne Stemmer tillægges:	Altsaa for- der for For- kastelse ialt af de afg. St.	Stemmedel- tagelse i pCt.	Antal Stemmer	pCt. Nej Stemmer	Nej Stemmer ialt	pCt. Ja Stemmer	Ja Stemmer ialt
70 %	$5 \times \frac{1}{2} \frac{0}{0} = 2\frac{1}{2} \frac{0}{0}$	$52\frac{1}{2} \frac{0}{0}$	70	700	52,5	368	47,5	332
65 -	$10 \times \frac{1}{2} = 5$	55 -	65	650	55	358	45	292
60 -	$15 \times \frac{1}{2} = 7\frac{1}{2}$	$57\frac{1}{2}$ -	60	600	57,5	345	42,5	255
55 -	$20 \times \frac{1}{2} = 10$	60 -	55	550	60	330	40	220
50 -	$25 \times \frac{1}{2} = 12\frac{1}{2}$	$62\frac{1}{2}$ -	50	500	62,5	313	37,5	187
45 -	$30 \times \frac{1}{2} = 15$	65 -	45	450	65	293	35	157
40 -	$35 \times \frac{1}{2} = 17\frac{1}{2}$	$67\frac{1}{2}$ -	40	400	67,5	270	32,5	130
35 -	$40 \times \frac{1}{2} = 20$	70 -	35	350	70	245	30	105
30 -	$45 \times \frac{1}{2} = 22\frac{1}{2}$	$72\frac{1}{2}$ -	30	300	72,5	218	27,5	82

Som allerede nævnt, betragtes endvidere et Forligsforslag som vedtaget, naar ikke 25 % af de stemmeberettigede Medlemmer afgiver gyldig Stemme, og som Helhed betyder disse Regler, at de Bestræbelser. Organisationerne selv udfolder for at faa Medlemmerne til at møde frem til Afstemningerne, nu underbygges med, at de ved at undlade at stemme faktisk kan risikere, at deres saaledes ikke afgivne Stemmer bidrager til, at Forslaget betragtes som vedtaget.

Bestemmelserne i § 8 angaar de Tilfælde, hvor flere Overenskomstforslag kædes sammen til en Helhed.

Naar Forligsmanden i en Konfliktsituation, der omfatter flere Fag, bestemmer, at de af ham stillede Mæglingsforslag helt eller delvis skal betragtes som en Helhed, skal Afgørelsen af, om et saadant Forslag er vedtaget eller forkastet, ske ved en Sammenlægning af Stemmeresultaterne i de forskellige inddragne Fag, og alle de stillede Forslag skal betragtes som vedtaget eller for-

**Afstemninger i
Henhold til
Lovens § 8.**

kastet, hvis der som Helhed foreligger Flertal for Vedtagelsen eller Forkastelsen. Ved Udregningen heraf skal i Tilfælde af Urafstemning denne lægges til Grund, og hvor Afgørelsen træffes af en kompetent Forsamling, skal Afstemningen indenfor denne benyttes som Fordelingsgrundlag.

Anvendes indenfor Afstemningsomraadet baade Urafstemning og Afgørelse ved kompetent Forsamling, udregnes Stemmeafgivningsprocenten for de Omraader som Helhed, hvor Urafstemningen anvendes, hvorefter Medlemstallet indenfor det Omraade, hvor den kompetente Forsamling træffer Afgørelse, reduceres i Forhold hertil — dog ikke til en lavere Procent end 50. Det saaledes reducerede Medlemstal fordeles mellem Ja- og Nej-Stemmer i det Forhold, den kompetente Forsamling afgiver Stemmer.

**Sammen-
kædning.**

Til Eksempel:

I hele Afstemningsomraadet deltager Fag med tilsammen 8000 stemmeberettigede Medlemmer. Af disse Fag træffes Afgørelsen for 4000 Medlemmers Vedkommende ved Urafstemning og for 4000 Medlemmer ved kompetent Forsamling. I hele Urafstemningsomraadet afgives 2000 Ja-Stemmer og 1000 Nej-Stemmer. Procenten af stemmeberettigede Medlemmer, der har deltaget i Afstemningen, er altsaa 75.

Medlemstallet indenfor det Omraade, hvor den kompetente Forsamling træffer Afgørelsen, reduceres herefter i Forhold til Stemmeafgivningsprocenten indenfor Urafstemningsomraadet og indgaar saaledes i Afstemningen med 75 % af 4000 Medlemmer = 3000, og efter dette Tal fordeles de i den kompetente Forsamling afgivne Ja- og Nej-Stemmer. Bestaar den kompetente Forsamling af 100 Repræsentanter, repræsenterer hver af disse 30 Stemmer. Afgives der herefter 20 Ja-Stemmer

og 80 Nej-Stemmer, vil den kompetente Forsamling indgaa i Afstemningen som Helhed med 600 Ja-Stemmer og 2400 Nej-Stemmer.

Resultatet af Afstemningen som Helhed bliver herefter:

2000 Ja-Stemmer	1000 Nej-Stemmer
600 —	2400 —
Ialt 2600 Ja-Stemmer og 3400 Nej-Stemmer	

Forslaget er derefter forkastet, idet der fra den indirekte Afstemning i den kompetente Forsamling fremkommer en Overvægt af Nej-Stemmer.

Men Forslaget var ogsaa forkastet, selv om der af Nej-Stemmer kun forekom 1 over Halvdelen. Ved Afstemninger i Henhold til § 8, altsaa naar Sammenkædning finder Sted, beregnes ikke Tillægsprocenter for ringe Deltagelse i Afstemningen, idet almindeligt Flertal af Ja- eller Nej-Stemmer er afgørende.

Som allerede nævnt er der intet nyt i disse Sammenkædninger af flere Forslag, idet Forligsmanden flere Gange forud for Loven af 1934 har taget sig Ret til at gøre Forslagene til en Helhed. Det nye bestaar derimod i, at et enkelt Fags — eller enkelte Fags — Forkastelse ikke uden videre betyder, at hele Komplekset er forkastet, men at dette tværtimod er vedtaget, hvis der som Helhed er Flertal derfor. — Resultatet af Forligsmandens Ret til Sammenkædning maa blive en stærkere Solidaritetsfølelse og gensidig Hensyntagen fra Fag til Fag, ligesom Samarbejdet indenfor de enkelte Industrier og Samarbejdet i Centralorganisationen maa styrkes.

Forligsmandens Ret til at afæske Parterne en Forklaring har Arbejderne gentagne Gange krævet udvidet til at indhente Oplysninger om Forhold, der har Indflydelse paa Virksomhedernes Rentabilitet, saa han derved

blev i Stand til at skønne over Arbejdslønnens Forhold til Arbejdsgivernes Gevinst. Det er ikke gennemført, og baade Forligsmanden og Arbejderne er henvist til at skønne derover paa Basis af offentligt tilgængelige Regnskaber, Produktionsstatistik m. v., indtil Organisationerne vinder en anerkendt Ret til Kontrol med disse Forhold gennem dertil egnede Organer: Industriraad, Bedriftsraad og lignende.

De almindelige Domstole og Fagbevægelsen.

I det forudgaaende er behandlet de Retsregler, der med Septemberforliget som Grundlov, ved Norm for Regler for Behandling af faglig Strid og ved de almindelige Overenskomster og efter Fremsættelse af Mæglingsforslag fra Forligsinstitutionen fastlægger Retsstillingen mellem de kontraherende Arbejdere og Arbejdsgivere, og hvorledes Brud paa disse Retsregler paakendes inappellabelt af Den faste Voldgiftsret.

I alle andre Sager, der falder udenfor de ved Loven om Den faste Voldgiftsret fastlagte Omraader, er de almindelige Domstole kompetente, og de for disse gældende Retsregler er de almindelige civilretlige, der i det væsentlige maa udledes af almindelige Principper eller Skøn og ikke af positive Bestemmelser. Følgen heraf maa selvsagt blive, at der i Bedømmelsen af ensartede Forhold bliver Forskel, alt eftersom Bedømmelsen sker af den ene eller den anden af de almindelige Domstole. Af de foreliggende Afgørelser ved de almindelige Domstole kan man faa Indtryk af, at uorganiserede Arbejdere og Arbejdsgivere ved Retsbeskyttelse under de almindelige Domstole stilles gunstigere end organiserede. Medens Arbejdsgivernes og Arbejdernes Organisationer har aftalt og vedtaget deres indbyrdes Forhold i Fred og i Krig, og Lovligheden af Krigen eller dennes Omfang altid vil være et Spørgsmaal, som alene Den faste Voldgiftsret afgør, bliver Forholdet altsaa et ganske andet, naar Krigen føres mellem en Arbejderorganisation og uorganiserede Arbejdsgivere, idet der da kan rejses en Række forskellige Spørgsmaal i den Forbindelse.

For Konflikter mellem Organisationer er Grænserne

meget vide. I et Tilfælde, hvor et Amts Vejevæsen ikke vilde indgaa paa at lønne Vejarbejderne efter en Overenskomst med Fagforeningen, etableredes Konflikt paa Arbejdet, men Arbejdet fortsattes i fuldt Omfang af Skruetrækkere. Vejevæsenet var ikke Medlem af Arbejdsgiverforeningen, men til Støtte for sin Konflikt iværksatte Forbundet efter Varsel overfor Arbejdsgiverforeningens Medlemmer Sympatikonflikt for Transport til Vejarbejdet og for Producering af Materiale til de paa-gældende Veje, og Konflikten blev effektiv, saaledes at organiserede Arbejdsgivere ikke kunde levere til Vejene; men Vejevæsenet traadte i Forbindelse med uorganiserede Arbejdsgivere, som ved Hjælp af uorganiseret Arbejdskraft leverede og transporterede til Amtet, hvis Arbejde saaledes gik sin Gang. For de organiserede Arbejdsgivere var Stillingen da den, at de blev inddraget i en Konflikt, som ellers angik en uorganiseret Arbejdsgiver, og med det Resultat, at det Arbejde, den organiserede Arbejdsgiver forhindrede i at udføre, udførtes af uorganiserede. Et Forsøg fra Arbejdsgiverforeningens Side paa at faa kendt en saadan Konflikt ulovlig ved Den faste Voldgiftsret mislykkedes imidlertid. Arbejdsgiverforeningen maa bøje sig for Kampens Vilkaar.

Paa samme Maade vil det gaa, naar en Virksomhed under Dansk Arbejdsgiverforening kommer i Konflikt med Arbejderorganisationerne, og disse iværksætter Sympatikonflikt, forsaavidt angaar Transport til og fra Virksomheder, og forsaavidt angaar Transport af og Behandling af Virksomhedens Produkter, hvor de end maatte fremkomme. Arbejdsgiverforeningen vil ikke protestere imod, at Krigen saaledes føres ud i sine yderste Konsekvenser, og har forøvrigt ogsaa en tilsvarende Ret til efter Varsel at holde de i Konflikt værende Arbejdere ude fra Arbejde hos organiserede Arbejdsgivere. — Naar Talen derimod er om Konflikt hos uor-

ganiserede Arbejdsgivere, med hvem der ikke er Overenskomst, og disse søger Paadømmelse af Lovligheden af Konfliktens Omfang bedømt ved de almindelige Domstole, kan Resultatet blive et andet.

Saaledes med *Kolindsundsagen*. — Det var en lang og bitter Arbejdskamp, der førtes mellem Kolindsund Ejerlag og forskellige Arbejderorganisationer, og som afgjordes ved den af Højesteret afsagte Dom. — Sagens Forhistorie var følgende:

Efter at de Arealer, som Aktieselskabet »Kolindsund« havde udtørret, i 1921 var blevet udstykket og solgt til henved 170 Købere, dannede disse et Ejerlag, som skulde varetage fælles Interesser, navnlig med Hensyn til Arealernes Tørholdelse. Medens Aktieselskabet havde været Medlem af Arbejdsgiverforeningen og rettet sig efter de tariffmæssige Lønninger, holdt Ejerlaget sig udenfor, vilde ikke indgaa Overenskomster og nedsatte efterhaanden Lønningerne. Dette vakte Misfornøjelse hos Arbejderne, og efter deres Anmodning skrev da Landarbejderforbundet i Sommeren 1923 til Ejerlaget og indbød til et Forhandlingsmøde om en Overenskomst i Forventning om, »at der ved en særlig Forhandling vil kunne opnaas Enighed om en frivillig Ordning«. Ejerlagets Bestyrelse indfandt sig imidlertid ikke til Mødet og svarede overhovedet ikke paa Skrivelsen. Forbundets lokale Repræsentant telefonerede et Par Gange til Bestyrelsens Formand og anmodede om en Forhandling, men fik det Svar, at man ikke havde noget at forhandle med ham om. Som Følge heraf udeblev Ugen efter de fleste af Ejerlagets Arbejdere fra deres Arbejde. Men da der straks meldte sig tilstrækkelig uorganiseret Arbejdskraft, generede denne Strejke ikke Ejerlaget.

Forbundet foretog da det næste Skridt og meddelte Ejerne af 12 af de største Gaarde, som hørte til Ejer-

laget og beherskede dette, at der vilde blive etableret Arbejdsstandsning overfor dem. Skrivelsen derom indeholdt en Beklagelse af at skulle skride til Arbejdsstandsning og endte med Indbydelse til et Forhandlingsmøde, hvortil ogsaa Ejerlagets Bestyrelse blev indbudt »for at prøve en sidste Mulighed for en fredelig Løsning«. Det gik imidlertid som før. Ejerne svarede ikke og indfandt sig ikke til Mødet.

Strejken traadte da i Kraft, men den var ligeledes uden Virkning, idet de fleste Arbejdere forblev i Arbejdet, og det var let at faa Erstatning for dem, der gik. Det var derfor for Landarbejderforbundet nødvendigt at søge andre Kampmidler, hvis ikke Kampen for Forbundets Anerkendelse som forhandlingsberettiget Part skulde opgives og de strejkende Medlemmer prissiges. Med Støtte af De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsmandsforbund udvidedes da Konflikten til at omfatte al Transport til eller fra Gaardene, og denne Blokade medførte store Vanskeligheder for dem. Deres Produkter, navnlig Hø og Frø, kunde vanskeligt sælges og kun til daarlige Priser, fordi Køberne ikke kunde faa Varerne aflæsset og transporteret. Det var saaledes ikke blot Ejerne selv, som var blokeret for Arbejdskraft, men enhver, som indlod sig paa at købe eller forhandle deres Produkter, var udsat for selv at blive blokeret.

Det er forstaaeligt, at de, som ikke er vant til at færdes paa Arbejdets Krigsskueplads, overvældes ved Synet af den Virkning, en Arbejdskamp kan medføre, men det maa bemærkes, at det næppe heller var kommet saa vidt, hvis ikke Kampen førtes om det vigtige Spørgsmaal: Arbejderorganisationernes Ret til at kræve Overenskomst gennemført ogsaa hos uorganiserede Arbejdsgivere.

Landmændene og Købmand Kjær, der var Aftager af

deres Produktion, gik imidlertid til Domstolene for at søge Erstatning for det dem ved Konflikten paaførte Tab. Ved Østre Landsrets Dom af 27. Juni 1925 blev Organisationerne frifundne, men denne Dom blev omstødt af Højesteret Aaret efter, og Organisationerne blev dømt til at udrede store Erstatninger. Da Arbejdsgiverne derefter førte Sag om yderligere Erstatning, ogsaa for den Tid, der laa mellem Landsrettens Frifindelsesdom og Højesterets Erstatningsdom, blev denne med Moderation ogsaa tilkendt dem, saaledes at Organisationerne maatte udrede til Landmændene ialt 230.000 Kr. og til Købmand Kjær ialt 55.000 Kr.

Begrundelsen for Højesteretsdommen er ikke let at udlede for dem, der kun er bevandrede i Retstilstandene paa de almindelige faglige Overenskomst-Omraader.

For de organiserede Arbejdere og Arbejdsgivere blev der ved Septemberforliget vedtaget en omfattende Ret til at iværksætte Konflikter og Sympatikonflikter, og hertil føjedes ved en senere Aftale Regler for, hvem der kan varsle Sympatikonflikter, og udenfor Septemberforligets Rækkevidde har det vedblivende været som før Forliget, at Strejke og Lockout ansaas for berettiget uden anden Indskrænkning end den, der maatte følge af særlige Love eller Overenskomster, og da Blokade som Forbud mod at arbejde for en Arbejdsgiver kun er et andet Navn for eller en Følge af en Strejke, maa Reglerne være de samme. Herudover angiver en Række af Den faste Voldgiftsrets Kendelser tydeligt, hvorledes disse Reglers praktiske Forstaaelse er, og der kan derfor ingen Tvivl være om Blokadens Lovlighed i Henhold til disse.

Højesteret erklærede imidlertid Blokaden for retsstridig, bl. a. under Hensyn til den Maade, hvorpaa den var iværksat. Dette kan vel forstaaes saaledes, at Blokaden i og for sig var lovlig, men at Iværksættelses-

maaden gjorde den retsstridig, og at den i sit Forløb og sit Omfang var ulovlig. Højesteret fremhæver i den Henseende 3 Punkter, som har været afgørende for Sagens Udfald:

- 1) De Indstævnte har, som det maa antages, usandfærdigt offentlig sigtet Ejerlaget for at have lockoutet Lagets Arbejdere.
- 2) De Indstævnte har adskillige Gange offentliggjort Navnene paa de Personer, der var Gaardejerne behjælpelige med Afsættelsen af deres Produkter.
- 3) De Indstævnte har paa den i (Landsrets-)Dommen nærmere beskrevne Maade — saaledes bl. a. ved Henvendelser til og ved Trusler om Strejke og Blokade overfor Gaardejernes og Købmand Kjærs Forretningsforbindelser — tilstræbt helt at afskære Gaardejerne fra Afsættelse af deres Avl.

Det sidste Punkt er afgjort det vigtigste. Det bebrejder nemlig Arbejderne, at de har søgt at gøre Blokaden effektiv, og angriber dermed en hidtil anerkendt Ret. Der kan nemlig ikke tænkes en Konflikt, i hvilken Organisationerne ikke søger at hindre Arbejdsgiveren i at afsætte sine Produkter og Arbejderen i at faa Arbejde, og hvis denne Kolindsunddoms Konsekvenser gaar i modsat Retning, saaledes at f. Eks. Arbejdsgiverne kan opnaa Erstatning for den paaførte Blokade, har man efter Kolindsunddommen og i Betragtning af Den faste Voldgiftsrets Afgørelse i modsat Retning en gunstigere Retsstilling for de *uorganiserede* Arbejdsgivere, hvilket kun disse alene skulde synes at kunne være tjent med.

I samme Retning som Kolindsund-Sagen peger Dommen i den af Murermestrene i Esbjerg rejste Erstatningssag: Denne Sag opstod i September **Esbjerg-Sagen.** Maaned 1924, hvor Arbejdernes Fællesorganisation i Esbjerg overfor De samvirkende Fagforbund paaklagede, at nogle Murermestre i Esbjerg, der var Medlemmer af Kristeligt dansk Fællesforbund, næg-

tede at indgaa paa overenskomstmæssige Løn- og Arbejdsvilkaar, og at de beskæftigede uorganiserede Arbejdere, der ogsaa stod i Kristeligt dansk Fællesforbund, paa langt ringere Vilkaar end de, Byens øvrige Murer-mestre var underkastede. De samvirkende Fagforbund indledede herefter i Samraad med de interesserede Organisationer Kampskridt overfor de kristelige Murer-mestre og deres Forbund, men ved en Erstatningssag for Vestre Landsret i Juli 1927 blev Arbejderorganisationerne dømt til at betale ialt 21.000 Kr. i Erstatning.

Landsrettens Dom i denne Sag hviler paa, at det har været ulovligt at foretage Offentliggørelse af Navnene paa de blokerede Arbejdsgivere, og at Blokaden har været ulovlig i sit Omfang. Forsaavidt angaar Offentliggørelsen, er Landsrettens Dom her i Modstrid med Loven om Den faste Voldgiftsret, der udtrykkelig berettiger til Offentliggørelse, naar der foreligger en lovlig Konflikt, og selv om man derfor kunde følge Retten i dens Kendelse for, at Konflikten blev ulovlig i sit Omfang, vilde dette dog ikke forandre ved, at selve Konflikten hos Murermestrene var lovlig og dens Offentliggørelse derfor ogsaa. Naar Retten dømmer Konfliktens Omfang ulovlig, fordi Murermestrene forhindres i at bygge, og fordi der lægges særligt Pres paa dem ved at blokere ogsaa de øvrige Arbejdsgivere, som samarbejder med dem, er man ude paa samme gængende Grund som i Kolindsund-Sagen, nemlig den skønmæssige Bedømmelse af Grænsen mellem det lovlige og det ulovlige, naar det drejer sig om Konflikt med uorganiserede Arbejdsgivere.

Til Belysning af, at det lettere lader sig gøre at fastslaa Lovligheden af en vidtgaaende Konflikt hos en organiseret Arbejdsgiver, er følgende Sag af Interesse: I Forbindelse med Blokaden overfor de foran omhandlede Murermestre havde Dansk Elektrikerforbund under

4. og 11. Maj 1925 paa sædvanlig Maade varslet officiel Blokade overfor Installatør C. F.-S., Esbjerg, der var

Udløber af Medlem af Arbejdsgiverforeningen, for-
Esbjerg-Sagen. anlediget ved, at han havde faaet Arbejde paa en Nybygning for Gaardejer J. J., K., og Murerarbejdet paa denne Bygning blev udført af en af de blokerede Murermestre. Blokadeerklæringen var saalydende: »Installatørfirmaet C. S., Danmarks-gade, er, efter at have paataget sig Installationsarbejdet hos Gaardejer J. J., K., hvis Gaard er opført af Kristeligt dansk Fællesforbund, blokeret af Dansk Elektrikerforbund.«

F.-S. forsøgte nu at skaffe sig Arbejde uden Assistance af faglærte Folk, kun ved Hjælp af sine Lærlinge, men de organiserede Arbejdere erklærede, at de vilde nedlægge Arbejdet ved saadanne Byggeforetagender, der i og for sig var udenfor Konflikten, idet de ikke udførtes af Mestre, der var Medlemmer af Kristeligt dansk Fællesforbund, naar F.-S. skulde beskæftiges ved dem. Som Følge heraf mistede han ikke alene forskellige Arbejder, som han allerede havde sluttet Akkord om, fordi Bygherrerne var angst for at faa Arbejderne standsede, men af samme Grund gik hans Virksomhed i det hele taget tilbage.

I denne Anledning anlagde Installatøren med Arbejdsgiverforeningens Støtte Sag mod De samvirkende Fagforbund og Dansk Elektrikerforbund for at faa sig tilkendt Erstatning. Begrundelsen for Erstatningskravet laa i, at den paagældende Installatør, der var Medlem af Kristeligt dansk Fællesforbund, mente, at han udover, som Medlem af Arbejdsgiverforeningen, at have paadraget sig de normale Følger af en lovlig Konflikt tillige havde været udsat for Tab, foraarsaget ved, at han var hindret i at anvende sin egen og sine Lærlinges Arbejdskraft. Erstatningskravet var paa 5000 Kr., og i

første Omgang frifandtes De samvirkende Fagforbund og Elektrikerforbundet ved Landsretten, idet Sagsøgeren blev henvist til gennem Arbejdsgiverforeningen at faa Sagen afgjort ved Den faste Voldgiftsret.

Installatøren appellerede Dommen til Højesteret, der ikke fulgte Landsrettens Afgørelse, men fastslog, at denne Ret maatte afgøre Sagens Realitet. Ved en der- efter den 25. April 1929 afsagt Dom ved Østre Landsret frifandtes De samvirkende Fagforbund, medens Dansk Elektrikerforbund dømtes til at yde Installatøren 1000 Kr. i Erstatning. De samvirkende Fagforbund og Elektrikerforbundet appellerede denne Dom til Højesteret, og Sagen vandtes, idet Elektrikerforbundet blev frifundet. I Dommen hedder det:

Den indankede Dom er afsagt af Østre Landsret.

Som i Dommen antaget, kan det ikke anses bevist, at der fra Formanden for Arbejdernes Fællesorganisation i Esbjerg eller Formanden for den lokale Afdeling af Dansk Elektrikerforbund er sket Henvendelse til nogen Bygherre for at forhindre Indstævnte i at udføre Installationsarbejde. Hvad dernæst angaar de i Dommen angivne Tilfælde, hvor der fra de organiserede Arbejderes Side er lagt Indstævnte Hindringer i Vejen i fornævnte Henseende, ses der ikke fra Forbundets Side at foreligge noget Forhold, der indeholder en Godkendelse af de omhandlede Hindringer. Medens dernæst Forbundet, der havde foranstaltet Blokaden overfor Indstævnte, vel i Almindelighed, som i Dommen anført, maatte have en vis Tilsyns- og Afværgelsespligt under Blokadens Forløb, findes det dog ikke godtgjort, at Forbundet i dette Tilfælde har haft en saadan Anledning til at gribe ind, at dets Passivitet kan paadrage det Ansvar. Det skal i saa Henseende navnlig anføres, at Indstævnte ikke under Konflikten har henvendt sig til Forbundet, at der ikke af dettes Medlemmer ses at være lagt Indstævnte Hindringer i Vejen for at arbejde, samt at det henstaar som noget uklart, hvad der er foregaaet mellem Indstævnte og Formanden for Arbejdernes Fællesorganisation i Esbjerg. Forbundet vil herefter være at frifinde. Sagens Omkostninger for begge Retter findes at burde ophæves.

Thi kendes for Ret:

Appellanten, Dansk Elektrikerforbund, bør for Tiltale af Indstævnte, Installatør, i denne Sag fri at være. Sagens Omkostninger for begge Retter ophæves.

Med den afsagte Dom opnaaedes ikke en Aktionsfrihed, som ikke var til Stede i Forvejen, men der er for det paadømte og lignende Tilfælde sat en Stopper for, at Arbejdsgivere — endda Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen — trods det, at de erkender Konflikts Lovlighed, og at der derfor ikke er Mulighed for Søgmaal ved Den faste Voldgiftsret, vil søge Assistance ved de almindelige Domstole, for der at redde Tabene hjem og vanskeliggøre Fagforbundenes Konfliktførelse.

Den 28. Oktober 1929 afsagde Østre Landsret en Dom, der ved sin Indgriben i de almindelige organisationsmæssige Rettigheder under Konflikter har Interesse og derfor bør nævnes. I denne Domsafgørelse hedder det:

I »Social-Demokraten« Nr. 248 for Søndag den 8. September 1929 lod Formanden for Bogbinderi- og Papirvarearbejdernes Fagforening, Hr. Nielsen, indrykke saalydende Artikel:

»Bogbinderi- og Papirvarearbejderne.

Blokade overfor Nordisk Etuifabrik, St. Kongensgade 59.

Da ovennævnte Firma ikke vil indgaa paa nogen Overenskomst med vort Forbund, men selv vil bestemme Arbejds- og Lønvilkaarene, maa ingen af vore Medlemmer tage Arbejde dør.

Da der for Tiden arbejder en Del unge, uorganiserede Piger hos Firmaet, henstiller vi herved til disse at ophøre med Arbejdet, da deres Navne ellers vil blive offentliggjort i Social-Demokraten.«

Nordisk Etuifabrik, der forment, at den ommeldte Henvendelse til Arbejdere, der ikke var Medlemmer af den paagældende

Ulovlig Bloka- og at det navnlig vilde være retsstridigt at
demeddelelse. offentliggøre Navnene paa de i Fabriken ansatte Piger, lod den 11. September 1929 ved Københavns Byrets Fogedkontor I overfor Fagforeningen nedlægge Forbud mod, at den offentliggør de hos Rekvirenterne

ansatte uorganiserede Pigers Navne, og mod, at den fremkommer med yderligere Opfordringer til den uorganiserede Arbejdskraft om at ophøre med at arbejde.

Under denne Sag har Sagsøgeren, Nordisk Etuifabrik, nu nedlagt Paastand paa, at de Sagsøgte, Bogbinderi- og Papirvarearbejdernes Fagforening kendes uberettigede til at offentliggøre Navnene paa de hos Sagsøgeren arbejdende uorganiserede Piger og til at fremkomme med Opfordringer til de hos Sagsøgerne ansatte uorganiserede Arbejdere om at ophøre med at arbejde, hvorhos Sagsøgerne har paastaaet det den 11. Septbr. 1929 overfor de Sagsøgte nedlagte Forbud kendt lovlig gjort og forfulgt.

De Sagsøgte har nedlagt Paastand paa, at det nedlagte Forbud, for saa vidt det gaar ud paa, at de Sagsøgte ikke maa fremkomme med yderligere Opfordringer til den uorganiserede Arbejdskraft om at ophøre med at arbejde hos Sagsøgerne, kendes ulovligt og ophæves, medens de ikke har noget at erindre imod, at Forbudet iøvrigt stadfæstes.

Af det under Sagen oplyste fremgaar, at de Sagsøgte havde rettet en Henvendelse til Sagsøgerne om at søge oprettet en Overenskomst om de hos Sagsøgerne beskæftigede Arbejders Arbejds- og Lønvilkaar, men at Sagsøgerne ikke ønskede at forhandle om en saadan Overenskomst. De Sagsøgte har til Støtte for deres Paastand anført, at de under disse Omstændigheder maa være berettigede til at rette en Henstilling til de paagældende Arbejdere om at ophøre med Arbejdet. De Sagsøgte erkender, at den i Social-Demokraten til Henstillingen knyttede Trusel om Offentliggørelse af Navne i Henhold til den bestaaende Retspraksis er ulovlig, men det nedlagte Forbud omfatter efter sin Ordlyd ogsaa Henstillinger om Arbejdsnedlæggelse uden dertil knyttet Trusel.

Der findes at maatte gives Sagsøgerne Medhold i, at den i den ommeldte Avisartikel indeholdte Opfordring til Arbejdsnedlæggelse, der ikke er rettet til Medlemmer af den paagældende Fagforening, men til Personer, der staar udenfor denne Forening, maa anses for retsstridig i Forhold til Sagsøgerne, og den af disse nedlagte Paastand vil derfor i det Hele være at tage til Følge. De Sagsøgte bør derhos til Sagsøgerne betale Forbudsforretningens Omkostninger med 15 Kr. og nærværende Sags Omkostninger med 100 Kr.

Efter denne Doms Ordlyd er det saaledes endog forbudt Fagforeningen under en Konflikt, der iøvrigt

er lovlig, at gøre den effektiv ved at opfordre andre udenfor Fagforeningen staaende Arbejdere til ikke at blive Strejkebrydere.

Lov om Erhvervs- og Arbejdskraft.

Efter de foreliggende civilretlige Domme, hvoraf foran er omtalt nogle særlig karakteristiske, skulde man mene, at de udenfor Organisationerne staaende Arbejdsgivere havde rigelig Beskyttelse i den alt bestaaende Lovgivning, og der er derfor ikke sagligt Basis for den af Rigsdagen vedtagne Lov Nr. 70 af 27. Marts 1929 om Værn for Erhvervs- og Arbejdskraft, »Tugthusloven«, men denne Lov har ved sin Fremkomst og sin Tilstedeværelse givet Anledning til en lang Række Retssager, ikke mindst mod Arbejderorganisationerne og i Anledning af Konflikter.

Lov om Værn for Erhvervs- og Arbejdskraften af Marts 1929.

§ 1.

Kollektive Aftaler, som paa uberettiget Maade begrænser den enkeltes frie Adgang til Erhverv eller Arbejde, kan ikke tillægges Retsvirkning ved Domstolene.

§ 2.

Ved Bedømmelsen af, om en kollektiv Aftale har den i § 1 angivne Karakter eller ej, kan Domstolene, naar Begæring derom fremsættes, tilkalde særlige sagkyndige. De tilkaldte er pligtige at møde og vil have at afgive en Erklæring i Sagen.

De i Lov om Rettens Pleje angaaende Syns- og Skønsmand givne Regler vil, med de Lempelser, der følger af Forholdets Natur, være at anvende paa de i Henhold til nærværende Lov tilkaldte sagkyndige.

§ 3.

Enhver Art af økonomisk eller personlig Forfølgelse — derunder Boykotning —, som tilsigter paa uberettiget Maade at begrænse den enkeltes frie Adgang til Erhverv eller Arbejde eller hans (hendes) Ret til at være Medlem af eller staa udenfor en Organisation, er ulovlig og paadrager foruden Erstatning for

den Skade, nævnte Forfølgelse har tilføjet vedkommende, Bøder af indtil 100.000 Kr. eller simpelt Fængsel. Sagerne er Genstand for saavel offentlig som privat Paatale.

§ 4.

De i Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919 om Den faste Voldgiftsret omhandlede kollektive Aftaler berøres ikke af nærværende Lov.

§ 5.

Nærværende Lov finder i øvrigt Anvendelse paa enhver kollektiv Aftale, om hvis Retsgyldighed der rejses Spørgsmaal ved Domstolene efter nærværende Lovs Ikrafttræden.

For de Domme, der er faldne i Henhold til denne Lov gælder det, at Uensartethed er fremtrædende, og de understreger de almindelige Retsreglers Mangel paa positive Bestemmelser til Paadømmelse af Retsforholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. De bærer i høj Grad Præget af Vilkaarlighed. I det efterfølgende skal anføres nogle Domme i saa Henseende:

Bjerre-Hatting Herreders Retsdom af 7. Oktober 1929.

Gaardejer Niels Rasmussen, Gedved, havde afskediget sin Fodermester, der foruden den aftalte Løn havde et

Lovlig Forfølgelse af en Arbejder. Tjenestehus til Beboelse. Gaardejeren krævede ved Tjenesteforholdets Ophæ-

velse, at Fodermesteren straks skulde fraflytte Tjenestehuset. Imidlertid blev Fodermesteren, der havde Stenslagningsarbejdet i den Kommune, hvortil Gedved hører, boende i Huset, hvilket han efter alt foreliggende havde Ret til, og Gaardejeren henvendte sig da blandt andet til Sogneraadsformanden for at faa Arbejderen afskediget og derved faa Lejlighed til at tvinge ham ud af Tjenestehuset. Da dette ikke lykkedes, fjernede Gaardejeren et Gavlvindue og en Grubekedel i Tjenestehuset, hvorefter Fodermesteren anlagde Sag.

I Dommen udtaler Retten følgende:

»Der maa gives Sagsøgeren Medhold i, at Sagsøgte

Fremgangsmaade med Hensyn til Grubekedlens og Sovekammervinduets Fjernelse har sigtet paa at fortrænge Sagsøgeren fra Tjenestehuset, forinden han efter Loven var forpligtet at fraflytte det, hvorfor han ved sin Adfærd har paadraget sig Ansvar efter Straffelovens § 116, og fastsættes den herfor forskyldte Straf til en Statskassen tilfaldende Bøde af 100 Kr., der i Mangel af fuld Betaling afsones med simpelt Fængsel i 8 Dage. Derimod findes det ikke, at Sagsøgte for sin Henvendelse til Sogneraadet kan rammes af § 3 i Lov om Værn for Erhvervs- og Arbejdskraft, idet han har manglet det hertil fornødne Forsæt, da hans Bestræbelser udelukkende har været rettet paa at faa Sagsøgeren ud af Huset, men ikke har »tilsigtet« at skaffe denne af med Arbejdet — — —.

Viborg Købstads Retsdom af 30. Januar 1930.

Arbejdsmandenes Fagforening for Viborg og Omegns Bestyrelse ved Arbejdsmand P. A. M. Mathiasen m. fl. var sat under Tiltale for Forfølgelse mod Arbejdsmand Valdemar Nielsen, idet denne, der havde faaet Arbejde paa Pipers Teglværk, blev afskediget, fordi Fagforeningen havde ladet Formanden paa Teglværket forstaa, at de fagorganiserede Arbejdere vilde blive trukket ud af Arbejdet, saafremt Vald. Nielsen, der ikke var Medlem af Fagforeningen, ikke blev afskediget. Under Sagens Behandling oplystes det, at der var aargammel Koutume for, at Teglværksejer Piper kun beskæftigede Fagforeningsmedlemmer, derimod bestod der ingen formelig Overenskomst herom. Endvidere oplystes det, at Fagforeningen ikke vilde lægge Vald. Nielsen Hindringer i Vejen for hans Erhverv, men kun havde gjort hans Forbliven i Arbejde betinget af, at han ordnede sit Forhold til Fagforeningen.

**Lovligt Krav om
Organisering.**

Retten finder ikke, at de Indklagede derved har gjort sig skyldige i et Forhold, der kan tilregnes dem til Straf for Overtrædelse af Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfrihed, hvorefter de Tiltalte frifindes.

Østre Landsretsdom af 29. April 1930.

Den 4. Februar 1930 blev Formanden for Handels- og Kontormedhjælperforbundets københavnske Afdeling ved Københavns Byret idømt en Københavns Kommunes Kasse tilfaldende Bøde paa 1000 Kr. **Ulovlig Offentliggørelse af Navne.** for Offentliggørelse af Navne paa Strejkebrydere. Denne Dom paaankedes til Frifindelse eller Formildelse samt af Anklagemyndighederne til Skærpelse af den idømte Straf. Landsretten stadfæstede Byretsdommen.

Retten gaar altsaa ud fra, at Offentliggørelse af Skruebrækkeres Navne ogsaa er ulovligt i Henhold til Tugthusloven, nemlig som begrænsende deres frie Adgang til at faa Arbejde.

Herning Købstads Retsdom af 16. Juli 1930.

Under 24. Januar 1930 blev der mellem Dansk Arbejdsmandsforbund og Friisenborgs Fabrikker i Ikast afsluttet en Overenskomst indeholdende en Bestemmelse saalydende: »... til Arbejdet paa Fabrikken antages kun Medlemmer af Dansk Arbejdsmandsforbund«. Efter at Overenskomsten var underskrevet, rejste **Ulovligt Krav om en Arbejders Organisering.** Arbejdsmændenes stedlige Afdelingsformand Krav om, at en paa Fabrikken beskæftiget Arbejder skulde indmelde sig i Forbundet, da de andre Arbejdere ellers vilde gaa. Fabrikkens Direktør hævdede heroverfor, at Arbejderen i Henhold til et ved Overenskomstens Indgaaelse taget Forbehold vedblivende kunde arbejde paa Fabrikken

uden at være Medlem af Dansk Arbejdsmandsforbund, hvilket Afdelingsformanden havde været indforstaaet med. Imidlertid fastholdt Arbejderne Kravet om, at Arbejderen skulde holde op, og da denne under en Samtale med Direktøren havde udtalt, at han ikke vilde lave Spektakler, idet han saa hellere vilde holde op, enedes Direktøren og Fagforeningsformanden om, at Arbejderen skulde rejse, og der blev med denne truffet Aftale om, at han skulde blive hjemme, naar Ugen sluttede den 6. Februar og i hvert Fald, til Forretningsføfrreren for Kristeligt dansk Fællesforbund havde indfundet sig paa Fabrikken. I Dommen frifindes samtlige Arbejdere, mod hvem Tiltale var rejst, hvorimod Formanden for Fagforeningen idømtes en Bøde paa 200 Kr. samt 421 Kr. 20 Øre i Erstatning til Arbejderen.

Østre Landsretsdom af 1. August 1930.

En Arbejderske anlagde Sag mod Tillidsmændene paa en Tobaksfabrik, fordi de havde medvirket til en Begæring om hendes Afskedigelse. Den paagældende Arbejderske havde ikke taget Hensyn til et Klubmødes Vedtagelse og en Anvisning af Tillidsmanden om at handle i Overensstemmelse med gældende Regler og Aftaler; derfor krævede Klubben hende afskediget.

I Dommen siges:

»Selvom der maa tilkomme Arbejderne paa en Fabrik en ret vidtstrakt Beføjelse til at anvende Tvangsmidler overfor den enkelte Arbejder, som bryder det Sammenhold, som er en nødvendig Forudsætning for hele den faglige Bevægelse — — — maa det dog antages, at man i nærværende Tilfælde er gaaet ud over de Grænser, der naturligt maa sættes for Anvendelse af saadanne Tvangsmidler« — — — »det er et meget indgribende Tvangsmiddel at kræve Afskedigelse, hvilket derfor kun bør kunne anvendes efter klar Hjemmel i Foreningens Love og i alvorlige Tilfælde«.

Bøderne, der ved Byretten var fastsat til ialt 600 Kr., forhøjedes af Østre Landsret til ialt 1600 Kr.

Horsens Købstadsdom af 13. Februar 1931.

Mejeriejer Fr. Tanger, Slotsgade Mejeri, Horsens, havde nægtet at indgaa Overenskomst med Mælkeindustriarbejdernes Forbund, og Forbundet havde i denne Anledning blokeret ham og ved Meddelelse i »Horsens Socialdemokrat« offentlig bekendtgjort Blokaden. Meddelelsen herom var saalydende:

»Slotsgades Mejeri blokeret.

Da Mejeriejer Tanger, Slotsgade Mejeri, har nægtet at underskrive Overenskomst med vort Forbund, er Mejeriet blokeret for Tilgang af vore Medlemmer.

Saaframt Hr. Tanger skulde gøre Forsøg paa at sætte Vogne ud for at forhandle Mælk paa Gaden, er det Skruebrækkerarbejde, disse skal udføre.«

Mejeriejer Tanger anlagde herefter Sag imod Mælkeindustriarbejdernes Forbund og krævede Erstatning samt Blokaden kendt ulovlig og Forbundet anset med Straf i Henhold til Lov Nr. 70 o. s. v. I Dommen udtales følgende:

Lovlig Offentliggørelse af Blokade.

»Da den i Horsens Socialdemokrat indrykkede Bekendtgørelse findes indrykket under Rubriken »Fagmeddelelse«, og da Bekendtgørelsens 1. Punktum kun er henvendt til Medlemmer af det sagsøgte Forbund, samt da Bekendtgørelsens 2det og sidste Punktum under Hensyn til Forbindelsen med 1ste Punktum og til den Rubrik, hvorunder den er indrykket, ligeledes maa opfattes som en kun til Medlemmer af det sagsøgte Forbund rettet Henvendelse, findes Bekendtgørelsen, der ikke indeholder noget usandfærdigt eller noget for Sagsøgeren fornærmende, samt den paa Grundlag heraf stedfundne Blokade, ikke at være retsstridig overfor Sagsøgeren, hverken efter almindelige Retsgrundsætninger eller i Medfør af Lov Nr. 70 af 27. Marts 1929 § 3.

Forbundet frifindes herefter for Sagsøgerens Tiltale, og denne tilpligtes at betale Forbundets Sagsomkostninger med 50 Kr.«

Vestre Landsretsdom af 25. Marts 1931.

I Begyndelsen af Juli Maaned 1930 afskedigede Entreprenør J... i Fredericia Lokomotivfører B.... efter forinden at have tilskrevet ham saaledes: »Grundet

paa en Henstilling fra Kedel- og Maskinpassernes Fagforening i Fredericia ser jeg mig nødsaget til at afskedige Dem fra 3. Juli 1930.«

B.... anlagde derefter Sag mod Fagforeningen med Paastand om, at blive optaget som Medlem af denne, at betale ham en Erstatning af 90 Kr. om Ugen fra den 3. Juli 1930 til Optagelsen sker, dog ikke udover 5000 Kr., samt ikendt Straf i Henhold til Lov Nr. 70 af 27. Marts 1929. — Efter de for Retten foreliggende Oplysninger maatte der regnes med, at B.... af andre Grunde alligevel vilde være blevet afskediget, og endvidere blev det forklaret af Ingeniør J.... junior, at han ikke efter Fagforeningens Henvendelses Beskaffenhed havde det Indtryk, at han var nødsaget til at afskedige B...., selv om han nok ansaa det for heldigst at gøre det.

Ved Dom paalagdes det herefter Fagforeningen at optage B.... I Erstatning for det paastaaede Tab ved Optagelsens Nægtelse tilkendtes der ham 500 Kr., hvorimod Retten fandt det betænkeligt at statuere, at Fagforeningens Optræden har været af en saadan Karakter, at den derved har paadraget sig Straffeansvar efter Lov Nr. 70 af 27. Marts 1929.

Østre Landsretsdom af 31. Marts 1931.

Under en Strejke paa Korinth Savværk indrykkede Træindustriarbejderforbundets Forretningsfører en Artikel i »Faaborg Social-Demokrat«, betitlet »Strejken paa Korinth Savværk«, hvori de paa Savværket beskæftigede Personer blev foreholdt deres usolidariske Handlemaade og truedes med, at der vilde blive offentliggjort Fotografier af dem. De paagældende Arbejdere anlagde herefter Sag, og i Dommen udtaler Retten,

**Ulovlig Bloka-
meddelelse.**

at den finder, at den paagældende Artikels hele Tendens er et utilsløret Forsøg paa at skræmme de nævnte Strejkebrydere bort fra deres Arbejde, og Forretningsføreren vil herefter være at anse efter Straffelovens § 217 efter Omstændighederne med en Statskassen tilfaldende Bøde af 100 Kr., subsidiært simpelt Fængsel i 8 Dage og efter Lov Nr. 70 o. s. v. § 3, efter Omstændighederne med en Faaborg Købstads Politikasse tilfaldende Bøde af 1000 Kr. Endvidere vil Udtalelserne være at kende døde og magtesløse i Forhold til Sagsøgerne.

Savværket havde samtidig anlagt Sag under Paa-beraabelse af, at Artiklen kunde skade Savværket; ogsaa i denne Sag idømtes Forbundets Forretningsfører en Bod paa 1000 Kr.

Højesteretsdom af 16. Marts 1933.

Under en Strejke skrev Formanden for Gartnerforbundet nogle Artikler i »Social-Demokraten«, der stærkt opfordrede alle Arbejdere til at afholde sig fra Arbejde

(Jordbærplukning) i de paagældende
Ulovlig Forfølgelse af en Arbejdsgiver. Gartnerier. Formanden idømtes ved Østre Landsretsdom 2000 Kr. i Bøde,

skønt Retten udtalte, at det ikke var ulovligt at iværksætte en uvarslet Strejke overfor en uorganiseret Arbejdsgiver, og »i Forbindelse dermed iværksætter Boykotning og udsteder Opfordring ogsaa til ikke organiserede Arbejdere om ikke at overtage det boykottede Arbejde«.

Formanden dømtes for Forsøg paa gennem Trusler at skræmme Arbejderne bort »og derved søge at ødelægge K....s (Gartnerens) Erhverv«; og for at sætte »Forfølgelsen« ind paa et Tidspunkt, der »tilsigtede at sætte K.... under en meget faretruende Tvangssituation, idet der vilde tilføjes ham et overordentlig stort og uopretteligt Tab, hvis det lykkedes at forhindre ham i at faa Arbejdskraft«. Søndre Landsretsdommen indankedes for Højesteret, der stadfæstede den.

Der er altsaa paa Basis af de almindelige Straffelove og efter »Tugthusloven« afsagt en Række Domme, som væsentligt tager Sigte paa at beskytte den enkelte Person overfor en Organisations Forfølgelse og paa at holde Arbejdskampen indenfor bestemte Grænser. Medens der ikke til Beskyttelsen af den enkelte Person kan tænkes andet rette Forum end de almindelige Domstole, der dog som Rettesnor i videste Udstrækning maa respektere den lovlige Arbejdskamp og dens Følger, maa der, med Hensyn til Lovligheden af en Arbejdskamp og Grænserne for denne, gaas ud fra, at man i det lange Løb ikke er tjent med de almindelige Domstoles Virksomhed i disse Forhold, og at Den faste Voldgiftsret er det eneste rette Forum. Dette kan imidlertid kun ske ved, at det alene tillægges Den faste Voldgiftsret at afgøre, om en Sag henhører derunder eller ikke, i Modsætning til det bestaaende, hvor det er de almindelige Domstole, der er de bestemmende i saa Henseende.

Tvungen Voldgift.

Tvungen Voldgift er et Problem, som har beskæftiget Statsmagten i adskillige Lande, uden at der noget Steds fra kan siges at foreligge Erfaringer, der gør en Efterfølgelse ønskelig. Med Betegnelsen tvungen Voldgift tænkes paa Voldgift i Interessekonflikter og tænkes faktisk paa Forbud mod Strejker og Lockouter.

Tvungen Voldgift har vi jo — og efter alles Ønske — i Retstvister, d. v. s. Uoverensstemmelser om Forstaaelse af Overenskomster og Priskuranter m. v., nemlig efter Norm for Regler for Behandling af faglig Strid, og i en Del Overenskomster er der ogsaa til en vis Grad »tvungen Voldgift« i Interessekonflikter, for saa vidt som man er enige om, at ved Uoverensstemmelse om Prisen for et Arbejde, som ikke er forudsat i Overenskomst eller Priskurant, skal Sagen afgøres ved Voldgift, medens en Række Fag holder for, at Priser og Lønninger kun kan fastsættes ved Forhandlinger og ikke ved Voldgift. Men de saaledes nævnte Tilfælde angaar Forhold, der kan opstaa i Overenskomstperioden, medens der med *Tvungen Voldgift* tænkes paa Afgørelse ved selve Overenskomstens Indgaaelse saaledes, at der — efter Forhandlinger og eventuel Forligsmandsmægling — ved Voldgift træffes en for Parterne bindende Afgørelse af, hvorledes Overenskomstens Indhold skal være.

Spørgsmaalet om tvungen Voldgift var første Gang rigtig aktuelt herhjemme i 1925 under Storkonflikten. Efter forgæves Forhandlinger i de første Maaneder af Aaret iværksattes Strejker og Lockouter fra den 18. Marts og udvidedes efterhaanden til at omfatte ca.

100.000 Arbejdere. For de forskellige Fag opnaaedes under Konfliktens Forløb Enighed om nye Overenskomster, men Konflikten fortsattes, idet der tilsidst var tilbage Overenskomst for Dansk Arbejdsmandsforbund og Keramikerne i København. Konflikten varede til 8. Juni og medførte et Tab paa ca. 4 Millioner Arbejdsdage — altsaa den hidtil største Konflikt i Danmark. Efter Konfliktens Afslutning oplystes det, at Regeringen havde haft under Overvejelse at udstede en foreløbig

1925. Lov om Konfliktens Afslutning og Afgørelse af Overenskomsternes Indhold. — Udkastet er aftrykt i Betænkningen fra Arbejdskommissionen af 1925 og har følgende Ordlyd:

»Udkast til foreløbig Lov om Afslutning af iværksatte Arbejdsstandsninger.

Da det danske Samfunds Interesser bringes i alvorlig Fare ved de langvarige og særdeles omfattende Arbejdskonflikter, og da den gældende Lovgivning ikke hjemler Midler til at bringe denne Tilstand til Ophør, have Vi, da Rigsdagen ikke er samlet, fundet det paakrævet i Medfør af Grundlovens § 25 at udstede følgende foreløbige Lov:

§ 1.

Alle af Dansk Arbejdsgiverforening eller Arbejderorganisationer her i Landet iværksatte og ved denne Lovs Ikrafttræden bestaaende Arbejdsstandsninger vil være at bringe til Ophør, saaledes at Arbejdet i det Omfang, i hvilket det er muligt, genoptages Mandagen den 8. Juni 1925 eller nærmest efterfølgende Dage.

§ 2.

I de Fag, for hvis Vedkommende der foreligger Forslag til Overenskomst, vedtaget af begge Parter, bliver Arbejdsvilkårene de i de paagældende Overenskomstforslag indeholdte. Den faste Voldgiftsret afgør i Tvivlstilfælde, for hvilke Fag Vedtagelse af Forslag til Overenskomst foreligger.

§ 3.

I de Tilfælde, hvor Vedtagelse af Overenskomstforslag ikke

foreligger, vil Arbejdet være at genoptage og udføre paa de hidtil gældende Lønnings- og øvrige Vilkaar, indtil der ved Kendelser i Henhold til Bestemmelserne i § 4 er fastsat nye Vilkaar. Forhøjelser af Lønninger m. v., der maatte blive fastsat paa denne sidstnævnte Maade, vil være at beregne fra Tidspunktet for Arbejdets Genoptagelse.

§ 4.

Til Fastsættelse af Lønnings- og Arbejdsvilkaar i de Fag, inden for hvilke Uoverensstemmelser endnu bestaar, udnævner Kongen efter Indstilling af Statsministeren en Opmand.

Efter Forhandling med Repræsentanter for de paagældende Parter og i Samraad med Statens Forligsmænd i Arbejdsstridigheder fastslaar Opmanden, paa hvilke Punkter der foreligger Uoverensstemmelse mellem Parterne og fastsætter derefter ved Kendelse for disse Punkters Vedkommende Vilkaarene i nøjest mulig Overensstemmelse med de Vilkaar, som er fastsat for de af Bestemmelserne i § 2 omfattede Fag, og i det højeste for et Tidsrum af 2 Aar.

§ 5.

Dansk Arbejdsgiverforening og de respektive Arbejderorganisationer er hver især for sit Omraade ansvarlige for, at denne Lovs Bestemmelser om Genoptagelse og Opretholdelse af Arbejdet paa de i Overensstemmelse med Lovens Forskrifter fastsatte Vilkaar overholdes.

Overtrædelse af Bestemmelserne kan efter en af Parternes Begæring eller efter Bestemmelse af Den faste Voldgiftsret optages til Behandling af denne Ret til Afgørelse efter Reglerne i Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919.

§ 6.

Denne Lov træder straks i Kraft.«

Den nævnte Arbejdskommission, der nedsattes 5. Maj 1925, havde netop til Opgave at beskæftige sig med Mægling og Voldgift i Interessestridigheder. Grundlaget for Kommissionens Arbejde var følgende:

»I Folketingets Udvalg om Bedriftsraadsforslaget rettedes der fra tre Partier følgende Henvendelse til Socialministeren (jfr. Udvalgets Beretning af 3. April d. A.):

Da det i Forholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere herskende Lønssystem i stadig stigende Grad fører til økonomiske Interessesmodsatninger og Kampe, der virker lammende paa Samfundets Produktion og uddyber Klassemodsatningerne, og da den i Folketinget førte Forhandling om det forelagte Bedriftsraadsforslag viste, at en Erkendelse heraf var til Stede indenfor et meget stort Flertal i Tinget, selv om der ikke fandtes et Flertal for den foreslaaede Lovgivning, *opfordres Socialministeren til, da en endelig Behandling af Sagen i Rigsdagen ikke kan foregaa i indeværende Samling, at nedsætte et Udvalg bestaaende af Repræsentanter for Rigsdagen og Erhvervene samt andre sagkyndige med den Opgave indenfor en kortere Tidsfrist at søge udredet, ad hvilke Veje og under hvilken Form en Nyordning af det nævnte Forhold er tilvejebragt i Udlandet, og i hvilket Omfang en Nyordning her i Landet bør tilstræbes*, samt om Mulighederne er til Stede for, at en saadan Nyordning kan tilvejebringes gennem Aftaler mellem de paagældende direkte interesserede Parter.«

Kommissionen bestod af Repræsentanter for Rigsdagen, Dansk Arbejdsgiverforening, De samvirkende Fagforbund, Forligsinstitutionen, De samvirkende danske Andelsselskaber, Det kooperative Fællesforbund, Privatfunktionærernes Sammenslutning og en Række andre Organisationer, Institutioner og Virksomheder, og den afgav sin Betænkning i September 1926.

Efter at Kommissionen havde drøftet Spørgsmaalene paa Grundlag af de allerede bestaaende Retsregler i Arbejdsforholdet herhjemme og paa Grundlag af Oplysninger fra andre Lande, delte den sig i en lang Række

Arbejder- Mindretal om den endelige Indstilling. —
synspunkter. Baade Arbejdsgivernes og Arbejdernes Repræsentanter gik imod Tanken om tvungen Voldgift, og fra Arbejderrepræsentanternes Side udtaltes der i Betænkningen med Henblik paa selve Princippet og med Henblik paa det ovenfor nævnte Udkast til midlertidig Lov følgende:

»Under de nuværende økonomiske Samfundsforhold kan Arbejderklassen ikke under nogen Form fraskrive sig Retten til at vægre sig ved at arbejde paa andre Vilkaar end dem, den selv har godkendt. Arbejderklassen vedkender sig det endelige Maal, at ændre selve det bestaaende Grundlag for Ejendomsretten til Produktionsmidlerne og kan derfor ikke give Afkald paa til en-

hver Tid at udnytte sine organisatoriske Kampmidler fuldtud i dette Formaals Tjeneste. Vi erkender, at hyppige og omfattende Arbejdskampe er skadelige for det hele Samfunds Økonomi, men Vejen til at ophæve Kampene maa være at fjerne deres Aarsag. Tvungen Voldgift er en ufarbar Genvej. Den farbare Vej er at indrømme Arbejderklassen stigende Indflydelse paa Bedrifternes Ledelse, men dette Spørgsmaals Løsning henhører ikke under Forligsmandsloven.

Det som Bilag 2 til Betænkningen optrykte Udkast til en midlertidig Lov kan efter vor Mening ikke tages til Indtægt for Forslag om permanent Adgang til tvungen Voldgift. Udkastet blev til under en ganske ekstraordinær Situation og under ganske ekstraordinære Omstændigheder. Hvis en Konflikt tilspidser sig paa samfundsfarlig Maade, maa den til enhver Tid siddende Regering paa eget Ansvar afgøre, hvilken Handling den anser for paakrævet, men Arbejderklassen maa forbeholde sig at være frit stillet i Bedømmelsen af enhver saadan Situation.«

Lockoutloven 1933.

Under den store Konfliktsituation i Foraaret 1933, var der fra Arbejdsgivernes Side fremsendt omfattende Lockoutvarsler paa et Tidspunkt, hvor der var ca. 200.000 Arbejdsløse, og hvor der samtidig forelaa en spændt politisk Situation. I Rigsdagen vedtoges da mod de Konservatives, Kommunisters og Retsforbundets Stemmer følgende Lov:

Lov af 31. Januar 1933 om Forlængelse af Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere og om Forbud imod Arbejdsstandsninger.

§ 1.

Samtlige mellem en Arbejderorganisation paa den ene Side og enten en Arbejdsgiverorganisation eller en Enkeltvirksomhed (Enkeltmand, Firma, Aktieselskab) paa den anden Side, om Arbejdsforhold indgaaede Overenskomster, der er opsagt eller kan opsiges til Ophør inden 1. Februar 1934, forbliver, for saa vidt der ikke forinden mellem Parterne er opnaaet Enighed om ny Overenskomst, i Kraft som gældende indtil nævnte Tidspunkt.

Er ny Overenskomst ikke tilvejebragt inden 1. Februar 1934, men ønsker nogen af Parterne desuagtet, at den gældende Overenskomst skal ophøre den nævnte eller en senere Dato, maa de overenskomstsmæssige Regler om Opsigelse m. v. iagttages.

§ 2.

I Tiden indtil 1. Februar 1934 skal Iværksættelse af Lockout eller Strejke være forbudt, hvor der er kollektive overenskomstmæssige Aftaler.

Overtrædelser heraf kan efter Begæring af en af Parterne eller efter Bestemmelse af Den faste Voldgiftsret optages til Behandling af nævnte Ret til Afgørelse efter Reglerne om ulovlige Arbejdsstandsninger i Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919.

§ 3.

Der nedsættes under Statsministerens Ledelse et Udvalg, hvori Socialministeren, Formanden for Den faste Voldgiftsret, Repræsentanter for Rigsdagen, for Arbejdsgivere og Arbejdere samt for Forligsinstitutionen skal have Sæde. Dette Udvalg skal foretage en Gennemgang af de bestaaende Love og Regler for Bilæggelse af Arbejdsstridigheder og tilvejebringe Forslag til Forelæggelse i Rigsdagen i Oktober 1933, hvorved Samfundets Interesse under Konflikter vedrørende Arbejdsforhold paa behørig Maade sikres.

§ 4.

Denne Lov træder straks i Kraft.»

Den ovenfor citerede Lov var i og for sig ikke en Lov om »Tvungen Voldgift«, idet den kun forhindrede Arbejdsgiverne i at iværksætte en Lockout paa Kravet om betydelige Lønreduktioner, ca. 20 %, overfor Arbejdernes Krav om en uændret Forlængelse af Overenskomsterne, og i Virkeligheden er den paagældende Lov et Udslag af Arbejdernes Anvendelse af den politiske Indflydelse til Styrkelse af de faglige Krav.

Voldgift i Slagterikonflikten 1934.

Efter at samtlige opsagte Overenskomster var forlænget ved Afstemning om Forligsmandens Mæglingsforslag i Foraaret 1934, etableredes Strejke overfor samtlige Slagterier. For at ophæve denne Konflikt vedtoges i Rigsdagen en Lov med følgende Ordlyd:

Lov om tvungen Voldgift i Slagteri-Konflikten.

§ 1.

Den mellem Andels- og Privatslagterierne og Dansk Slagteri-arbejderforbund bestaaende Uoverensstemmelse, der har medført Arbejdsstandsning, vil være at bringe til Ophør ved Afgørelse af en i dette Øjemed af Statsministeren nedsat Voldgiftsret.

§ 2.

Voldgiften bestaar af tre Medlemmer. To Medlemmer, den ene som Formand, udpeges af Den faste Voldgiftsret, og disse skal opfylde Lovens Betingelser for Beskikkelse til fast Dommer i en ordinær Ret. Det tredie Medlem udpeges af Formanden for Forligsinstitutionen, og dette Medlem maa ikke tilhøre nogen Arbejdsgiver- eller Arbejderorganisation.

De juridiske Medlemmer af kollegiale Retter i København er pligtige at modtage Valg til Medlemmer af Voldgiftsretten.

For saa vidt der inden for Voldgiftsretten ikke foreligger Enstemmighed om Afgørelsen af den foreliggende Sag eller i det mindste 2 Stemmer for en bestemt Afgørelse, bliver Sagen at afgøre af den nedsatte Voldgiftsrets Formand som Opmand.

§ 3.

Voldgiftsrettens Kendelse er endelig og vil være at afsige inden den 25. April 1934. Kendelsen maa ikke give en ny Overenskomst længere Varighed end et Aar.

§ 4.

Uanset om Voldgiftsretten kommer til den Opfattelse, at det foreliggende Forhold er i Strid med indgaaede Overenskomster og omfattes af Loven om Den faste Voldgiftsret, træffes Afgørelsen i denne Sag af den i Henhold til nærværende Lov nedsatte Voldgiftsret.

Rigsdagen havde forud for Lovforslagets Forelæggelse orienteret sig hos Parterne og havde faaet Forstaaelse af, at Konflikten var uløselig ad normal, det vil sige Forhandlingens Vej eller ved Forligsinstitutionens Bistand, saaledes at de paagældende interesserede Parter faktisk havde givet op. Man ansaa det derfor fra Rigsdagens Side som absolut nødvendigt ved Lov at ordne

Overenskomstforholdet, og derfor fik vi Lov om tvungen Voldgift i Slagterikonflikten i 1934.

I sin Forelæggelsestale fremhævede Statsminister Stauning Arbejdsstandsningens Farlighed for Landets Økonomi og for Landets fremtidige Stilling som Leverandør til Udlandet. Det var et ekstraordinært Skridt, der her foresloges, som dog var nødvendiggjort af Omvæltningen i Verdensforholdene. Han udtalte endvidere:

»At faa lammet Produktion, Transport og Handel paa Grund af mindre Uoverensstemmelser er særdeles farligt, thi det rammer alle i Samfundet og modvirker det Arbejde, der iøvrigt er gjort og fremdeles gøres for at faa øget Beskæftigelsen og forbedret de økonomiske Vilkaar, som Befolkningen lever under.«

Socialdemokratiets Ordfører i Folketinget udtalte, at Lovforslaget har samme principielle Karakter som Loven om Forbud mod Strejker og Lockouter af 31. Januar 1933, som ogsaa tog Sigte paa en ekstraordinær Situation og havde midlertidig Karakter.

»Det er Landets vitaleste Interesser, der berøres her,« sagde Ordføreren. »Her er et Spørgsmaal, der ikke blot skal afgøres, men afgøres nu. Naar den tvungne Voldgift anvendes i dette Tilfælde, er det heller ikke noget Brud paa den Opfattelse, hvorom der var Enighed mellem Arbejdere og Arbejdsgivere saa sent som under de Forhandlinger, der førtes til Forberedelse af Forligsmandsloven. Man var enig om ikke under nogen Form at ønske permanent tvungen Voldgift. Det ønsker man heller ikke nu.«

Den i Henhold til Loven nedsatte Voldgiftsret bestod af Højesteretsdommerne Topsøe-Jensen og Thorup samt Retspræsident Haach, og den afsagde den 22. April en foreløbig Kendelse, der paabød Arbejdets Genoptagelse Tirsdag den 24. April ved normal Arbejdstids Begyndelse. Rettens endelige Kendelse afsagdes den 23.

April. Den gik ud paa, at Lønningerne, som Tilfældet var med de øvrige forlængede Overenskomster, forblev uforandrede i et Aar. Der gennemførtes en Række Ændringer i Overenskomsten, bl. a. at Overarbejdet begrænses til højst 6 Timer ugentlig.

Slakteriarbejderne efterkom Rettens Kendelse, og Arbejdet genoptoges overalt paa den i Kendelsen fastsatte Dag.

Problemet »Tvungen Voldgift« i Interessekonflikter er saaledes ikke ukendt i Danmark, idet man baade fagvis og gennem Love i visse Situationer har forliget sig med Tanken om »Trediemand« til at afgøre Tvisten, saaledes at Konflikt undgaas, men dette forandrer ikke ved det rent principielle, hvorom Arbejdsgivere og Arbejdere er enige: *Fredelig Forhandling om Arbejdsbetingelserne, og fører fredelig Forhandling ikke til endeligt Resultat, tager man Kampen.*

Sverige — Norge — Finland.

Sverige.

I Januar 1926 nedsatte den daværende Socialminister et Udvalg bestaaende af 3 Repræsentanter for Staten, 3 Repræsentanter for Arbejdsgiverne og 3 for Arbejderne til at foretage Undersøgelser angaaende Spørgsmaal om Fremme af Arbejdsfreden. Man tænkte hermed særlig paa Spørgsmaal om Brud paa indgaaede Arbejdsaftaler, obligatorisk Voldgift i Retsstridigheder, Forenings- og Forhandlingsret, de særlige Forhold med Hensyn til saadanne Grupper, hvor kollektive Overenskomster endnu ikke har vundet Indpas, Blokade samt Voldgift paa forskellige Omraader udenfor Retsstridigheder. Det var ikke Hensigten, at der skulde udarbejdes bestemte Forslag, man ønskede blot, foruden Tilvejebringelsen af Oplysninger, Udtalelser om Parternes Standpunkter. Det sidste lykkedes det ikke at faa, idet Arbejdernes Repræsentanter ikke mente sig i Stand til at fortsætte Arbejdet, efter at Regeringen havde overdraget til et mindre Udvalg snarest muligt at udarbejde Forslag om en Del af de Emner, som skulde behandles. Dette Udvalgs Arbejde resulterede i et Forslag til Lov om Kollektivaftaler og Arbejderdomstole, som vandt Tilslutning fra Arbejdsgiverne, men ikke fra Arbejderne.

Disse sidste Forslag blev senere af den liberalt frisindede Regering Ekman gennemført som Lov af 22. Juni 1928 om Kollektivaftaler og Lov af samme Dato om Arbejdsdomstolen.

Overenskomsterne, »Kollektivaftalen«, træffes for hvert Fag eller Fagorganisation, enten for hver Arbejds-

plads eller for hele Landet og gælder for et eller flere Aar, ligesom i Danmark. I Reglen anvendes for Lands-overenskomsterne et Aars Gyldighed og i visse Tilfælde to eller tre Aar. Disse »Rigsaftaler« sluttes af hvert enkelt Fagforbund suverænt.

Overenskomsterne indeholder: Bestemmelser om Minimalløn (eller Timeløn) samt Prislistes for Akkord, almindelige Bestemmelser vedrørende Arbejdsforholdet, Arbejdstid, Overarbejde, Skiftarbejde, Ferie, Sygeforsikring, Ulykkesforsikring etc.

Regler for Fortolkning af Overenskomster (Regler for Behandling af faglig Strid):

Fortolkningsspørgsmaal henvises i de fleste Tilfælde til Arbejdsdomstolen, der oprettedes den 1. Januar 1929. I *Kollektiv-Overenskomstloven* (som traadte i Kraft samtidig) er det foreskrevet, at Stridigheder vedrørende Fortolkning af kollektive Overenskomster ikke maa medføre Konflikt, uden at disse Stridigheder først er henvist til Arbejdsdomstolen. Nogle Fagforbund, bl. a. Kommunalarbejdernes og Jernbanemændenes, har i deres Overenskomster Bestemmelser om Fortolkningsspørgsmaals Henvisning til et Voldgiftsnævn, om hvilket Nævn Forbund og Arbejdsgivere træffer nærmere Overenskomst.

Kollektiv-Overenskomstloven fastsætter, at Arbejdsgiverne — selv om der iøvrigt intet siges derom i Overenskomsten — har Ret til frit at antage og afskedige Arbejdere. Kun i de Tilfælde, hvor man i Kollektiv-overenskomsten har en positivt virkende Bestemmelse med Regler for Antagelse og Afskedigelse af Arbejdere, gaar en saadan Bestemmelse forud for Kollektiv-Overenskomstlovens Bestemmelser. Det er da saaledes, at der enten i Overenskomstloven eller i de enkelte Overenskomster er tillagt Arbejdsgiverne Rettigheder, som sva-

rer til Arbejdsgiverens Ret efter det danske Septemberforligs Punkt 4.

Hovedoverenskomst for Arbejderforholdet (Septemberforlig) findes ikke i det svenske Overenskomstforhold, men, som lige nævnt, er tilsvarende Hovedregler optaget i Lovgivning eller i de enkelte Overenskomster.

Arbejdsdomstolen bestaar af 7 Medlemmer, af hvilke Ordføreren og to Medlemmer vælges for en vis Tid blandt Personer, der ikke kan siges at repræsentere Arbejdsgiver- eller Arbejderinteresser. Ordføreren og et af Medlemmerne skal være Jurister og det andet Medlem være sagkyndig i Spørgsmaal, der angaar Arbejdsforhold og Kollektiv-Overenskomster. De øvrige fire Medlemmer foreslaas med to af Arbejdernes faglige Landsorganisation og to af Arbejdsgiverforeningen, hvorefter de, ligesom de tre tidligere nævnte, udnævnes af Regeringen.

For Ordføreren og de to »særlige« Medlemmer udnævnes tre Suppleanter, og for de øvrige fire Medlemmer udnævnes otte Suppleanter. Suppleanterne udnævnes efter samme Regler som de ordinære Medlemmer.

Arbejdsdomstolen afgør Spørgsmaal vedrørende Kollektivoverenskomster, foruden de allerede nævnte Fortolkningsspørgsmaal, hvor Uoverensstemmelsen er:

1. Om Kollektiv-Overenskomstens Gyldighed, Bestaaen eller rette Indhold.
2. Hvorvidt en bestemt Adfærd strider mod Kollektiv-Overenskomsten eller mod, hvad der er fastsat i Loven om Kollektiv-Overenskomster.
3. Om Virkningen af en Adfærd, som formenes stridende mod Kollektiv-Overenskomsten eller nævnte Lov.

Foreninger, som har sluttet Kollektiv-Overenskomst, har Ret til at føre Sag ved Arbejdsdomstolen. I Tilfælde af, at Foreningen vægrer sig ved at føre Sagen for et Medlem, har denne Ret til selv at gøre det. Arbejdsdom-

stolen har Ret til at indkalde Vidner, saafremt den finder det nødvendigt.

For Brud paa Kollektiv-Overenskomstloven kan idømmes Bøde for den ved den lovstridige Adfærd opstaaede Skade. Enkelte Arbejdere kan ikke i noget Tilfælde idømmes Skadeserstatning til højere Beløb end 200 Kroner.

I 1920 vedtoges i Rigsdagen en ny Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder. Ifølge denne Lov udpeger Regeringen 7 Forligsmænd med hver sit Distrikt i Landet.

Disse skal, i Henhold til Lovændring af
Mæglingsinsti- 12. Juni 1931, gribe ind, dels paa eget
tution.

Initiativ og dels paa Begæring derom af en af Parterne, for at søge afgjort *Interessetvister* og forhindre Konflikters Udbrud. En Indkaldelse til Forligsmanden skal altid efterkommes, men dersom der ikke hos Forligsmanden kan opnaas Enighed om en mindelig Ordning, staar det Parterne frit for at etablere Konflikt. Forligsmanden har altsaa ingen Magtbeføjelse.

I Sverige findes ikke en til danske og norske Regler svarende Ordning med Fællesafstemninger om samlede Forslag til Overenskomster for flere Fag.

Endelig kan for Sveriges Vedkommende anføres, at Regeringen i Marts Maaned 1934 nedsatte en Kommis-

sion paa 13 Medlemmer, som fik til
Loven om Opgave at behandle Spørgsmaalet om
Tredjemandsret. Ret til Neutralitet i Arbejdskonflikter.

Kommissionen har nu afgivet sin Indstilling, der former sig som et Lovforslag.

Forslaget omfatter Bestemmelser om alle Kampforholdsregler, ikke blot i Arbejdsstridigheder, men ved alle økonomiske Modsætningsforhold, bl. a. i rene Konkurrencestridigheder. Først og fremmest skal udenforstaaende beskyttes, og der gives detaillerede Regler for, hvem der skal regnes for neutral i en Konflikt, Sympati-

aktioner o. lign. I visse Tilfælde skal ogsaa en Part kunne nyde godt af Lovens Regler om Beskyttelse. Bl. a. er det forbudt at træffe Kampforholdsregler mod Embedsmænd, Tjenestemænd, Indehavere af offentlige Tilidshverv, Vidner m. fl. Der maa ikke træffes Kampforholdsregler af religiøse, politiske eller lignende Grunde, heller ikke som Gengæld mod nogen for Vedkommendes Stilling til en afsluttet Konflikt. Der værnes om den enkeltes Frihed til at slutte sig til en Organisation eller holde sig udenfor. I denne Forbindelse er udfærdiget Bestemmelser om Blokade for at presse Folk ind i en Organisation.

Med Henblik paa frie Sammenslutninger, som ikke tilhører nogen Hovedorganisation, opstiller Kommissionen et Krav om, at der skal stilles Sikkerhed for eventuel Skadeserstatning, hvis en Organisation vil have Ret til at træffe Kampforholdsregler.

Den, som gaar til Kampforholdsregler uden at have Ret til det, rammes altid af Straf, selv om den trufne Kampforholdsregel ordinært er tilladt.

Sager, der gælder Overtrædelser af Loven, skal behandles af de sædvanlige Retter, men der foreslaas dog oprettet et raadgivende Nævn, der skal sikre en saa vidt mulig ensartet Fremgangsmaade ved Sagernes Behandling.

Den socialdemokratiske Regering har, forinden Lovforslaget fremsendtes til Lovraadet, sat sit Præg derpaa ved at fastslaa, at skal Trediemand nyde en særlig Beskyttelse under faglige Konflikter, maa dette ogsaa være Tilfældet i alle andre Forhold i det økonomiske Liv — mellem Aftagere og Leverandører, mellem Konkurrenter i Huslejeforhold o. s. v. Trediemand bør beskyttes mod Forfølgelse, der staar i Forbindelse med faglige Konflikter, men Strejkebrydere kan ikke gøre Krav paa nogen Beskyttelse.

I det hele taget har Lovforslaget faaet en saadan Karakter, at det ikke kan siges at være rettet mod Arbejderklassen, og dette vil sikkert ogsaa medføre, at den antisocialistiske Fløj, der danner Flertal i Rigsdagen, ikke længere har Interesse i at gennemføre Loven, og at dette derfor heller ikke vil ske i den nærmeste Tid.

Norge.

Regulering af Arbejdstvister i Norge er ordnet gennem Lov om Arbejdstvister af 25. Maj 1927 med Ændringer af 6. Juli 1933 og 26. Juni 1934. Arbejdstvistlovens Hovedsystem skelner mellem *Interesse-Konflikter* og *Retstvister*. I førstnævnte Tilfælde, hvor det gælder Spørgsmaal om Oprettelse af Tarif, etableres efter Loven en Mæglingsinstitution med Rigmæglingsmanden som øverste Myndighed. Enhver Arbejdskonflikt skal indrapporteres for Mæglingsmanden. I *Retstvister*, hvor Spørgsmaalet gælder Fortolkningen af en Tarifaftale (dens Gyldighed, Forstaaelse eller Bestaaen), er enhver Strejke forbudt, idet Tvisten er henvist til Arbejdsretten. Om begge disse Institutioner nærmere nedenfor.

Ved Arbejdstvistlovens Ændring i 1933 blev der oprettet en egen Domstol for Boykotsager, »Boykotdomstolen«, hvor Spørgsmaalet om etablerede Boykotters Lovlighed skal prøves, og i 1934 blev Arbejdstvistdomstolen suppleret med Bestemmelser om Afstemningsregler i Forbindelse med Mæglingsforslag, hvilken Bestemmelse søges ophævet, efter at Parterne selv har vedtaget Afstemningsregler.

I 1927 fremkom som et Tillæg til den ordinære Straffelov (den almindelige borgerlige Straffelov), § 222, II, en yderligere Beskyttelse for Strejkebrydere udover den, Straffelovens almindelige Tvangspara-graffer maatte kunne yde.

De norske Overenskomsters Omfang er nogenlunde tilsvarende de danske. De sluttes for 1 Aar eller længere Tid og indgaas for hvert Fag eller hver Bedrift, alt eftersom Arbejdsgiveren er organiseret eller ikke. Den kan ogsaa omfatte en By eller et større Distrikt.

Efter Arbejdstvistloven skal Tariffen almindeligvis indeholde Bestemmelser om Gyldighed og Opsigelsesfrist. Saafremt ingen Gyldighedsfrist er sat, anses Tariffen sluttet for 3 Aar, udregnet fra den Dag den blev underskrevet. Er der ikke ansat nogen Opsigelsesfrist, anses Tariffen fornyet for 1 Aar saafremt den ikke er opsagt mindst 3 Maaneder før Gyldighedstiden udløber. Det forudsættes, at ingen Tarif kan bestemme at den udløber af sig selv uden Opsigelse. Der er ingen Adgang til, i Enkeltaftaler (individuelle Aftaler) at fastsætte ringere Vilkaar end i Tarifaftalen bestemt. Tarifaftalen binder begge Parter saa længe Tariffen er gyldig, uanset om en af Parterne gaar ud af sin Organisation.

I Almindelighed indeholder Tariffen Bestemmelser om Normalløn eller Mindsteløn, Arbejdstidens Længde-Regler for Overarbejde, Feriebestemmelser og Regler for Akkordarbejde m. v.

Ved den *Hovedaftale*, som i Foraaret 1935 er indgaaet mellem Norsk Arbejdsgiverforening og Arbejdernes faglige Landsorganisation («Det norske Septemberforlig») skal der i alle Tariffer, som indgaas mellem de nævnte Organisationer, medtages Bestemmelser om Tilidsmænd, hvorledes de skal vælges, hvilke Opgaver de har, samt at de ikke kan opsiges med mindre end 4 Ugers Varsel, og ikke uden særlig Grund. Tarifferne indeholder ofte Bestemmelser om at organiserede Arbejdere skal være fortrinsberettigede, i enkelte Tilfælde eneberettigede, til Arbejde.

I Tarifferne er ofte indsat Bestemmelse om, at forekommende Tvister først skal forsøges ordnet ved Forhandlinger mellem Parterne. Lykkes det ikke her at opnaa Enighed, indbringes Sagen for Arbejdsretten — eller, om Parterne foretrækker det, for en Voldgiftsret —. Ingen Sag kan behandles i Arbejdsretten før Forhandling er forsøgt. Dette er forsaavidt den eneste Betingelse, Arbejdstvistloven sætter, for Indbringelse af Sager for Arbejdsretten, saafremt ellers lovlig Tariff foreligger. En frivillig Voldgiftsavgørelse vil have samme Virkning som en Dom, men det almindelige er imidlertid, i de alt overvejende Tilfælde, at Fortolkningstvisten indbringes for Arbejdsretten.

Ved den Hovedoverenskomst, som foran er betegnet som det norske Septemberforlig, anerkender de modstaaende Organisationer gensidig hinandens frie Foreningsret, og herunder Retten til at etablere Sympatiaktioner. Ved denne Hovedoverenskomst etablerer Parterne Afstemningsregler over Tarifforslag, som i Hovedtrækkene bygger paa de vigtigste Forbunds allerede gældende Regler. Det er Forudsætningen, at den Lov om Afstemningsregler, som blev vedtaget i 1934, dermed faktisk vil blive sat ud af Kraft, og der er, som foran nævnt, ogsaa taget Skridt til at faa den ophævet.

Hovedaftalen godkender ogsaa Arbejdernes Ret til kollektiv Opsigelse. Denne Ret har været praktiseret i en Aarrække under formel Protest fra Arbejdsgivernes Side. Ved en Højesteretsdom i 1934 fastsloges Arbejdsgivernes formelle Ret til at kræve Navnefortegnelse eller lignende Legitimation for de Arbejdere, der blev opsagt ved Tarifopsigelserne. Hovedoverenskomsten genoptager forsaavidt den gamle Praksis, og Arbejdsgiverne har

dermed givet Afkald paa at benytte den Ret, som Højesteret i Følge sin Dom har givet dem.

Som ovenfor nævnt etablerer Hovedaftalen Bestemmelser om Tillidsmænd, hvilket vil være af særlig Betydning for de nyere og svagest udviklede Forbund indenfor Landsorganisationen. For enkelte specielle Forbund, f. Eks. Bygningsarbejderforbundet, Sømandsforbundet og Transportarbejderforbundet, er der Adgang til at aftale specielle Tillidsmandsbestemmelser, og Enighed herom er allerede opnaaet.

Hovedaftalens Gyldighed er sat til 5 Aar. Den indeholder ingen special Bestemmelse om Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet m. v. En saadan Bestemmelse er imidlertid oftest indsat i de almindelige Tariffer. Den indeholder heller ikke nogen Bestemmelse om de fastlønnede Formænds Ret til at holdes udenfor Fagforeningen. Dette er imidlertid almindelig Praksis og er ligeledes som oftest fastsat i de enkelte Tariffer.

I Henhold til Loven vælger Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer hver 2 Repræsentanter til Arbejdsretten. Staten udnævner Arbejdsrettens Formand (hidtil Højesteretsjustitiarius Paal Berg), samt øvrige Medlemmer, hvoraf en skal være Højesteretsdommer. Arbejdsretten er første og sidste Instans i alle Tvister der angaar Fortolkningen af en Tarifaftales Gyldighed, Forstaaelse og Bestaaen, eller om Krav i Henhold til en Tarifaftale (i Almindelighed Erstatningskrav). Retten kan ogsaa behandle Spørgsmaalet om Boykot i Forbindelse med Tarifbrud. Proceduren for Retten føres som i Danmark. Retten kan idømme Erstatning efter Arbejdstvistlovens meget strenge Bestemmelser, hvorefter ikke alene en Fagforening, men ogsaa vedkommende Hovedorganisation er ansvarlig for ethvert forefaldende Tarifbrud. Retten

har dog Anledning til at tage Hensyn til udvist Skyld eller til mislige Forhold fra den skadelidtes Side.

Arbejdstvistloven bestemmer, at Mæglingsinstitutionen skal bestaa af: Rigmæglingsmanden, Kredsmæglingsmænd samt Mæglingsmænd for enkelte Tilfælde.

De nærmere Regler er følgende: Kongen udnævner en fast Mæglingsmand for hele Riget (Rigmæglingsmanden og en eller flere faste Mæglingsmænd for enkelte Mæglingskredse (Kredsmæglingsmænd)). De udnævnes for 3 Aar ad Gangen. Endelig kan vedkommende Regeringsdepartement efter Indstilling fra Rigmæglingsmanden udnævne særlige Mæglingsmænd for enkelte Tilfælde. Derimod er ved Loven af 1931 ophævet de ved den tidligere Lovgivning indførte Mæglingsraad, der bestod af 3 Medlemmer, men som aldrig blev brugt. Loven stiller de samme Krav til Mæglingsmændene som til de ikke-juridiske Medlemmer af Arbejdsretten.

Ved Ændringer og Tilføjelser til Loven i 1934 bestemmes bl. a., at Rigmæglingsmanden og Kredsmæglingsmændene med Opmærksomhed skal følge Arbejdsforholdet i Landet.

Enhver Overenskomstopsigelse skal meddeles til Rigmæglingsmanden med Oplysninger om, hvor mange Arbejdere den omfatter, hvornaar Opsigelsesfristen udløber, om Forhandlingerne mellem Parterne er aabnet o. s. v. Arbejdsnedlæggelse eller Lockout maa ikke iværksættes før Opsigelsesfristens Udløb, og ikke i noget Tilfælde før 4 Arbejdsdage er forløbet fra Meddelelsen om Forhandlingernes Tilendebringelse er tilstillet Mæglingsmanden. Rigmæglingsmanden har Adgang til at forbyde Arbejdsstandsning, hvis han skønner at Arbejdsstandsningen vil medføre Skade for de almene Interesser. Men naar der er gaaet 10 Dage efter Forbudets Udstedelse, kan enhver af Parterne kræve Mæg-

lingen sluttet, og senest 4 Dage derefter skal Mæglingen sluttes. Denne kan dog genoptages hvis Parterne under den derefter etablerede Konflikt kræver det, og hvis en Maaned er gaaet uden Løsning, skal Mæglingsmanden opfordre Parterne til nye Forhandlinger.

Som berørt under Omtalen af Hovedoverenskomsten indeholder Arbejdstvistloven Regler for Afstemninger over Forligsmandsforslag, hvilke Regler meget nær ligner de tilsvarende danske Regler.

De mellem Hovedorganisationerne vedtagne Regler gaar ud paa, at Afstemninger over Tarifforslag skal foregaa paa Møder ved skriftlig og hemmelig Afstemning.

I Afstemningen deltager alle de, der er omfattet af Forslaget.

Hvis Afstemningen ikke giver et fuldgyldigt Udtryk for Medlemmernes Villie, skal der foretages ny Afstemning, og Understøttelsesretten kan fratages Medlemmer, der undlader at afgive Stemmer.

I Afstemningsloven bestemmes det videre, at flere Overenskomster kan slaas sammen under Mæglingen. Hvorvidt denne Bestemmelse fremdeles bliver gældende, efter at de øvrige Bestemmelser, som er løst gennem Hovedaftalen, gaar ud, vil Fremtiden vise. Det er dog sandsynligt, at den bliver staaende.

Gennem Tillægsloven af 1933 blev Boykot-Vaabnet trukket ind under Arbejdstvistlovens Regulering. —

Erhvervs- og Arbejdskraft. Boykotbestemmelserne, hvis Tilblivelse skyldes et politisk Kompromis i Stortin-

get, er meget daarligt affattet, og har givet Anledning til megen Tvivl. Boykotdomstolen har imidlertid ved sine Domme bragt nogen Klarhed med Hensyn til Lovens Praktisering og Fortolkning. Det er herigen- nem fastslaaet, at saavel Blokade som betinget Sympatistrejke er at betragte som Boykot i Lovens Forstand, medens derimod aaben Sympatistrejke betragtes som

Strejke, og følgelig ikke berøres af Lovens Boykotbestemmelser. Lovens Bestemmelser om Boykot er meget udflydende og skønsmæssig, og omfatter en Række vidt forskellige Arter af Boykot indenfor samme Ramme. I en Række Tilfælde kræves Boykotdomstolens Samtykke for at etablere Boykot. Det gælder væsentligt Boykot af Enkeltpersoner, samt Boykot i Tilfælde hvor Organisationerne er i Mindretal af samtlige omfattede Arbejdere. Loven forbyder overhovedet Boykot overfor Arbejdsgivere, som ikke beskæftiger over 10 Arbejdere, plus Medlemmer af Familien. Dertil kræves til enhver lovlig Boykot skriftligt Samtykke af Hovedorganisationerne samt forudgaaende Mægling. Arbejdstvistloven har ogsaa Straffebestemmelser, hvor man, med Bøder fra 5 Kr. til 25,000 Kr. eller med Fængsel indtil 3 Maaneder, kan straffe enhver der deltager i en ulovlig Arbejdsnedlæggelse eller ulovlig Boykot. Udlæg for Bøderne kan foretages hos den Forening efter hvis Foranledning den skyldige har handlet. Der er saaledes efter Arbejdstvistloven Adgang til at indbringe en Boykottvist eller et Tarifbrud for de ordinære Domstole, forsaavidt angaar Strafansvaret. Erstatningsspørgsmaalet kan kun de specielle Domstole bedømme.

I 1916 vedtoges i Norge første Gang Lov om tvungen Voldgift i Arbejdsstridigheder. Loven fornyedes flere Gange indtil 1922 og sidste Gang med **Tvungen Voldgift**. Tilslutning fra Socialdemokrater og Kommuniste. I 1916 afsagde Voldgiftsretten en Kendelse for Lønforholdene i Jernindustrien og for Bjergværksdriften, i 1920 afsagdes 53 Domme og i 1922 ikke mindre end 111 Domme — dette store Tal som Følge af, at det efterhaanden ikke var muligt for Rigmæglingsmanden at faa Tilslutning til Mæglingsforslag, naar Parterne havde den sidste Udvej med Voldgiftsretten. Umuligheden af i det lange Løb at faa Kendelserne

respekterede medførte, at baade Arbejdere og Arbejdsgivere gik imod Lov om tvungen Voldgift, som derfor er ophørt siden 1923.

Den 5. Maj 1927 vedtoges paany en Lov om tvungen Voldgift i Anledning af Optræk til en Storkonflikt. Loven gav Adgang for Kongen til, naar en Konflikt udsatte betydelige Samfundsinteresser for Fare, at bestemme at Konflikten skulde afgøres ved Voldgift. Voldgiften bestod af en af Kongen udnævnt Formand og to af ham udnævnte Medlemmer samt et Medlem udpeget af henholdsvis Arbejdernes faglige Landsorganisation og Norsk Arbejdsgiverforening.

Landsorganisationen protesterede uden Resultat mod den i 1927 afsagte Kendelse, og da en Voldgiftskendelse for Byggefagene i 1928 gik ud paa en Lønreduktion paa 12%, iværksattes der en voldsom Agitation mod Kendelsen, og der iværksattes ved Overenskomsternes Udløb udenom Organisationerne Strejker, der saaledes blev ulovlige, ved Arbejdsgivernes Sagsanlæg for Arbejdsretten mod Landsorganisationen, Forbundene og Fagforeningerne; for at opnaa Erstatning i Anledning af Strejker og for at faa Ret til Iværksættelse af Lock-out, stilledes der fra Rettens Side Forslag til en Løsning af selve Konflikten ved en mindre Lønreduktion end efter Voldgiftskendelse, og med Parternes Tiltræden deraf sluttede Konflikten.

Der fremsattes i 1929 af Regeringen Forslag om Forlængelse af Loven, men saavel Arbejdsgivere som Arbejdere gik imod Forslaget. Forslaget blev ikke Lov, og Højrepartiet motiverede sin Stilling med, at Lovens Bestemmelser om Ansvar og Straf, for at bryde de afsagte Voldgiftskendelser, havde vist sig ikke at være effektive. Dog har man for Arbejdere i A/S Vinmonopolet ved en Lov af 1933 faaet etableret Voldgiftsret og Forbud mod Arbejdsstandsning og Boykot; forsaa-

vidt angaar disse Arbejdere og for Arbejdstvister vedrørende Statstjenestemænd fik man i Norge samme Aar oprettet en egen Domstol, Tjenestemand retten.

Finland.

I Henhold til Loven om kollektive Overenskomster er en »Indregistreret Forening« (faglig Organisation) berettiget til at afslutte kollektiv Overens-
Overens- komst med en Arbejdsgiverorganisation eller
komsterne. enkeltstaaende Arbejdsgivere. Overenskomsterne aftales skriftligt, og indeholder Bestemmelser angaaende Lønningerne, Ferie og andre Bestemmelser vedrørende Arbejdsforholdet. Kollektive Overenskomster kan sluttet for hele Landet (for nærværende er kun én Overenskomst i Kraft for hele Landet, nemlig Bogbindernes) for et større Distrikt, for en Købstad eller for en Virksomhed.

Gyldighedstid for en kollektiv Overenskomst foreskrives ikke i Loven, men det almindelige er et Aar. Længste i Loven tilladte Gyldighedstid er fire Aar. Bliver en Overenskomst ikke opsagt inden fire Aar, forbliver den vel i Kraft, men kan derefter opsiges naar som helst med tre Maaneders Opsigelsesfrist. Inden to Uger efter dens Indgaaelse skal Arbejdsgiverparten tilstille Socialministeriet en bekræftet Afskrift af dens Indhold. Iflg. Loven om kollektive Overenskomster er de i saadanne Overenskomster fastsatte Lønninger at betragte som Minimallønninger, som Arbejdsgiveren efter Prøve kan forhøje, men ikke nedsætte.

Betaling for Overarbejde bestemmes ved Loven om 8 Timers Arbejdsdag — af 27. November 1917 — (§ 3) der foreskriver, at for Overarbejde ydes et Tillæg af 50% for de to første Timer og 100% for de derpaa følgende. Denne Bestemmelse indeholdes dog i Almindelighed ogsaa i enhver kollektiv Overenskomst.

Arbejderne har efter Overenskomstloven Ret til paa hver Arbejdsplads at vælge en Tillidsmand. Skriftlig Meddelelse skal gives til Arbejdsgiveren. Tillidsmanden har Pligt til at overvaage Arbejderbeskyttelseslovenes Overholdelse, og han maa ikke paa Grund af sin Virksomhed udsættes for Boykot. I det praktiske Liv er det dog svært at sikre Arbejdsfreden for Arbejdspladsernes Tillidsmænd, idet Arbejdsgiverne ofte finder Paaskud til Afskedigelse, da Beskyttelsen er problematisk.

I selve Overenskomsterne indeholdes i Reglen ogsaa Bestemmelser om Tillidsmænd, ligesom der findes Bestemmelser om, at Fagforeningens Tillidsmand, efter forudgaaende Meddelelse til Arbejdsgiveren, har Ret til at besøge Arbejdspladserne. De almindelige Bestemmelser i Overenskomsterne indeholder næsten uden Undtagelse tillige aftalte Akkordtariffer.

Bestemmelserne i en kollektiv Overenskomst er uvilkaarlig bindende og har automatisk retslig Virkning. Er Lønningerne i Følge privat Arbejds-

**Regler for
Fortolkning af
Overenskomster.** aftale lavere end de i Kollektiv-Overenskomsten fastsatte Lønninger, omstødes ikke derved Overenskomstens Lønninger. Lavere Lønninger er saaledes ulovlige.

Brud paa Overenskomsten behandles ved de offentlige Domstole, dersom ikke andet er aftalt. I Almindelighed aftales det dog Parterne imellem, at Brud paa Overenskomsten, ligesom eventuelle Fortolkningsspørgsmaal, skal behandles af en Voldgiftsret, til hvilken hver af Parterne vælger lige mange Repræsentanter, og disse i Fællesskab en uvildig Formand.

Overenskomsterne indeholder tillige ofte Bestemmelser angaaende saakaldte Lønnævn, som i første Instans forsøger at afgøre forekommende Tvister. Til et Lønnævn vælges lige mange Repræsentanter fra hver af de Organisationer, der har underskrevet Overens-

komsten. Lønnævnene er for det meste kun raadgivende, hvorimod de frivillige Voldgiftsdomstoles Kendelser er bindende og kan ikke appelleres.

Nogen almindelig Hovedoverenskomst, hvorigennem Arbejdsgiverorganisationerne anerkender Arbejdernes Organisationer som repræsenterende Arbejderne i Overenskomstspørgsmaal, findes ikke i Finland. Arbejdsgiverorganisationernes Standpunkt til Arbejdernes faglige Organisationer er saa godt som fuldstændig negativ.

En Lov om Mægling i kollektive Arbejdsstridigheder har været i Kraft siden 1. Januar 1926. Ifølge denne Lov er Landet inddelt i fire Distrikter, og i hvert Distrikt virker under Socialministeriets Tilsyn en af Statsraadet lønnet Forligsmand.

Forligsmandens Opgave er at følge Konflikter mellem Arbejdsgivere og Arbejdere samt paa Anmodning af en af Parterne indlede Mægling ved opstaaende Konflikter.

Saafernt en saadan Mægling ikke har givet Resultat og Arbejdskonflikten i Henseende til sin Art og sit Omfang er saaledes, at en Arbejdsnedlæggelse skaber betydelig Fare for de offentlige Interesser, kan Socialministeriet udnævne en særlig Forligsmand eller et Forligsnævn med den Opgave at mægle i Striden.

Forhandlingerne hos Forligsmanden er ikke obligatoriske.

En af Parterne, eller begge, kan nægte at deltage i Forhandlingerne. Forligsmanden har altsaa ikke Ret til at tvinge Parterne til Forhandling.

Lov om Erhvervs- og Arbejdsfrihed. Her gælder den af Rigsdagen den 18. December 1930 vedtagne Lov om Sikring af Arbejdsfreden.

I Loven fastsættes, at ingen har Ret til at hindre eller søge at hindre nogen i at udføre Arbejde eller lade udføre Arbejde, tvinge eller forsøge at tvinge Arbejdere

til Deltagelse i Strejke, til at forlade deres Arbejdsplads eller undlade at søge Arbejde, eller tvinge Arbejdsgivere til at indstille Driften, afskedige Arbejdere eller lade være at antage Arbejdere. Arbejdere eller Arbejdsgivere maa ej heller betragtes som have begaaet en fordømmende Handling, blot fordi de har udført Arbejde eller ladet udføre Arbejde under Arbejdsstandsning. Endelig maa Arbejdere eller Arbejdsgivere ej heller tvinges til at tilhøre en Forening eller til at udtræde af en saadan.

Brud paa Loven er underkastet almindelig Paataale og straffes med Bøder eller Fængsel i indtil et Aar.

I Finland findes endnu ikke særlige paa Lovgivning hvilende Instanser til Afgørelse af Stridigheder mellem Arbejdsgivere og Arbejdere eller **Arbejdsdomstole.** til Paadømmelse af Brud paa Overenskomster m. v.

Andre Lande.

England har tidligt — ved Love fra 1896 — haft Mæglings- og Voldgiftsinstitutioner, der er blevet Forbillede for andre Lande, og har under Krigen haft gennemført tvungen Voldgift for visse Industrier.

Ved Siden af de i Henhold til Loven oprettede Mæglings- og Voldgiftsraad findes Mæglings- og Voldgiftsregler, aftalte direkte mellem Parterne for enkelte Omraader eller for landsomfattende Industrier, alt eftersom Overenskomstsyste­met i større eller mindre Grad er udviklet. Endvidere er der i Henhold til Loven af 1919 oprettet særlige Industrieretter, der dog ikke har Bemyndigelse til at afgøre andre Spørgsmaal end dem, Parterne er enige om at forelægge.

Siden 1927 har England — som en Følge af Generalstrejken i 1926 — en Lov, der forbyder General- og Sympatiststrejker og tilsvarende Lockouter, naar disse har

andet Formaal end at løse en Konflikt i den Virksomhed, hvor i de strejkende er ansatte, og har til Hensigt — eller som sandsynlig Virkning — at tvinge Statsmagten paa Grund af de Vanskeligheder, der paafores Samfundet.

Belgien har — til Støtte for de faglige Overenskomsters Opnaaelse uden Konflikter — efter en kongelig Anordning af 1926 oprettet Mæglings- og Voldgiftskommissioner og, ligesom for England, uden tvungen Voldgift. I Samklang med det i Belgien veludviklede System for Arbejdsløshedsunderstøttelse er der givet en særlig Adgangsret til Understøttelse i de Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren er Skyld i, at det kommer til Konflikt.

Frankrig fik i 1892 en Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder, hvis ringe tidssvarende Indhold trods gentagne politiske Behandlinger ikke er ændret. Loven giver Adgang til i Overenskomstsituationer at faa en Fredsdommers Bistand til Udmeldelse af en Forligs-komité, eventuelt en Voldgiftskommission. Fredsdommeren kan ogsaa selv tage Initiativet til Mægling eller Voldgift under verserende Konflikter, men hans Kompetence er begrænset til et rent moralsk Pres, idet der i alle Tilfælde kræves begge interesserede Parter Tilslutning, for at en Ordning kan opnaaes. Endvidere lider de franske arbejdsretlige Forhold derved, at der ikke gives Institutioner til Haandhævdelse af de indgaaede Overenskomster. For Søfarten er der siden 1925 indført et permanent Voldgiftsraad til Afgørelse af Stridigheder mellem Redere og Mandskab. Der kan saaledes efter resultatløs Mægling finde Voldgiftsavgørelse Sted, men denne gøres ret illusorisk derved, at den ene Part ved Udeblivelse fra Retten kan hindre, at Afgørelsen faar Gyldighed.

Australien og New Zealand er Lande, der tidligt og mest udpræget har lovgivet om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere. Allerede fra 1894 gennemførtes i New Zealand en Lov om tvungen Voldgift — oprindelig beregnet paa at hindre det omfattende Udsvædningsystem, men efterhaanden udviklende sig til en Institution til Regulering af hele det industrielle Liv. —

Fra 1904 fik Australien for alle de sammensluttede Stater en fælles Voldgiftsdomstol til Afgørelse af alle Arbejdsstridigheder, som ikke allerede finder deres Afgørelse ved de enkelte Staters Voldgiftsdomstole.

I Australien har dette System — med tvungen Voldgift til Afgørelse ogsaa af Lønsspørgsmaal ved Overenskomstfornyelser — i Tidens Løb været Genstand for politiske Debatter, og en kraftig Modstand viste sig derved, at Voldgiftsdommene fulgte Prisstigningerne ved at fastslaa Lønforhøjelser, men havde en naturlig Vanskelighed med overfor Arbejderne at gennemføre Reduktioner ved Prisnedgang.

Der er derfor søgt Udvej ved Mæglingsinstitutioner for derved at opnaa Bilæggelse af Konfliktsituationer uden Voldgiftsdom.

Ogsaa for New Zealands Vedkommende søges i Henhold til Lov af 1934 ved et omfattende System af Forligsnævn at begrænse den tvungne Voldgifts Virksomhed, idet der dog er en Adgang til Appel fra Forligsnævn til Voldgift.

I *Rusland* gennemførtes i 1928 en Lov med et meget omfattende System af Regler for Arbejdsforholdene. I Henhold til disse Regler inddeles de faglige Stridigheder i 3 Arter, nemlig de, der angaar Indgaaelse af eller Ændringer i Overenskomster, de, der angaar Gennemførelse af indgaaede Overenskomster, og de, der

angaar Brud paa Overenskomster eller Overtrædelse af Arbejderlovgivningen. Paa Virksomheder, der har Bedriftsraad, skal oprettes Arbejdstvistnævn bestaaende af lige mange Repræsentanter for henholdsvis Arbejdsgiveren og Arbejderne, og disse Nævn har Kompetence til at afgøre paa hvilket af de 9 eksisterende Løntrin, den enkelte Arbejder efter sine Præstationer skal staa (Forskellen paa Løntrinene er saaledes, at Arbejderen paa 9. Løntrin faar $3\frac{1}{2}$ Gang saa meget i Løn som Arbejderen paa 1. Løntrin). Iøvrigt behandler Arbejdstvistnævnene saa godt som alle de paa en Virksomhed forekommende Uoverensstemmelser, idet der dog, naar det drejer sig om Brud paa Aftaler og Regler, er Adgang til at føre Sagen videre til en særlig Arbejdsret. Saadanne oprettes landsdelsvis og bestaar af en Dommer som Formand, en Fagforeningsmand og en Embedsmand, der er ansat ved en Statsvirksomhed. Angaar Striden derimod Gennemførelse af ny Overenskomst eller Fortolkning af bestaaende Aftaler, kan der appelleres til et Mæglingskammer, som oprettes for hvert enkelt Tilfælde, men har Tilknytning til Regeringens Arbejds-kommissariater. Ved Mæglingskammeret afgøres Sagen endeligt, og Afgørelsen skal efterkommes, saaledes at den virker som tvungen Voldgift.

Imidlertid maa der til en Bedømmelse af de russiske Forhold tages med i Betragtning, at ogsaa de fagretslige Forhold tilsidesættes af Regeringsforanstaltninger som 5-Aarplan og andre Forordninger, naar det af Hensyn til Formaalet skønnes ønskeligt.

Tysklands gennem mange Aar udviklede og grundigt og solidt opbyggede System for Overenskomstindgaaelse, Fortolkningsregler, Mæglingsregler o. s. v. eksisterer ikke mere. Den 20. Januar 1934 udstedte den national-socialistiske Regering en ny Lov om det nationale Ar-

bejdes Ordning og den 24. Oktober 1934 ophævedes ved en Forordning alle tidligere bestaaende Bestemmelser om kollektive Overenskomster, Bedriftsraad, Mæglingsinstitutioner m. m.

Efter den saaledes indførte nye tyske Arbejdsret indføres Arbejdsgiverens Enebestemmelsesret paa Arbejdspladsen — kun indskrænket af Statens Autoritet. Arbejdsgiveren er Virksomhedens Fører, og Arbejderne er hans Følge. Føreren afgør alle Anliggender, og Følget skal vise ham Troskab. Paa Virksomheder med mindst 20 Arbejdere dannes ganske vist et Tillidsraad af Arbejdere, men Valg til Tillidsraad kan kun opnaas af dem, der besidder særlige Egenskaber som Garanter for, at den nationalsocialistiske Linie holdes, og for at sikre de for Virksomhedens Fører bedst egnede Valg udarbejder Føreren selv Listen, hvorpaa der kun kan stemmes for eller imod. Skulde den blive forkastet, udnævnes Raadet af en Rigsembedsmand, saakaldt »Der Treuhänder der Arbeit«.

Tillidsraadet kan tilkaldes af Føreren for at blive hørt, men har ellers ingen Kompetence og kan højst paaklage Førerens Fastsættelse af Arbejdsbetingelserne til den omtalte Embedsmand, der staar direkte under Rigsarbejdsministeriet. Vedkommende »Der Treuhänder der Arbeit« skal iøvrigt vaage over Virksomhedens Trivsel i Overensstemmelse med Regeringens Ønsker. Føreren har saaledes — kun begrænset ved Rigsembedsmandens eventuelle Indskriden — Enebestemmelse m. H. t. Løn og Arbejdsfohold. Til Gennemførelse af den gensidige Disciplin er der endelig oprettet særlige Æresretter, der paadømmer 1) Førerens Misbrug ved Udnyttelse af Følgets Arbejdskraft, 2) naar Følget sætter Arbejdsfreden i Fare, 3) naar Tillidsmænd begaar utilbørlige Indgreb i Virksomhedens Ledelse eller aabenbarer fortrolige Meddelelser o. s. v. Endelig kan nævnes,

at Æresrettens Beføjelser til at afsætte Førere og foretage Arbejderes Fjernelse fra Arbejdspladsen samt idømme Bøder ligger paa Linie med hele den »Gleichschaltung«, der er Aanden i den tyske Arbejdsret af 1934.

Italiens fascistiske Lovgivning om Overenskomstforhold kom efter Vedtagelsen til at hvile i 8 Aar og blev først sat i Kraft i 1934 som Led i Korporationsloven.

Efter Loven, der er af 3. April 1926 og omhandler kollektive Arbejdsforhold, fastsættes det, at Arbejdsgiver- og Arbejderssammenslutninger kun kan opnaa den nødvendige Anerkendelse, naar de repræsenterer en vis Procentdel af en bestemt Industri eller Virksomhedsgruppe, for hvilken Sammenslutningen er dannet, og det er en Forudsætning, at Organisationen ogsaa interesserere sig for Medlemmernes Velfærd paa anden Maade end det rent materielle og søger at gøre dem til gode Borgere. Kun de anerkendte Organisationer har Ret til at afslutte kollektive Overenskomster, men hvor saadanne er retmæssigt indgaaede, gælder de for alle Arbejdsgivere og Arbejdere i Faget, uden Hensyn til om de er organiserede eller ikke.

I Overensstemmelse med det fascistiske korporative System henhører Afgørelse af Arbejdsstridigheder under Statsmagtens egne Domstole og Appellinstanser. Strejker og Lockouter er forbudte, og som Strejke anses det, hvis 3 eller flere Arbejdere efter fælles Aftale opholder med at arbejde eller udfører deres Arbejde paa en saadan Maade, at det vanskeliggør Regelmæssigheden i Produktionen. Strejker medfører Bøder fra 100—1000 Lire og Lockouter 10.000—100.000 Lire, og Organisationsledere kan for Iværksættelse af Konflikter idømmes Fængsel fra 1—2 Aar. Ogsaa hvis der ikke findes kollek-

tive Overenskomster i et Fag, er Konflikter ulovlige — dog er det kendt lovligt at strejke, hvis f. Eks. en Arbejdsgiver i længere Tid er i Restance med Lønudbetalinger, eller en Arbejdsgiver nægter at fastsætte bestemt Løn. —

Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationer forenes gennem Centralorganer med en Fællesbestyrelse og danner derved en Korporation, som bl. a. har til Opgave at mægle i Stridigheder mellem Organisationerne, og kan fastsætte almindelige Arbejdsbetingelser, idet det dog er en Forudsætning, at der først mellem Parterne selv er søgt en Ordning. Den saaledes trufne Afgørelse kan senere annulleres ved, at der mellem de direkte interesserede Parter træffes en ny Overenskomst.

Endelig paalægges der Organisationerne et vist Ansvar for Overenskomsternes Overholdelse.

Iøvrigt gælder det for italienske Forhold vedrørende Arbejdsret saavel som tilsvarende tyske, at de kun giver ringe Grund til særligt Studium med det Formaal at sammenligne med de danske arbejdsretlige Tilstande, hvis man da ikke netop søger de Forskelligheder, der alene skyldes de paagældende Landes Statsstyreform.

De saaledes som Afslutning fremførte meget summariske Oplysninger om andre Landes Lovgivning paa Arbejdets Omraade er kun tænkt som tjenende til et Overblik over, hvor forskelligartet disse Spørgsmaal er løst omkring i Verden, og de underbygger den Kendsgerning, at hvor ellers ikke politiske Faktorer er de afgørende, vil Rets- og Mæglingsregler til Fremme af gode Arbejdsbetingelser og Arbejdsfred være mest udprægede i de Lande, hvor Arbejdere og Arbejdsgivere under frie Former har skabt de stærkeste Organisationer.

Litteraturanvisning.

- Mackeprang, Edv.*: Danske Arbejdsoverenskomster. 1909. 160 S.
- Elmqvist, H. V.*: Den kollektive Arbejdsoverenskomst som retligt Problem. 1918. 206 S.
- Elmqvist, W.*: Septemberforliget, dets Opstaaen etc., udg. af Industrifagene. 1930. 54 S.
- J. Jensen og Martin Olsen*: Oversigt over Fagforeningsbevægelsen i Danmark. 1901. 329 S.
- Steincke, E.*: Nogle Træk af Næringsliv og Arbejdsstrid i Danmark før 1900. (I »Beretning fra Fællesudvalget af 1. Juni 1915 ang. Arbejdsstridigheder«. 1918. S. 135—166.)
- Den permanente Voldgiftsrets Kendelser 1900—1908* med Fortolkninger af Septemberforliget, ved *Alexander Hansen*. 1909. 160 S. Do. 1909—10. 1910. 49 S.
- Topsøe-Jensen, V.*: Den faste Voldgiftsret gennem 25 Aar. (Særligt af »Ugeskrift for Retsvæsen«.) Gads Forlag. 1935. 29 S.
- Beretning fra Fællesudvalget af 17. August 1908* ang. Arbejdsstridigheder. 1910. 253 S.
- Steincke, E.*: Den faste Voldgiftsret. (I »Danmarks Sociallovgivning« udg. v. Indenrigsministeriet. 4. Bind 1923. S. 77—112.)
- Ussing, Carl*: De kollektive Arbejdsaftalers Fremtid. Foredrag i Dansk Forening for Socialpolitik. 1919. 16 S.
- Krabbe, Oluf H.*: Carl Ussing i Skrift og Tale. 1935. (S. 159 ff.)
- Den faste Voldgiftsrets Kendelser*. Udgives aarligt ved Rettens Foranstaltning. 1910 o. flg.
- Jensen, Adolph*: Forligsmandsinstitutionen. (I »Danmarks Sociallovgivning« 4. Bind. 1923. S. 1—77.)
- Betænkning vedrørende Mægling og Voldgift i Interessestridigheder*, afg. af Arbejdskommissionen af 1925. 1926. 227 S.
- Kolindsund*. En Redegørelse med Kolindsunddommene, udarbejdet af Landarbejderforbundet i Danmark. 1927. 128 S.
- Betænkning over Forslag til Lov om Værn for Erhvervs- og Arbejdskraften*. (Afgivet af Folketingets Udvalg den 15. Marts 1928.) Bilag til Rigsdagstidende. 167 S.
- Dreyer, Erik*: Arbejdets Frihed. (I »Socialt Tidsskrift« 1928. S. 1—13.)
- Dreyer, Erik*: Fagforeningernes Retsstilling i Nutiden. Grundrids v. folkelig Universitetsundervisning. 1928. 16 S.
- Hansen, K. A.*: Domme i Arbejderforhold, udk. fra 1933.
- Berg, Paal*: Arbejdsrett. Oslo 1930. 312 S.
- Jacobsen, Hans*: Faglige Retsforhold. (I »Lands Lov og Ret«, Hjemmets Bibliotek. 1935. S. 265—398.)
- Internationale Arbejdsbureau*: Das Schlichtungswesen. Genf 1932. 613 S.

Indholdsfortegnelse.

Forord	5
Indledning	7
Tiden uden Retsregler for Arbejdsforholdet	16—36
Forordningen af 21. Marts 1800	17
Gøteborg-Kongressen 1886	20
Fællesudvalget af 1898	24
Stor-Lockouten i 1899	25
Enighedskamret	30
Septemberforligets Oprindelse, »De 11 Punkter« og »De 8 Punkter«	32
Den permanente Voldgiftsret	37
17. Augustudvalget 1908	42
Septemberforliget	46—134
Arbejdsstandsningers Iværksættelse (S. F. Punkt 2)	53
Ulovlige Arbejdsstandsninger (S. F. Punkt 2)	69
Affolkning, Blokade og Boycot (S. F. Punkt 2)	72
Ulovlig Støtte under Konflikter (S. F. Punkt 2)	77
Organisationernes Ansvar (S. F. Punkt 3)	80
Arbejdsgiverens Ret (S. F. Punkt 4)	83
Formænd og Værkførere (S. F. Punkt 5)	104
Overenskomsters Opsigelse og Udløb (S. F. Punkt 6)	111
Opsigelse af Septemberforliget (S. F. Punkt 13)	128
Forslag til Ændringer i Septemberforliget	135
Norm for Regler for Behandling af faglig Strid	142—155
Interessetvister	142
Retstvister	143
Organisations- og Timandsmøder	143
Mægling	144
Voldgift	145
Normen	146
De faglige Voldgiftsretter i Praksis	152
Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling	153
Den faste Voldgiftsret	156—184
Forudsætningerne for Den faste Voldgiftsret	158
Loven om Den faste Voldgiftsret	168
Den faste Voldgiftsret i Praksis	178
Mægling i Interessestridigheder	185—203
Forligsinstitutionen	185
Forligsmandsloven	190

De almindelige Domstole og Fagbevægelsen	204—223
Kolindsund-Dommen	206
Esbjerg-Sagen	209
Loven om Erhvervs- og Arbejdsfrihed (Tugthusloven) ...	215
Domme efter Tugthusloven	216
Tvungen Voldgift	224—232
Arbejdskommissionen af 1925	226
Lockoutloven af 1933	228
Voldgift i Slagterikonflikten 1924	229
Arbejdsret i Udlandet	233—256
Sverige	233
Norge	238
Finland	246
Andre Lande	249
Litteraturhenvisninger	256
Sag- og Emneregister	259

Sag- og Emneregister.

- Afbrydelse af Arbejdsforhold 87.
 Affolkning 72, 73.
 Affolkning, Blokade, Boycot, Strejke, Lockout 72.
 Afskedigelse 75, 94.
 Afstemningsregler 196, 199, 200.
 Akkorders Forringelse 96.
 Andre Lande 249.
 Ansvar 69, 81, 165.
 Arbejders Organisering, Ulovligt Krav om 218.
 Arbejdsanvisning, Ulovlig obligatorisk 91.
 Arbejdsdeling, Ulovlig Strejke angaaende 90.
 Arbejdsgivernes Rettigheder m. m. 83.
 Arbejdskommissionen af 1925 226.
 Arbejdskort 89.
 Arbejdslederens Funktioner under Konflikt 110.
 Arbejdspladsen, Fremme af gode Forhold paa 125.
 Arbejdsstandsningens Iværksættelse eller Trusel derom 55.
 Arbejdsstandsninger og Organisationernes Ansvar derfor 69, 81, 165.
 August-Udvalget 1908 42.
 Betalingsstandsning 68.
 Betalingsstandsning, Liv, Ære, Velfærd 145.
 Betalingsstandsning paa Grund af Strejke 149.
 Blokade 72, 220.
 Blokade, Boycot, Strejke, Lockout, Affolkning 72.
 Blokade af »flyttet Arbejde« og Boycot af Arbejde 58.
 Blokade, Konstatering af 67.
 Blokade og Boycot's Offentliggørelse 66.
 Blokade, Lovlig 77.
 Blokademeddelelse, Ulovlig 213, 221.
 Boycot 72.
 Boycot, Strejke, Lockout, Affolkning, Blokade 72.
 Boycot, Lovlig 77.
 Boycot, Ulovlig 76.
 Boycotting og Forfølgelse efter Konflikter 124.
 Boycot af Arbejde og Blokade af »flyttet Arbejde« 58.
 Boycot og Blokades Offentliggørelse 66.
 Boycot som Støtte, Ulovlig 78.
 Bristede Forudsætninger, Strejke paa Grund af 122.
 Coutume og mundtlig Aftale som Led i Overenskomsten 120, 121.
 Dommen skal respekteres 68, 102.
 Domstole og Fagbevægelsen, De almindelige 204.
 Enkeltstaaende Organisationers Ret til Sympatiaktion 63.
 Enighedskamret 1899 30.
 Erhvervs- og Arbejdsmiljø, Loven om 215.
 Erstatning og Optagelse i Fagforbundene 221.
 Esbjerg-Sagen 209.
 Fagforbundenes Ansvar 81.
 Faktors Formandsstilling 109.
 Finland 246.
 Fjernelse af Funktionærer 97.
 Flydedokstrejken 70.
 Flyttet Arbejde 58.
 Forberedende Møde i D. f. V. 180.
 Forfølgelse af en Arbejder 216.
 Forfølgelse af en Arbejdsgiver 222.
 Forfølgelse og Boycotting efter Konflikter 124.
 Forligsmandslov, Den første 185.
 Forligsmanden, Forhandlinger hos 187.
 Forligsinstitutionen 185.
 Forligsinstitutionens Opgaver 186.
 Forligsinstitutionen i Virksomhed 189.
 Formand i Septemberforligets Forstand 104.
 Formænd og Værkførere 104.
 Formands iøjnefaldende Funktioner 107.
 Formands Værdi som almindelig Arbejder 106.
 Formildende Omstændigheder 165.
 Forordningen af 21. Marts 1800 17.
 Forringelse af Akkord 96.
 Fremgangsmaade ved Overenskomstopsigelse 123.
 Fremsættelse af Mæglingsforslag 188.
 Frigørelse for Overenskomst kan kun ske ved Konflikt 111.
 Fællesmøder mellem Hovedorganisationerne 127.
 Fællesudvalget af 1898 24.
 Fællesudvalgets Kendelse 1899 27.
 Fælles Værkstedsregler 22.
 Gratiale til uorganiserede, Ulovligt 86.
 Göteborg Kongressens Beslutninger 20.
 Interessetvister 142.
 Iværksættelse af Arbejdsstandsning eller Trusel derom 55.
 Kendelse D. f. V. 182.
 Klage og Tilsvær D. f. V. 179.
 Kolindsund-Dommen 206.
 Kompetence til at varsle og hæve Konflikter 60.
 Konflikter, Varsling og Ophævelse af 60.
 Kontrol, Ret til 88.
 Kontrolsystem, Strejke mod 71.
 Kortsystem, Arbejdsgivernes 75.
 Kravet om særlige Retsorganer 19.
 Krav om Funktionærers Fjernelse 97.
 Liv, Ære, Velfærd, Betalingsstandsning 145.
 Lockout 72.
 Lockout, Affolkning, Blokade, Boycot, Strejke 72.
 Lockouten i 1899 25.
 Lockoutloven 1933 228.
 Lockouttrusel 59.
 Lockout, Ulovlig 74.
 Løfteparagrafen 118.

- Mundtlig Aftale og Coutume som Led i Overenskomsten 120, 121.
 Mægling, faglig 144.
 Mæglingsregler, tvungne 157.
 Mægling i Interessesstridigheder 185.
 Mægling i Arbejdsstridigheder, Lov om 190.
 Mægling under ulovlig Arbejdsstandsning 152.
 Norge 238.
 Norm for Regler for Behandling af faglig Strid 142.
 Normen 146.
 Normen, Fortolkninger af 148.
 Offentliggørelse af Blokade og Boycot 66.
 Offentliggørelse af Mæglingsforslag 188.
 Offentliggørelse af Navne 218.
 Ophævelse af Konflikter 60.
 Opsigelse og Udløb af Overenskomster 111.
 Organisationsansvar 69, 81, 165.
 Organisationsfjendtlig Arbejdsgiver 85.
 Organisationsmøde 145.
 Organisationsretten 18.
 Organisationsvang, Ulovlig 84.
 Organisering, Lovligt Krav om 217.
 Organisering, Ulovligt Krav om 218.
 Overflytning af Arbejdere fra Esbjerg til Aarhus 90.
 Overenskomster, der omfatter uorganiserede Arbejdere 119.
 Overenskomstrav, Ulovligt 61.
 Overenskomst, løber videre indtil Frigørelse 112.
 Overenskomstopsigelse 111, 123.
 Overenskomsternes Udløb 111.
 Parterne, D. f. V. 180.
 Placering i D. f. V. 183.
 Procedure, D. f. V. 181.
 Retsvister 143.
 Retorsion, Ulovlig 67.
 Sammenkædning 201.
 Septemberforliget 46.
 Do. Punkt 1 52.
 Do. Punkt 2 53.
 Do. Punkt 3 80.
 Do. Punkt 4 83.
 Do. Punkt 5 104.
 Do. Punkt 6 111.
 Do. Punkt 7 124.
 Do. Punkt 8 124.
 Do. Punkt 9 125.
 Do. Punkt 10 126.
 Do. Punkt 11 126.
 Do. Punkt 12 127.
 Do. Punkt 13 128.
 Septemberforliget, Tiltrædelse af 132.
 Septemberforliget, Hvem er underkastet 127.
 Septemberforliget, Hvem er bundet af 132.
 Septemberforliget, Forslag til Ændring af 135.
 Slagterikonflikten 1934 229.
 Stor-Lockouten i 1899 25.
 Strejke, De første 16.
 Strejke, Lockout, Affolkning, Blokade, Boycot 72.
 Strejke ang. Arbejdsdeling 90.
 Strejke paa Grund af Betalingsstandsning 149.
 Strejke mod Støbemester, Uvarslet 97.
 Strejke paa Grund af bristede Forudsætninger 122.
 Støtte fra Arbejderorganisationer, Ulovlig 79.
 Støtte under Konflikter, Ulovlig 77.
 Sverige 233.
 Sympatiaktion 63.
 Sympatikonflikt 62.
 Sympatikonflikt, Regler for Varsling af 62.
 Sympatiaktion, Enkeltstaaende Organisationers Ret til 63.
 Sympatikonflikters Omfang 66.
 Sympatikonflikt overfor Udland 64.
 Særaftalers Gyldighed 113.
 Tillidsmandsbeskyttelse 92, 99.
 Tillægsprocent 199.
 Timandsmøder 143.
 Trusel om Arbejdsstandsning 55.
 Trusel om Lockout 59.
 Tvang, Ulovlig 59.
 Tvang overfor Arbejdskammerat, Ulovlig 219.
 »Tugthusloven« 215.
 Tvungen Voldgift 224.
 Tvungen Voldgift i 1925, Udkast til Lov om 225.
 Udlandet 233.
 Udløb og Opsigelse af Overenskomster 111.
 Uorganiserede, Ret til at beskæftige 84.
 Uorganiserede, Undtagelse for 119.
 Varsel paa Krav om en Overingeniørs Fjernelse 99.
 Varsling, Regler for 56.
 Varsling af Sympatikonflikt, Regler for 62.
 Varsling af Lønændring, Ulovlig 59.
 Varsling og Ophævelse af Konflikter 60.
 Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling 153.
 Week-end, Bød for ulovlig 69.
 Velfærd, Liv, Ære, Betalingsstandsning 145.
 Vidneførsel 181.
 Voldgift, faglig 145.
 Voldgiftsretter i Praxis, De faglige 152.
 Voldgift i Slagterikonflikten 1934 229.
 Voldgiftsretter, De første 19.
 Voldgiftsret, Den permanente 37.
 Voldgiftsret, Den faste 156.
 Voldgiftsrettens Afgørelse, Brud paa 102.
 Voldgiftsret, Adgang til Den faste 162.
 Voldgiftsrets Omraade, Den faste 161.
 Voldgiftsrets Myndighed, Den faste 163.
 Voldgiftsret i Praxis, Den faste 178.
 Voldgiftsret, Loven om Den faste 168.
 Voldgiftsret, Forudsætningerne for Den faste 158.
 Voldgiftsret, Hovedtræk af Lov om Den faste 178.
 Voldgiftsregler i Smedefaget 22.
 Værkførere og Formænd 104.
 Værkstedsprislister, Frigørelse for 115.
 Vølund-Sagen 133.
 Æreskrænkelser 68, 150.
 Ære, Liv, Velfærd, Betalingsstandsning 145.