

KNUD ILLUM

DEN KOLLEKTIVE  
ARBEJDSRET

TREDIE UDGAVE



NYT NORDISK FORLAG ARNOLD BUSCK  
KØBENHAVN MCMLXIV

PRINTED IN DENMARK

1773

BIANCO LUNOS BOGTRYKKERI A/S

KØBENHAVN

# Indholdsfortegnelse

Indledning . . . . .	7
1. Hovedafsnit. Foreningsretten.	
§ 1. De faglige Organisationers Formaal og Opbygning . . . . .	23
§ 2. Det retlige Grundlag for Foreningernes Retsforhold. Foreningernes Vedtægter. Foreningsvoldgift. . . . .	28
§ 3. Retten til Optagelse i de faglige Organisationer . . . . .	35
§ 4. Retsforholdet mellem Organisationen og dens Medlemmer . . . . .	45
§ 5. Medlemsforholdets Ophør. Forpligtelser ud over Medlemstiden . . . .	57
§ 6. Om Ansvaret for Foreningshandling . . . . .	68
2. Hovedafsnit. Det kollektive Overenskomstforhold.	
§ 7. Den kollektive Overenskomst. Parterne i Overenskomstforholdet . . . .	77
§ 8. Den kollektive Overenskomst Indgaaelse . . . . .	84
§ 9. Regler om Forhandling angaaende nye Overenskomster. Mægling i Ar- bejdsstridigheder . . . . .	92
§ 10. Den kollektive Overenskomsts Fortolkning . . . . .	104
§ 11. Overenskomsters Ugyldighed i særlige Tilfælde . . . . .	113
§ 12. Overenskomsternes Gyldighed i personlig, faglig og territorial Henseende	121
§ 13. Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar . .	143
§ 14. Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar fortsat . . . . .	156
§ 15. Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet . . . . .	181
§ 16. Samarbejdet paa Arbejdspladsen. Arbejdsformænd og Tillidsmænd . .	199
§ 17. Arbejdsstandsning. Strejke, Lockout. Blokade, Boykot . . . . .	217
§ 18. Iværksættelse af Arbejdsstandsning. Strejke- og Lockoutvarsel . . . .	228
§ 19. Om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning. . . . .	238
§ 20. Overenskomstens Ophør. . . . .	266
§ 21. Organer til Behandling af faglig Strid . . . . .	275
§ 22. Mægling og organisationsmæssig Forhandling . . . . .	286

§ 23. Faglig Voldgift . . . . .	291
§ 24. Behandling af Sager for Den faste Voldgiftsret . . . . .	305
§ 25. Om Ansvar for Overenskomstbrud . . . . .	314
§ 26. Hvem paahviler Bodsansvaret . . . . .	323
3. Hovedafsnit. Anvendelsen af kollektive Kampmidler uden for Overenskom- sternes Omraade.	
§ 27. Almindelige Synspunkter for Lovligheden af kollektive Kampskridt. . .	333
§ 28. Arbejdskampens Førelse med ulovlige Midler . . . . .	344
§ 29. Arbejdskampens Formaal . . . . .	357
§ 30. Arbejdskampens Udstrækning . . . . .	374
§ 31. Kampen for Organiseringens Udbredelse. . . . .	381
Tillæg . . . . .	389
Sagregister . . . . .	399
Forkortelser . . . . .	411

# Indledning

Inden for den juridiske Videnskab har man gennem adskillige Aar udskilt Arbejdsretten fra den almindelige Formueret som en særlig Disciplin. Denne Udskillelse er for en Del et Led i den Udvikling, som præger den moderne Ret. Medens man i ældre Tid i vidt Omfang kunde opstille almindelige Regler, gældende for samtlige Kontraktforhold, udformes Retsreglerne i vor Tid mere og mere under Hensyn til Behovene for de særlige Livsforhold, som de angaar.

Sit særlige Præg faar Arbejdsretten imidlertid fra den Omstændighed, at Arbejdsforholdet ikke er et blot økonomisk Forhold, men i fremtrædende Grad et Retsforhold, som vedrører Parternes og herunder særlig Arbejdernes vigtigste Livsforhold. I stigende Grad har man erkendt, at det for hele Befolkningens Udvikling er af den største Betydning, at den arbejdende Befolkning beskæftiges under betryggende Forhold, og Lovgivningsmagten har derfor gennem Lovgivningen om Arbejdstid, om Fabriker, om Arbejderens Ret til Ferie, om Retsforholdet mellem Husbond og Medhjælper samt om Retsforholdet imellem Arbejdsgiver og Funktionær i private Erhvervsvirksomheder m. m. søgt at modvirke, at der fra Arbejdsgivernes Side finder en Udnyttelse Sted af Arbejderklassen.

Endelig har Dannelsen af Arbejdernes og Arbejdsgivernes faglige Organisationer givet Stødet til en Række forskellige Retsdannelser af en saadan Karakter, at de bør udsondres af den almindelige Formueret til Behandling inden for en særlig Arbejdsret.

I den følgende Fremstilling er det alene de Retsforhold, som knytter sig til de faglige Organisationer, der er Fremstillingens Genstand. Uden for Fremstillingen falder derfor det Retsforhold, som grundes ved Arbejdsaftalen mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere, naar frases den Indflydelse, som de af de faglige Organisationer indgaaede Overenskomster har paa dette Retsforhold. Uden for Fremstillingen falder tilige den offentlige Arbejdsret, ved hvilken Lovgivningsmagten har fastsat ufravigelige Regler om Arbejderbeskyttelse m. v.

Det Retsforhold, som knytter sig til Udviklingen af Arbejdsgivernes og Arbejdernes faglige Organisationer, falder naturligt i 3 Grupper, som i det følgende benyttes som Hovedinddelingsgrundlag. Under den første Gruppe falder de Regler, som regulerer Organisationens indre Forhold og dens Forhold til Medlemmerne. Under den anden Gruppe falder de Rettigheder og Forpligtelser, som stiftes ved de mellem de modstaaende Organisationer paa Arbejdsmarkedet indgaaede kollektive Overenskomster om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar. Til den tredie Gruppe henføres de Regler, som uden for de kollektive Overenskomsters Omraade begrænser og nærmere bestemmer Organisationernes Ret til Fremme af deres Formaal at iværksætte Kampskridt paa Arbejdsmarkedets Omraade.

Den kollektive Arbejdsret er her i Landet saa vel som i andre Lande en ung Ret, som er vokset frem med Arbejdernes Bestræbelser for gennem Strejke og Sammenslutning i Fagforeninger at kæmpe for Forbedring af Arbejdsvilkaarene. I det hele og store kan det siges, at denne Bevægelse overalt falder sammen med den moderne industrielle Udvikling og med den Opløsning af Lavsordningen, som denne førte med sig. Skønt der allerede længere tilbage i Tiden findes Spor af en Strejkebevægelse, kan den Udvikling inden for Erhvervslivet, som fører til Dannelsen af de faglige Organisationer, her i Landet næppe siges at være begyndt før end i Midten af det forrige Aarhundrede.

Den første her i Landet kendte Strejke fandt Sted i 1733 under Arbejdet paa Kristiansborg Slot, hvor Murersvendene nedlagde Arbejdet, hvilket førte til kgl. Reglement af 24. April 1734, der under Trusel om Straf efter Omstændighederne paa Livet forbød Bygningshaandværkerne i København at forene sig og nedlægge Arbejdet. Nye Strejker førte til, at Forbudet ved Pl. af 24. Nov. 1749 udvidedes til alle københavnske Haandværksfag. Alligevel fandt der i den følgende Tid mindre Strejker Sted, uden at de strenge Straffebestemmelser vides at være bragt i Anvendelse. I 1794, da mellem 300 og 400 Tømrersvende i København havde nedlagt Arbejdet, fandt man det derimod nødvendigt at lade Øvrigheden gribe ind. 125 Svende, der efter at være sat fast, nægtede at gaa i Arbejde, dømtes til Fæstningsarbejde i nogle Maaneder, men Straffen blev dog ikke fuldbyrdet. Sagen gav derimod Stødet til Nedsættelsen af en Kommission, hvis Arbejde førte til Udgivelsen af Frd. af 21. Marts 1800 angaaende Haandværksklavene i København, der i Forbindelse med fornyet Strejkeforbud under Straffetrusel i Lighed med tidligere Bestemmelser søgte at imødegaa forskellige Lavsmisbrug.

Forordningens Bestemmelser udvidedes senere til Haandværkslavene i Købstæderne.<sup>1</sup> Strejkeforbudet i Frd. af 1800 er aldrig formelt ophævet, men allerede i 1851 viste det sig, da man under en Strejke blandt Murerne havde ladet tre af de strejkende Svende fængsle, at den offentlige Mening bestemt fordrede deres Løsladelse, og man undlod ganske at rejse Tiltale for Forbudets Overtrædelse. Siden den Tid har Forordningen ikke været paaberaabt, og dens Bestemmelser om Forbud mod Strejke maatte anses for bortfaldet, længe før Arbejdsstandsningers Tilladelighed fandt forudsætningsvis Udtryk i Lovgivningen om Forligsinstitutionen og Den faste Voldgiftsret.

Medens der vel i Aarene omkring og efter 1850 dannedes adskillige Arbejderforeninger og i det hele sporedes en voksende Interesse for de af den industrielle Udvikling skabte Arbejderspørgsmaal, kom det dog først i 1869 til Dannelsen af den første Fagforening inden for Tobaksarbejderfaget. I det følgende Aar kom den socialistiske Bevægelse her til Landet, hvilket gav Stødet til, at der i dette og de følgende Aar opstod en Række forskellige Fagforeninger, der var stærkt politisk prægede, men som tillige havde til Formaal gennem Iværksættelse af Arbejdsstandsning at virke for Lønningernes Forhøjelse. Paa Grund af Fagforeningsbevægelsens politiske Agitation rantes dens første Ledere af haarde Straffedomme for igennem deres Organisationsbestrebelse at ville omstyrte den bestaaende Samfundsordning ved Magt.<sup>2</sup> Dommen over Førerne medførte Aaret efter, at Fagforeningernes Sammenslutning, Den internationale Arbejderforening for Danmark, blev opløst ved Dom.<sup>3</sup> I Slutningen af Halvfjerdserne hæmmedes Fagforeningernes Virksomhed yderligere af de nedadgaaende Konjunkturer og indre Vanskeligheder af mere personlig Karakter. Igennem Firserne og Halvfemserne skrider Organisationsarbejdet derimod stadigt frem. Begyndelsen blev gjort ved Sammenslutningen af Fagenes Arbejdere inden for lokale Fagforeninger, der efterhaanden forenedes i Landsforbund. I de første Aar var Bevægelsen begrænset til de faglærte Arbejdere, som i 1886 i København skabte en Sammenslutning af Fagforeninger inden for en Række forskellige Fag. I Løbet af Halvfemserne udvidedes Bevægelsen til de ufaglærte Arbejdere, og i 1898 skabtes de Rammer, inden for hvilke den faglige Bevægelse endnu virker, ved Sammenslutning af Fagforbundene i De samvirkende Fagforbund i Danmark. Fra

---

1. Ved Pl. af 3. Novbr. 1832.

2. Se Dommen i U. f. R. 1873. 879 over Fagforeningslederne Pio, Brix og Geleff.

3. U. f. R. 1874. 479.

1959 betegnes Organisationen Landsorganisationen i Danmark (L.O.).

Den udstrakte Anvendelse, som Fagforeningerne havde gjort af gen-sidig Understøttelse i Tilfælde af Strejke, gav allerede i Halvfjerdserne og Firserne Anledning til, at der som Modaktion fra Arbejdsgivernes Side iværksattes Lockout for at svække en Fagforenings Modstandskraft. I Løbet af Firserne og Halvfemserne gav det stedse haardere Tryk fra Fagforeningernes Side endvidere Stødet til Dannelsen af Arbejdsgiverforeninger i snævrere Forstand, dels derved, at bestaaende Mesterorganisationer optog Varetagelsen af Medlemmernes Interesser i Forholdet til Arbejderne paa deres Program, dels ved Dannelsen af nye, faglige Sammenslutninger. I 1896 dannedes en betydningsfuld Sammenslutning af Arbejdsgiverorganisationer, Arbejdsgiverforeningen af 1896. To Aar efter – samme Aar, hvori De samvirkende Fagforbund var blevet dannet – indgik Arbejdsgiverforeningen af 1896 i den endnu bestaaende Hovedorganisation paa Arbejdsgivernes Side, Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening (senere kaldet Dansk Arbejdsgiverforening).

I Foraaret 1899 udbrød den første alvorlige Konflikt mellem de nydannede Hovedorganisationer, en Konflikt, som i forskellige Henseender frembød store Ejendommeligheder. Dens Anledning var i Forhold til det Omfang, Konflikten antog, ubetydelig. Snedkere i syv jyske Byer havde forkastet en mellem Hovedorganisationerne under Forbehold af Underorganisationernes Godkendelse indgaaet Overenskomst, og i den Anledning erklæredes der fra den 2. Maj 1899 Lockout i Snedkerfaget. Da Arbejdsgiverforeningen, som altid har anset en Centralisation af Magten inden for Organisationerne for ønskelig, i Forkastelsen saa en Fare for Gennemførelsen af Overenskomster mellem Hovedorganisationerne, forlangte den som Betingelse for Lockoutens Ophør, at fremtidige Overenskomster ikke maatte gøres afhængige af Underorganisationernes Tiltræden. Samtidig benyttede man Lejligheden til i 7 Punkter at opstille en Række andre Krav vedrørende Arbejdsforholdet i Almindelighed og Organisationernes indbyrdes Forhold. Uagtet Snedkerne derefter vedtog Overenskomsten, fastholdtes disse Krav, og Lockouten udvidedes uden Varsel til en Række andre Fag, hvori der ikke var Strid.

Da De samvirkende Fagforbund ansaa denne Udvidelse for stridende mod de i forskellige Fag indgaaede Overenskomsters Mæglings- og Voldgiftsbestemmelser, indbragtes Spørgsmaalet om Sympatilockoutens Lovlighed for den Aaret før oprettede Voldgiftsret, Fællesudvalget til

Afgørelse af Arbejdsstridigheder. For Fællesudvalget gjorde man tillige gældende, at Arbejdskonfliktens Udvidelse til Fag, hvor Overenskomstforholdet var i Orden, ganske vilde undergrave det faglige Overenskomstforhold.

Den 24. Juni afsagde Fællesudvalget sin Kendelse, hvorved nogle af Klagerne afvistes, medens Udvalget i de andre Tilfælde indskrænkede sig til den salomoniske Afgørelse, at den stedfindende Lockout ikke skønnedes at indeholde Retsbrud, som kunde medføre Erstatningsansvar eller Bøde, men derimod forsaavidt at være i Modstrid med de mellem Parterne sluttede Overenskomster, som Lockouten skønnedes at være i Uoverensstemmelse med de Forudsætninger, som de klagende Fagforeninger kunde have haft Føje til at gaa ud fra ved Overenskomsternes Oprettelse.

Da den tvetydige Afgørelse ikke kunde bringe Striden til Ophør, konstituerede Fællesudvalget sig som »Enighedskammer«, d. v. s. som Mæglingsorgan. Under Udvalgets yderligere Forhandlinger fremsatte Arbejdsgiverforeningen 11 nye Krav, som forlangtes imødekommet som Betingelse for Lockoutens Aflæsning, og Forhandlingerne førte ikke til noget positivt Resultat, hvortil blandt andet bidrog, at Arbejdsgiverforeningens Repræsentanter ikke havde tilstrækkelig Fuldmagt til at drøfte Ændringer i de 19 Punkter, som Arbejdernes Repræsentanter med Rette karakteriserede som uantagelige i den foreliggende Form.

Efter at Enighedskammeret havde afsluttet sine Forhandlinger med negativt Resultat den 14. Juli, udfoldedes der dog fra privat Side energiske Bestræbelser for at bringe Konflikten til Ophør. Efter mange Vanskeligheder lykkedes det til sidst at skaffe begge Parters Tilslutning til en Overenskomst, Septemberforliget af 5. Septbr. 1899, der optog en Række af Arbejdsgiverforeningens Krav i en stærkt modificeret Form. Denne Overenskomst maatte nærmest betegnes som en Sejr for Arbejdsgiverne. Af størst Betydning for dem var det formentlig, at Overenskomstens Punkt 2 udtrykkeligt godkendte Hovedorganisationernes Ret til at dekretere Sympatistrejke og -lockout. Herved var det en Gang for alle fastslaaet, at de løbende Overenskomster ikke indskrænkede Arbejdsgiverforeningens Adgang til at benytte sig af Storlockouten som Kampmiddel.

I den Skikkelse, hvori de fra Arbejdsgivernes Side fremsatte Krav var optaget i Forliget, var de dog i det hele saaledes afsvækket, at de for en meget væsentlig Del kun fastslog mere almindelige Regler om Arbejdsforholdet, hvis Berettigelse begge Parter kunde tiltræde. Her-

igennem og igennem den Fortolkning og Uddybning, som Septemberforliget har faaet ved Kendelser afsagt af Den faste Voldgiftsret, har Forliget kunnet opfylde det Formaal at tjene som det fra begge Sider anerkendte Grundlag for Forholdet mellem Organisationerne.

Forliget bestod af 13 Punkter samt 3 midlertidige Bestemmelser og en Tillægsoverenskomst med 3 Punkter. I Henhold til det andet Punkt i Tillægsoverenskomsten oprettedes der en permanent Voldgiftsdomstol med den Opgave at afgøre Sager angaaende Brud paa Forliget. Ved Lov Nr. 57 af 3. April 1900 blev der, som forudsat i Overenskomsten, givet Adgang til Vidneførsel under sædvanligt Vidneansvar for Voldgiftsretten.

Fra Arbejderside blev der i Tidens Løb gentagne Gange fremsat Ønske om Ændring af Septemberforliget. I Juni 1955 fremsatte De samvirkende Fagforbund over for Dansk Arbejdsgiverforening Ønske om Forhandling om Ændringer i Septemberforliget, og i November 1959 opsagde Landsorganisationen Septemberforliget til Ophør den 1. Juni 1960. Efter flere Udsættelser af Ophørstidspunktet opnaaedes der Enighed om en ny Hovedaftale den 18. Nov. 1960. I den nye Hovedaftale er Bestemmelserne i Septemberforliget omredigeret og moderniseret, men bortset fra de nye Bestemmelser i Hovedaftalens § 4 om Beskyttelse af Arbejderne mod urimelige Afgørelser er Ændringerne af mindre væsentlig Betydning. Fra Arbejdsgiverside nærede man Frygt for, at Septemberforligets Revision paa uoverskuelig Maade kunde forrykke det bestaaende Grundlag for Organisationernes Retsstilling. Bl. a. af den Grund har man forsøgt at gennemføre Forligets Omredigering saaledes, at de nye Formuleringer dækkede de tidligere Bestemmelers Indhold. For yderligere at understrege dette optoges i Slutningen af Forliget følgende ejendommelige Bestemmelse:

»Hovedaftalen giver paa en Række Punkter nye Regler for det mellem Arbejdsmarkedets Parter gældende Retsgrundlag, og samtidig er der foretaget en Række redaktionelle Ændringer i de fra Septemberforliget hentede Bestemmelser. Nye Formuleringer skal ikke ændre hidtil gældende Retstilstand undtagen i de Tilfælde, hvor det har været Parternes udtrykkelige Hensigt.«

Denne Bestemmelse medfører, at den tidligere Praxis om Septemberforligets Forstaaelse i det hele og store kan lægges til Grund ogsaa for Fortolkningen af Hovedaftalen. Denne er iøvrigt forsynet med Bemærkninger, der maa anses som en Bestanddel af Aftalen.

I Aarene 1900–1910 afsagde den permanente Voldgiftsret ialt 32

Kendelser, dels i Sager, hvorunder der var rejst Spørgsmaal om Overtrædelse af Septemberforliget, dels i andre Sager angaaende kollektive Arbejdsaftalers Forstaaelse, som i Henhold til Parternes Overenskomst indbragtes for Voldgiftsretten. De indvundne Erfaringer viste dog, at Voldgiftsrettens Virksomhed i Forbindelse med de i Henhold til de enkelte Overenskomster oprettede faglige Voldgiftsretter ikke var i Stand til i tilstrækkelig Grad at sikre Arbejdets rolige Gang i Overenskomsternes Løbetid. Gang paa Gang fandt Arbejdsnedlæggelser Sted paa Trods af indgaaede Overenskomster. Efter at en Konflikt i de grafiske Fag i 1908 var bragt til Ophør ved Indenrigsministerens Indgriben, nedsattes et Fællesudvalg, det saakaldte Augustudvalg, bestaaende af et lige Antal Arbejder- og Arbejdsgiverrepræsentanter, og med en af Indenrigsministeren udnævnt Formand. Hertil beskikkedes daværende Overretsassessor, senere Nationalbankdirektør C. Ussing, der allerede fra den permanente Voldgiftsrets Oprettelse havde været knyttet til denne, først som Næstformand, senere som Formand. Gennem sin Virksomhed i Fællesudvalget og i sin Virksomhed som Formand for Den faste Voldgiftsret i dennes første Aar har Ussing gjort en stor og fra alle Sider anerkendt Indsats for den kollektive Arbejdsrets Udvikling i Danmark.

Som Resultat af Forhandlingerne i Fællesudvalget fremkom tre forskellige Arbejder. Det første var Forslag til Lov om Oprettelsen af en fast Voldgiftsret til Paakendelse af alle Spørgsmaal om Brud paa kollektive Arbejdsoverenskomster. Dette Forslag, som var tiltraadt af saavel Arbejdernes som Arbejdsgivernes Repræsentanter, gennemførtes senere ved Lov Nr. 81 af 12. April 1910 om Oprettelse af en fast Voldgiftsret. Loven er senere med nogle Ændringer afløst af Lov Nr. 536 af 4. Oktober 1919.<sup>4</sup> For Tiden overvejes det af Arbejdsretskommissionen af 1957 i Forbindelse med Forslag om mindre væsentlige Ændringer i Loven af 1919 at foreslaa Rettens Navn ændret til »Arbejdsretten«.

Tiltraadt af begge Parters Repræsentanter var endvidere den af Udvalget udarbejdede Norm for Regler for Behandling af faglig Strid. Denne Norm, der indeholder Regler om Mægling, Forhandling og Voldgift, fik ikke nogen umiddelbar Gyldighed mellem Organisationerne, men det var Tanken, at Normens Udførelse i Praksis skulde ske derved, at dens Regler skulde optages i de enkelte faglige Overenskomster, hvilket ogsaa i meget vid Udstrækning er sket. Normens

---

4. Ændringslove Nr. 135 af 2. Maj 1934 og Nr. 64 af 25. Marts 1961.

Regler er senere blevet suppleret med en Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling vedtaget af det blandt andet til Overvejelse af Ændringer i Loven om Den faste Voldgiftsret nedsatte Fællesudvalg af 1. Juni 1915. Denne Vejledning er dog ikke tænkt som et udtrykkeligt Led i Overenskomsterne, men hvor Normens Regler gælder, har Vejledningen Betydning som indeholdende almindelige udfyldende Regler om den faglige Voldgiftsbehandling. Efter Ændringen af Loven om Den faste Voldgiftsret i 1934 gælder Normens Regler nu mellem alle, som har afsluttet kollektiv Overenskomst, med mindre der heri er vedtaget andre betryggende Regler for Behandling af faglig Strid.

Endelig fremsatte Udvalget – dog alene med Formandens og Arbejderrepræsentanternes Tilslutning – et Forslag til Lov om Udnævnelse af en Forligsmand i Arbejdsstridigheder, hvilket Forslag gennemførtes som Lov Nr. 82 af 12. April 1910. Forligsmandsloven undergik senere forskellige mindre Ændringer<sup>5</sup> og mere vidtrækkende Ændringer ved Lov Nr. 5 af 18. Januar 1934.<sup>6</sup> Ved Lov Nr. 602 af 21. Dec. 1945 indførtes Regler om Beskikkelse af indtil 12 Mæglingmænd til Medhjælp for Forligsmændene ved Forhandlingerne indenfor de enkelte Organisationer, jfr. nu Lovbkg. Nr. 603 af 21. Dec. 1945. Herved har man tilsigtet at opnaa en mere effektiv Behandling af saadanne faglige Uoverensstemmelser, der er særlige for de enkelte Fag. Yderligere Ændringer navnlig vedrørende Forligsmandens Adgang til at udsætte Arbejdsstandsninger blev indført ved Lov Nr. 9 af 22. Jan. 1958, hvorefter Lovenes Regler samledes i Lovbekendtgørelse Nr. 15 af 28. Jan. 1958.<sup>7</sup>

Igennem de Resultater, som var Frugten af Augustudvalgets Arbejde, og igennem Den faste Voldgiftsrets Virksomhed er det kollektive Overenskomstforhold kommet ind under en saadan retslig Ordning, som har gjort Danmark til et Foregangsland paa dette Omraade. Til den heldige Udvikling bidrog ikke mindst, at Initiativet udgik fra Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer, som ogsaa i Aarene efter 1910 har taget virksom Del i Lovgivningsarbejdet.

Jævnside med den Udvikling, som skabte den kollektive Overenskomstret, er Grundsætningerne for Forholdet mellem Organisationerne og deres Medlemmer og Retten til uden for Overenskomstomraadet at iværksætte kollektive Kampskridt blevet fastlagt igennem de ordi-

---

5. Ved Lov Nr. 526 af 21. Decbr. 1921 og Lov Nr. 34 af 28. Febr. 1927.

6. Om en mindre Ændring i Forligsmandsloven se ogsaa Lov Nr. 96 af 20. Marts 1940.

7. Se ogsaa Lov Nr. 63 af 25. Marts 1961.

nære Domstoles Retspraksis. Indtil 1929 fandt denne Udvikling Sted uden Lovgivningens Indgriben; dette Aar vedtoges Loven om Beskyttelse for Erhvervs- og Arbejdsfriheden Nr. 70 af 27. Marts 1929, efter hvis § 1 kollektive Aftaler, som paa uberettiget Maade begrænser den enkeltes frie Adgang til at søge Erhverv eller Arbejde, ikke kunde tillægges Retsvirkning ved Domstolene, og efter hvis § 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 uden for en Organisation, fastsloges at være ulovlig og belagdes med Straf af Bøder indtil 100,000 Kr. eller simpelt Fængsel (efter Straffeloven af 1930 Hæfte). For at Loven ikke skulde gøre Indgreb i de bestaaende Organisationers indbyrdes Forhold, der skønnedes at være tilfredsstillende ordnet ved de om Den faste Voldgiftsret givne Regler, bestemtes det dog i § 4, at de i Loven om Den faste Voldgiftsret omhandlede kollektive Aftaler ikke berørtes af Lovens Bestemmelser.

Som nævnt havde Domstolene allerede forinden denne Lovs Gennemførelse paa mange vigtige Punkter afstukket Grænserne for de lovlige Kampforanstaltninger. Ved Udtrykket »paa uberettiget Maade« synes Loven blot at henvise til og stadfæste den Praksis, som allerede havde udviklet sig. Det fremgaar dog af Lovens Forarbejder, at dens Gennemførelse tilsigtede at hjemle yderligere Indskrænkning i Organisationernes Anvendelse af økonomiske Tvangsmidler. En Undersøgelse af de Retsafgørelser, som er fældede af Domstolene i Tiden efter Lovens Gennemførelse, viser dog, at dette ikke blev Tilfældet. Domstolene holdt sig fremdeles til de Retningslinier, som havde fæstnet sig inden Lovens Gennemførelse. Særlig Betydning fik det derfor kun, at der nu var knyttet Straf til Iværksættelsen af ulovlige Kampskridt. Skønt Straffebestemmelserne anvendtes med stor Lemfældighed, og skønt Loven ikke alene var vendt imod Arbejdernes Organisationer, var den dog særlig forhadet i Arbejderkredse, hvor den fik Navnet »Tugthusloven«. Efter at den socialdemokratisk/radikale Regering i 1936 fik Flertal i begge Rigsdagens Ting, har den derfor gennemført Lovens Ophævelse ved Lov Nr. 25 af 15. Febr. 1937. Herved er Straffen for ulovlige Kampskridt naturligvis bortfaldet, men Ophævelsen berører iøvrigt ikke Domstolenes Adgang til i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger at statuere Ulovligheden af saadanne Kampforanstaltninger, som findes at være uforsvarlige.

Fra Midten af Tyverne er den faglige Bevægelse og særlig Spørgs-

maalet om Arbejdsvilkaarenes Fastsættelse kommet ind i nye Baner. Arbejdskampen, som da var kendt igennem ca. 60 Aar, finder naturligvis ikke Sted uden Rystelser af det økonomiske Liv, og disse Rystelser bliver særlig følelige, jo mere Erhvervslivet bliver undergivet det offentlige Kontrol. Hertil kommer, at den vidtgaaende Kontrol med Erhvervslivet, som er karakteristisk for de senere Aars Udvikling, i sig selv rejser Spørgsmaalet, hvorvidt ikke det offentlige bør have Indseende med og Indflydelse paa Arbejdslønnens Størrelse. Tidligere har det været Styrkeforholdet mellem Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer, som har været afgørende for Lønbevægelserne. Sin teoretiske Baggrund har denne Ordning formentlig hovedsagelig i den Betragtning, at Arbejdsgiverne ikke vil gaa med til højere Lønninger, end deres Virksomheder kan svare, medens paa den anden Side Frygten for Arbejdsstandsning vil tendere mod at hæve Lønningerne indtil den yderste Grænse.

Denne Betragtning holder dog næppe Stik; der er ingen saadan yderste Grænse for Lønningernes Stigning, idet høje Lønninger formentlig altid kan bæres ved en Nedgang i Beskæftigelsen eller ved en Tilpasning af hele Samfundets Prisniveau. Naar dette er Tilfældet, vil den private Fastsættelse af Løn- og Arbejdsvilkaar ogsaa kunne skyde Vildskud og vil kunne komme paa tværs af Samfundets almindelige Beskæftigelses- og Prispolitik. Naar dertil kommer de almindelige Ulemper, som følger med Arbejdsstandsninger som Led i Arbejdskampen, er det forstaaeligt, at Problemet om Arbejdsvilkaarenes autoritative Fastsættelse er blevet stedse mere aktuelt.

Første Gang Spørgsmaalet om tvungen Afgørelse af Arbejdsstridigheder rejstes her i Landet, var under en Storkonflikt i 1925; da Konflikten trak i Langdrag, udarbejdede den daværende socialdemokratiske Regering Udkast til foreløbig Lov om Konfliktens Afgørelse ved tvungen Voldgift i Forbindelse med Paabud om Arbejdets øjeblikkelige Genoptagelse. Da Parterne i sidste Øjeblik enedes om Konfliktens Bilæggelse, nøjedes man med at gøre Spørgsmaalet om tvungen Voldgift i Arbejdsstridigheder til Genstand for Behandling i den i Maj 1925 nedsatte Arbejdskommission.

Arbejdskommissionen afgav i September 1926 Indstilling vedrørende Mægling og Voldgift i Interessestridigheder. Enighed om Principperne herfor havde ikke kunnet opnaas blandt Kommissionens Medlemmer, idet en Del af disse fremsatte Forslag om en almindelig Adgang til, hvor Samfundshensyn gjorde det paakrævet, at henskyde Tvist om

Arbejdsvilkaarenes Fastsættelse til tvungen Voldgift, hvorimod andre Medlemmer, herunder Repræsentanterne for Arbejderne og Arbejdsgiverne, med stor Styrke krævede den bestaaende Ret til Kamp om Arbejdsvilkaarene opretholdt i sin fulde Udstrækning.

Spørgsmaalet om Statens Indgriben ved Arbejdsvilkaarenes Fastsættelse blev paany aktuelt i 1933, da Arbejdsgiverne under Forhandlingerne om de gældende Overenskomsters Fornyelse fremsatte Krav om en almindelig Lønnedsættelse paa 20 pCt. Regeringen gennemførte da den uforandrede Forlængelse af samtlige Overenskomster indtil Februar 1934 ved Lov Nr. 17 af 31. Januar 1933.

Da i 1934 en Konflikt inden for Slagteribranchen truede med at bringe væsentlige Dele af Landbrugseksporten til Standsning, blev Afgørelsen af Uoverensstemmelserne mellem Slagterierne og Slagteriarbejderforbundet henskudt til Afgørelse af en i dette Øjemed nedsat Voldgiftsdomstol, jfr. Lov Nr. 121 af 21. April 1934.

I 1936 greb Regeringen, efter at Arbejdsgiverne havde forkastet det af Forligsmanden fremsatte Mæglingforslag og iværksat en omfattende Lockout, paany ind i Arbejdsforholdet ved Gennemførelse af en Lov om Tvistighedernes Afgørelse ved tvungen Voldgift, jfr. Lov Nr. 66 af 29. Marts 1936.

I 1937 blev, efter at Forligsmandens Mæglingforslag for en Række Fag var blevet forkastet af Arbejdsgiverne, dette Mæglingforslag gennemført ved Lov, se Lov Nr. 90 af 9. April 1937, umiddelbart inden Iværksættelsen af en af De samvirkende Fagforbund varslet Storstrejke.

I 1938 lykkedes det derimod Forligsmanden at faa gennemført det samlede Forligsmandsforslag, der omfattede et meget stort Antal Organisationer. Da Forligsmandens Forslag til nye Overenskomster mellem Andels- og Svin slagteriernes Arbejdsgiverforeninger og henholdsvis Dansk Slagteriarbejderforbund og Dansk Kedel- og Maskinpasserforbund var blevet forkastet, gennemførtes de paagældende Overenskomsters Forlængelse med de af Forligsmanden foreslaaede Ændringer ved Lov Nr. 155 af 8. April 1938. Paa tilsvarende Maade er Konflikter inden for de københavnske Bogtrykfag og Mejeribranchen bilagt ved Lov nr. 52 af 10. Marts 1939 og Lov Nr. 147 af 10. Maj 1939. En noget mere omfattende Konflikt inden for Land- og Skovbrug og Slagteri- og Mejeribranchen henvistes ved Lov Nr. 275 af 30. Maj 1940 til tvungen Voldgift.

I Efteraaret 1939 havde imidlertid Verdenskrigen skabt en ny Situation paa Arbejdsmarkedet. Mellem Hovedorganisationerne blev der

kort efter Krigens Begyndelse indgaaet Aftale om, at man, saa længe Krigen varede, skulde bevare det bestaaende Lønniveau, saaledes at Lønningerne skulde reguleres efter Pristallet. Det blev imidlertid hurtigt klart, at denne Overenskomst ikke vilde kunne gennemføres. Den betød, at man trods den Produktionsindskrænkning, som var en Følge af Udenrigshandelens Indskrænkning, vilde tilsikre den arbejdende Befolkning uforandret Levofod. Ved Lov Nr. 276 af 30. Maj 1940 indførtes et almindeligt Lønstop, idet det blev fastslaaet, at Reguleringen efter Pristal skulde standse med Pristallet, der var beregnet for Januar 1940. For den løbende Overenskomstperiode lempedes Lønstoppet noget ved Lov Nr. 496 af 23. Sept. 1940; men allerede forinden havde Hovedorganisationerne taget Initiativet til Gennemførelse af en Lov om almindelig, tvungen Voldgift i Arbejdsstridigheder. Det af Hovedorganisationerne udarbejdede Udkast blev af Regeringen forelagt Rigsdagen med ikke uvæsentlige Ændringer og gennemførtes som Lov om Arbejdsforhold Nr. 478 af 14. Sept. 1940. Forskellige Mangler ved Loven blev afhjulpet ved Lov Nr. 449 af 1. December 1941.

Idet Krigsforholdene og den tyske Besættelse nødvendiggjorde det almindelige Strejkeforbud, maatte det herudover være Lovens Hovedformaal at sikre Opretholdelsen og Udviklingen af det System af Overenskomster, som allerede bestod. Naar derfor en Overenskomst udløb, og de sædvanlige overenskomstmæssige Forhandlinger ikke havde ført til noget Resultat, blev der givet hver af Parterne Adgang til at indbringe Spørgsmålet først for et af Hovedorganisationerne nedsat Fællesudvalg og derfra eventuelt for et saakaldt Arbejds- og Forligsnævn. Baade i Fællesudvalg og Arbejds- og Forligsnævn var Hovedorganisationerne repræsenteret ved tre Medlemmer (med tre Stedfortrædere); hertil kom for Arbejds- og Forligsnævnets Vedkommende et Formandskab bestaaende af tre af Kongen udnævnte Medlemmer (med Stedfortrædere). Naar Fællesudvalg og Arbejds- og Forligsnævn behandlede Sager, der vedrørte Arbejdsgivere og Organisationer uden for Hovedorganisationerne, var der hjemlet en særlig Adgang for disse udenforstaaende til at vælge to Repræsentanter i Stedet for de af Hovedorganisationerne udpegede, ligesom der for de paagældende var hjemlet en særlig Ret til Appel fra Fællesudvalg til Arbejds- og Forligsnævn, samt fra dette til Formandsskabet. De af Fællesudvalg og Arbejds- og Forligsnævn truffne Afgørelser traadte i Stedet for Overenskomst, og Brud paa disse Bestemmelser og paa det almindelige Strejkeforbud kunde indbringes for Den faste Voldgiftsret.

Hvor der ikke paa Forhaand bestod et Overenskomstforhold, kunde Spørgsmaalet om Fastsættelse af almindelige Arbejdsvilkaar ogsaa rejses; men i dette Tilfælde kunde Behandlingen kun ske ved Arbejds- og Forligsnævnet. Det var dog en Betingelse, at Nævnet skønnede, at Fastsættelsen af Arbejdsvilkaar var paakrævet for at opnaa en af Hensyn til Arbejdsforholdenes rolige Udvikling ønsket Ensartethed i Lønningerne eller en Tilpasning, hvorved saavel Produktionens Omfang som Omfanget af de beskæftigede skulde tages i Betragtning. Sagens Indbringelse for Arbejds- og Forligsnævnet var derhos betinget af, at et særligt ved Loven nedsat Udvalg havde fundet det sandsynligt, at disse Betingelser var opfyldt.

Ved Lov om Arbejdsforhold vendte man saaledes tilbage til den Voldgiftsordning, som navnlig Socialdemokraterne tidligere havde bekæmpet; en medvirkende Grund hertil har maaske været, at de politiske Myndigheder gerne saa sig fritaget for Ansvar for Lønudviklingen i de vanskelige Krigsaar. Blandt Lønmodtagerne vakte de Retningslinier, der blev fulgt af Arbejds- og Forligsnævnet, megen Utilfredshed; ved Krigens Ophør medførte dette, at man straks skred til Ophævelse af Lov om Arbejdsforhold. Dette betyder imidlertid ikke, at man for bestandig har skrinlagt Tanken om tvungen Voldgift i Arbejdsstridigheder. I adskillige Tilfælde har man, naar Parterne ikke har kunnet enes om Gennemførelsen af en ny Overenskomst, atter grebet til at gennemføre det af Forligsmanden stillede Mæglingforslag ved Lov, jfr. Lov Nr. 244 af 10. Maj 1946 og Lov Nr. 281 af 24. Maj 1947. Undtagelsesvis fik dog i 1947 en langvarig Arbejdsstandsning inden for de københavnske Bogtrykfag Lov til at forløbe uden Lovgivningsmagtens Indgriben. Grunden hertil maa søges dels i, at Konflikten ikke berørte Befolkningens Forsyning med de vigtigste Livsfornødenheder eller Handelen med Udlandet, dels i Sagens politiske Baggrund. En særegen Løsning valgte man endelig ved Bilæggelsen af en Konflikt inden for Landbrug, Skovbrug, Gartneri og Mejeribrug i Foraaret 1950. Forligsmandsforslaget ophøjedes vel til Lov; men man udelod herved en Bestemmelse om Forkortelse af Arbejdstiden, som Arbejdsgiverne, der havde forkastet Forslaget, bestemt havde modsat sig, jfr. Lov Nr. 193 af 18. Maj 1950. I 1954 blev en Konflikt inden for Slagteribranchen standset ved Lov, hvorimod Regeringen i 1956 gjorde et alvorligt Forsøg paa at undgaa Indgriben i en truende Arbejds-konflikt. Inden Forligsmandsforslaget gik til Afstemning, tilkendegav Statsministeren, at Regeringen ikke agtede at gribe ind, hvis For-

slaget forkastedes. Da dette dog skete, og navnlig Standsningen af Transport af Olie og Benzin truede med at standse Forarsarbejdet inden for Landbruget, suspenderedes Strejken inden for Transportfaget først ved en Lov af 6. April 1956, hvorefter der blev gjort Ende paa Konflikten ved Lov af 22. Jan. 1958. Det viste sig dog vanskeligt at faa Arbejdet i Gang igen.

Den vanskelige Overenskomstsituation i 1956 gav Anledning til, at Regeringen nedsatte en ny Arbejdsretskommission. Kommissionen overlod dog vigtige Forhandlinger til Hovedorganisationerne, der i 1957 vedtog nye Forhandlingsregler, hvorefter Afstemningen om nye Overenskomster opdeltes i 8 Omraader, der hver for sig tager Stilling til Overenskomsternes Fornylse. Samtidig bestemtes det ved en Lov om Ændringer i Forligsmandsloven af 22. Jan. 1962, at der, saa længe Aftalen om Opdeling af Afstemningsomraadet var gældende, ikke skulde kunne ske Sammenkædning af Forligsmandsforslaget for Gruppernes Vedkommende. Man mente – formentlig uden tilstrækkelig Grund – at der inden for de mindre Grupper kunde skabes større Ansvarsbevidsthed over for Afstemningen, saaledes at Forslaget kunde bidrage til at undgaa Iværksættelsen af uoverlagte Arbejdsstandsninger. Det var dog samtidig uundgaaeligt, at Ordningen forringede Chancerne for Forligsmandsforslagets Gennemførelse; Arbejdsstandsning maatte blive Følgen, naar Forligsmandsforslaget blot forkastedes inden for en enkelt eller enkelte Grupper, selv om der var Flertal inden for det samlede Arbejdsomraade. En saadan Situation indtraadte under Overenskomstforhandlingerne 1961, hvor det desuagtet lykkedes ved Indrømmelser til en enkelt Gruppe ud over, hvad Forligsmandsforslaget indeholdt, at undgaa Lovgivningsindgreb i Konflikten. Da Forhandlingsreglerne er opsagt, er Ordningen med Gruppedeling for Tiden ude af Kraft.

Ved Overenskomstforhandlingerne omkring Nytaar 1963 viste det sig umuligt for Forligsmanden at finde Grundlag for at stille Mæglingforslag. Ogsaa i denne Situation greb Regeringen ind og forlængede de løbende Overenskomster med en Del Løntillæg navnlig for de lavestlønnede. Idet Forslaget kædedes sammen med Lovgivning dels om tvungen Opsparing, dels om Avancebegrænsning i den saakaldte »Helhedsløsning«, kan det siges, at man denne Gang i højere Grad end tidligere har indpasset Lønpolitikken i Regeringens almindelige økonomiske Politik. Om det vil være et forbigaaende Fænomen, er det i Øjeblikket vanskeligt at danne sig et sikkert Skøn over.

Da i sin Tid Spørgsmaalet om tvungen Voldgift var Genstand for

Behandling i Arbejdskommissionen af 1925, fremhævedes det stærkt af den Fraktion inden for Kommissionen, som var Tilhænger af Tanken om tvungen Voldgift, at man ikke ønskede et afgørende Brud med den bestaaende Ordning, hvorefter Fastsættelsen af Arbejdsvilkaarene er overladt til de direkte interesserede Parter, Fagforeningerne og Arbejdsgiverforeningerne. Kun hvor disse Organisationers Kamp om Arbejdsvilkaarene bringer det økonomiske Livs rolige Gang i Fare, ønskede denne Gruppe, at det offentlige skulde kunne gribe ind. Lignende Betragtninger er kommet til Orde ved Forhandlingerne i Rigsdagen om de forskellige Love om Fastsættelse af Arbejdsvilkaarene.

Naar først den tvungne Voldgift under den ene eller den anden Form bringes i Anvendelse, maa det dog indebære en grundlæggende Forandring i Problemstillingen for Parterne og Forligsmanden. Hans Opgave har oprindeligt været at stille et Forslag af et saadant Indhold, at Parterne har kunnet foretrække at vedtage Forslaget frem for Arbejdskamp. Med en Indgriben fra Lovgivningsmagten for Øje maa Forslaget tage Sigte paa, om Parterne vil foretrække Vedtagelse frem for en Løsning paa Rigsdagen, og paa de politiske Muligheder for, at Forslaget kan godkendes af Rigsdagen. Det er saaledes andre Magtfaktorer end de tidligere, der bestemmer Lønudviklingen, uden at det i denne Henseende er afgørende, om der i det enkelte Tilfælde kan opnaas Enighed mellem Parterne, eller der maa gribes ind fra Lovgivningsmagtens Side.

Den Lovgivning, som man nu har kendt i næsten 30 Aar, maa formentlig ses som Udslag af en Betragtning, hvorefter de tidligere kendte Arbejdskampe ikke svarer Regning, idet Bekostningen ved dem langt overstiger, hvad der derved kan vindes. Ikke desto mindre fastholder Parterne i Arbejdsforholdet, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen, konsekvent en teoretisk Modstand mod Lovgivningsindgreb med Hensyn til Lønningernes Fastsættelse, der i hvert Fald indtil videre maa danne en afgørende Hindring for en mere varig Lovgivning om Arbejdskampens Afløsning med andre Midler. Uden Tilslutning navnlig fra Arbejderside vilde det næppe heller være forsvarligt at gennemføre en mere permanent Lovgivning om tvungen Voldgift. Den bestaaende Tilstand, hvorefter man principielt anerkender Strejke- og Lockoutretten som det fundamentale Grundlag mellem Hovedorganisationerne, men skrider ind, saa ofte disse Vaaben i Arbejdskampen skal benyttes i større Udstrækning, er dog heller ikke uden Betænkeligheder.

En Ulempe, der klæber til enhver Form for tvungen Voldgift, er ofte fremhævet. Udsigten til, at Lovgivningsmagten griber ind, kan ventes at forringe Udsigterne til, at Parternes egne Bestræbelser for at naa til Enighed kan lykkes. Taktiske Grunde kan føre til, at Indrømmelser gøres saa sent som muligt. Selve Eksistensen af en Forligsmandsinstitution forringer derfor Udsigten til Enighed uden Forligsmandens Medvirken. Og Muligheden for Lovgivning kan virke i lignende Retning, ikke mindst fordi man ved at afgive sin Stemme mod Forligsmandsforslaget kan tilkendegive, at man hellere ønskede mere, uden at den enkelte Deltager i Afstemningen derved risikerer at blive Deltager i en Arbejdsstandsning. Det kan maaske siges at være den bestaaende Ordningens Fortrin, at Beslutningen om, hvorvidt Arbejdsstandsning skal kunne etableres, træffes fra Gang til Gang, saa ingen kan være sikker paa, at hans Nej til Forligsmandsforslaget kan afgives uden Risiko.

Et Spørgsmaal, som i nogle Lande har været Genstand for Lovgivningsmagtens Indgriben, er Spørgsmaalet om Arbejdernes og herigenem Fagforeningernes Indflydelse paa Ledelsen af den enkelte Bedrift gennem de saakaldte Bedriftsraad. Saadanne Bedriftsraad er i Virksomheder, som beskæftiger et vist Antal Arbejdere, i visse Lande paabudt ved Lov, fremfor alt i Tyskland, som paa dette Punkt har været Foregangslandet.

Her i Landet har Kravet om Indførelse af Bedriftsraad tidligt været rejst af Arbejdernes Organisationer. I 1924 fremsatte den daværende socialdemokratiske Regering Lovforslag om Indførelse af Bedriftsraad med Beføjelser, der maalt i Forhold til den i Udlandet gældende Lovgivning maatte betegnes som særdeles vidtgaaende. Ifølge en Hensstilling fra det af Folketinget nedsatte Udvalg blev Spørgsmaalet dog foreløbig henskudt til Behandling i Arbejdskommissionen af 1925. Efter at den socialdemokratiske Regering var blevet afløst af en Venstre-Regering, opløstes Kommissionen dog i Foraaret 1927, inden den havde naaet at behandle Spørgsmaalet om Bedriftsraad; de af Kommissionen tilvejebragte Oplysninger om Bedriftsraad i Udlandet (og om Udbyttedeling og Familieløn) offentliggjordes derefter ved Indenrigsministeriets Foranstaltning.

Bedriftsraadstanken blev taget op igen i Jernindustrien ved Indførelsen af Bestemmelser om de saakaldte »værkstedstekniske Samraad« i 1926. Og i 1947 afsluttedes mellem Hovedorganisationerne en Overenskomst om Samarbejdsudvalg i større Virksomheder inden for Industri og Haandværk.

## Foreningsretten<sup>1</sup>

### § 1.

#### De faglige Organisationers Formaal og Opbygning

De faglige Organisationer, som her haves for Øje, er saadanne Sammenslutninger enten af Arbejdere (eller Arbejderorganisationer) eller Arbejdsgivere (resp. Arbejdsgiverorganisationer), som har til Formaal at varetage Medlemmernes Interesser i Arbejdsforholdet over for den anden Part i dette Retsforhold. Det er de Organisationer, som i den almindelige Sprogbrug betegnes som Fagforeninger og Arbejdsgiverorganisationer.

Uden for denne Definition falder en Organisation som Kristeligt dansk Fællesforbund, der vel har til Formaal at indvirke paa Arbejdsforholdet, men som søger dette Formaal naaet ved at samle Arbejdsgivere og Arbejdere i een Forening. Idet Fællesforbundet fordømmer Sammenslutning efter Linier, der uddyber Modsætningen mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, og Anvendelsen af kollektive Kampmidler, Strejke eller Lockout, ser Fællesforbundet sin Opgave i gennem Organisationsfællesskab at udjævne Modsætningerne.<sup>2</sup>

Inden for Definitionen falder derimod i og for sig Sammenslutninger mellem offentlige Tjenestemænd; forskellige Forhold medfører imidlertid, at de om Fagforeninger i Almindelighed gældende Regler ikke uden videre vil kunne tillempes paa Tjenestemandorganisationer. Den Omstændighed, at Tjenestemandens Ansættelsesvilkaar ikke er fastlagt ved gensidig Overenskomst, men fastsættes ved Lov og ensidige reglementariske Bestemmelser, medfører, at Tjenestemandorganisationerne ikke kan have nogen væsentlig Myndighed over Medlemmerne i Henseende til de Forpligtelser, som de maa paatage sig; for disse Organisationer, der ej heller virker gennem Anvendelse af Strejke, og hvis

---

1. Se til dette Afsnit navnlig Poul Meyer, Dansk Foreningsret 1950.

2. Hvor der i Snekastningsloven tales om Betaling i Overensstemmelse med Overenskomst mellem Arbejdere og Arbejdsgivere, antages det ikke at sigte til de Lønaftaler, der var truffet inden for Kristeligt dansk Fællesforbund, U. f. R. 1946. 353.

Medlemmer maaske end ikke lovligt kan træde i Strejke,<sup>3</sup> bliver Forhandling med vedkommende offentlige Myndighed Hovedopgaven. Da de derhos ikke – eller i alt Fald ikke i samme Udstrækning som de almindelige Fagforeninger – har tilstræbt at udelukke uorganiserede fra at faa Arbejde inden for Foreningens Virkeomraade, indtager Tjenestemandorganisationerne en Særstilling inden for Fagbevægelsen, selv naar de – som Tilfældet navnlig er med de lavere Lønningsklassers Sammenslutninger – er tilsluttet Landsorganisationen.

Selv om Varetagelsen af Medlemmernes Interesser vedrørende Arbejdsforholdet er det Formaal, som kendetegner en Organisation som Fagforening eller Arbejdsgiverorganisation, behøver det ikke at være Organisationens eneste Formaal. Arbejdernes faglige Bevægelse har lige fra første Færd været stærkt politisk præget, et Forhold, som afspejler sig i Optagelsen af Arbejde for Industriens Demokratisering og Produktionens Socialisering i De samvirkende Fagforbunds Program. Af andre Opgaver, som Fagforeningsbevægelsen har optaget, og som ikke staar i direkte Forbindelse med Arbejdsforholdet, kan nævnes Støtte til Kooperationen og Oplysningsarbejde blandt Medlemmerne.

For Arbejdsgiverorganisationerne er det en naturlig Opgave ogsaa at virke for Medlemmernes Interesser i Henseende til den indbyrdes Konkurrence paa Afsætningsmarkedet; i mange Arbejdsgiverforeninger hører derfor Fastsættelsen af Afsætningspriser, Licitationsregler og andre konkurrenceregulerende Bestemmelser med ind under Organisationens Formaal. Forsaavidt Konkurrencen i hele Landet eller inden for lokale Omraader herved er begrænset paa en saadan Maade, at det udøver eller vil kunne udøve en væsentlig Indflydelse paa Pris-, Produktions-, Omsætnings- eller Transportforhold, er denne Side af Arbejdsgiverforeningernes Virksomhed underkastet Bestemmelserne i Lov af 31. Marts 1955 (Monopolloven).

Karakteristisk for Organisationsbevægelsen inden for saavel Arbejdsgivernes som Arbejdernes Række er den trinvise Opbygning. Den enkelte Arbejdsgiver eller Arbejder er Medlem af en lokal eller i alt Fald til Faget begrænset Organisation. Lokale Organisationer er igen sammensluttede i Landsorganisationer inden for vedkommende Fag, og de forskellige Fags Landsorganisationer er i vid Udstrækning forenede i de to Hovedorganisationer Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

---

3. Jfr. nedenfor S. 336 f.

Medens man i daglig Tale ofte bruger Betegnelsen Fagforeningsbevægelse og Fagforening om enhver faglig Sammenslutning paa Arbejdersiden, betegner Ordet i snævrere faglig Betydning kun den lokale Sammenslutning af Arbejdere inden for et bestemt Fag. Selv efter Fagforeningernes Sammenslutning i landsomfattende Fagforbund, har disse Foreninger bevaret deres retlige Selvstændighed i mange Henseender. De har selvstændigt Budget og kan erhverve Rettigheder og paadrage sig Forpligtelser, som er Fagforbundet uvedkommende.<sup>4</sup>

Inden for den enkelte Fagforening eller, som den lige saa ofte betegnes, Forbundsafdeling er der ofte dannet mindre Foreninger, Værkstedsklubber af Arbejderne inden for en bestemt Bedrift. Omfatter Afdelingen forskellige Arbejdsgrene, forekommer tillige Brancheklubber af Arbejderne inden for hver enkelt Arbejdsgren. Endvidere er de forskellige Forbundsafdelinger inden for samme By hyppigt sammensluttede i Lokalforeninger. Disse Sammenslutninger raader dog ikke over økonomiske Midler af Betydning og har ej heller nogen væsentlig Myndighed over de enkelte Arbejdere, hvorfor deres Betydning for Arbejdsretten er ringe. Dog spiller Værkstedsklubberne en vis Rolle ved Forhandlinger mellem Arbejderne og den enkelte Arbejdsgiver, hvorved det især har Betydning, at Arbejdernes Tillidsmand over for Arbejdsgiveren regelmæssig vil være Værkstedsklubbens Formand.

Tyngdepunktet i den faglige Bevægelse paa Arbejdersiden ligger imidlertid i Fagforbundene. I de for disse gældende Love vil det regelmæssigt være foreskrevet, at Afdelingerne ikke uden Forbundets Godkendelse maa indgaa almindelige Overenskomster om Løn og andre Arbejdsvilkaar, hvorimod Forbundet kan indgaa Overenskomster paa Afdelingernes Vegne. Endvidere kan der være sikret Forbundsledelsen Indflydelse med Hensyn til Spørgsmaal om Iværksættelse af Arbejdsstandsning, Medlemmers Optagelse og Eksklusion m. v. Betydelige Strejkefonds, tilvejebragte gennem de af Afdelingerne ydede Foreningskontingenter, staar til Forbundenes Raadighed.

Landsorganisationen har i Danmark meget stor Tilslutning og omfatter Fagforbundene inden for næsten alle Fag af Betydning. I 1963 er 70 Forbund med ialt 3553 Afdelinger og ca. 802.000 Enkeltmedlemmer organiseret under Hovedorganisationen.

En Følge af den vidtgaende Myndighed, som er tillagt Fagforbundene, er det, at Landsorganisationens Opgaver i nogen Maade er be-

---

4. U. f. R. 1959. 688.

grænset. Landsorganisationen kan hverken dekretere Strejke eller afslutte Overenskomst om Løn for de enkelte Fagforbund uden disses Samtykke. Derimod formidler Hovedorganisationen den gensidige Støtte under Arbejdskonflikter og varetager saadanne Interesser, som er fælles for de forskellige Fag, samt repræsenterer Medlemmerne for Den faste Voldgiftsret.

Inden for Fagforeningen er den højeste Myndighed i Foreningens Anliggender Generalforsamlingen, hvor Medlemmerne møder personlig. Generalforsamlingen vælger en Bestyrelse, til hvilken vigtigere Beslutninger mellem Generalforsamlingerne er henlagt. De daglige Forretninger forestaas af Foreningens Formand, som inden for større Fagforeninger vil have en lønnet Stilling.

Inden for Fagforbundene indtager Kongressen en tilsvarende Stilling som Generalforsamlingen inden for Fagforeningerne. Da Kongressen normalt bestaar af et meget betydeligt Antal Repræsentanter for de enkelte Fagforeninger, sammentræder den kun sjældent, i Regelen kun hvert tredje Aar. Imellem Kongresserne forelægges vigtigere Anliggender for Hovedbestyrelsen, der atter vælger et Forretningsudvalg til Varetagelse af de løbende Forretninger. I mange Tilfælde træffes Afgørelser af større Betydning dog ikke af disse Foreningsrepræsentationer, men forelægges samtlige Enkeltmedlemmer til »Urafstemning«. Foretagelsen af Urafstemning har vundet stigende Udbredelse først og fremmest med Hensyn til Spørgsmaal om Vedtagelse af kollektive Landsoverenskomster.

Landsorganisationen ledes af en Generalforsamling bestaaende af Repræsentanter for de enkelte Fagforbund og lokale Fællesorganisationer. Generalforsamlingen indkaldes ligesom Forbundskongressen hvert tredje Aar. De løbende Forretninger varetages af et Forretningsudvalg, som dog i vigtigere Anliggender maa raadføre sig med et mere omfattende Repræsentantskab.

Arbejdsgivernes Organisationer frembyder i det hele en Struktur, som svarer til Fagforeningsbevægelsens Opbygning. Inden for de forskellige Fag findes foruden lokale Sammenslutninger mere omfattende Organisationer, som i vid Udstrækning er tilsluttet Dansk Arbejdsgiverforening, Arbejdsgivernes Hovedorganisation. Ved Siden af disse Organisationer, som i det hele er Bærere af de Funktioner, som har særlig Betydning for Arbejdsretten, bestaar der tillige lokale Sammenslutninger af Arbejdsgivere inden for de forskellige Fag. Endelig er visse beslægtede Fag sammensluttet i Fællesorganisationer inden for Arbejdsgiverforenin-

gens Rammer. Den mest betydningsfulde af disse Fællesorganisationer er Jern- og Metalindustriens Sammenslutning.

Den højeste Myndighed inden for Arbejdsgiverorganisationerne er stedse tillagt Generalforsamlingen; medens i lokale og mindre omfattende Organisationer hver enkelt Virksomhed inden for Organisationen er repræsenteret paa Generalforsamlingen, bestaar Arbejdsgiverforeningens og mere omfattende faglige Organisationers Generalforsamlinger af Repræsentanter for de forskellige Underorganisationer. Ligesom inden for Fagforbundene og De samvirkende Fagforbund alle Sager afgøres ved simpel Stemme flerhed, og de større Organisationers Indflydelse sikres gennem deres Ret til at sende et større Antal Repræsentanter, træffes Beslutninger paa Arbejdsgiverforeningens Generalforsamling ved simpel Stemme flerhed blandt de Delegerede, der med visse Begrænsninger af Hensyn til de mindre Organisationer vælges i Forhold til den af Medlemmerne udbetalte Arbejds løn. I Underorganisationerne anvendes derimod ofte Afstemningsmetoder, hvor Stemme vægten beregnes direkte paa Grundlag af den Arbejds løn, som i den foregaaende Periode er udbetalt ved hver enkelt Virksomhed.

I de mindre og lokale Organisationer varetager en Bestyrelse de løbende Forretninger, medens Arbejdsgiverforeningen og mere omfattende Organisationer vælger en Hovedbestyrelse til at træffe vigtigere Beslutninger mellem Generalforsamlingerne; denne vælger da af sin Midte et Forretningsudvalg til Ordningen af de løbende Forretninger.

Arbejdsgiverforeningens Vedtægter adskiller sig paa afgørende Maade fra Lovene for Landsorganisationen ved den store Myndighed, som er tillagt Hovedorganisationen over for Underorganisationerne. I Forholdet over for de modstaaende Organisationer finder denne Koncentration i Ledelsen navnlig Udtryk deri, at Overenskomst om en Række praktisk vigtige Forhold, f. Eks. om almindelig Lønforhøjelse, om Ferie med Løn eller Forpligtelse til udelukkende Beskæftigelse af organiserede Arbejdere eller til kun at antage Arbejdere gennem Arbejdsanvisningskontorer, oprettede af Arbejderorganisationer, kun maa indgaaes med Hovedorganisationens Godkendelse. Endvidere maa Lockout ikke etableres uden Arbejdsgiverforeningens Samtykke, medens omvendt denne selv mod Underorganisationernes Protest kan paalægge disse at iværksætte Arbejdsstandsning.

Dansk Arbejdsgiverforening bestod i Juli 1963 af 231 Underorganisationer og 308 Enkeltvirksomheder. Der var ialt 21.720 Enkeltmedlemmer, der beskæftigede en Arbejdsstyrke paa ca. 380.000 Arbejdere.

## § 2.

### Det retlige Grundlag for Foreningernes Retsforhold. Foreningernes Vedtægter. Foreningsvoldgift

En Forening opstaar ved en Aftale imellem de Personer, der ved Foreningens Stiftelse indtræder som Medlemmer. En Forening kan derfor med en vis Ret siges at være det Forhold, som bestaar imellem Personer, der under Foreningsformen er enedes om at samvirke med et fælles Formaal for Øje. Fra det Øjeblik, Foreningen er dannet, fremtræder den imidlertid som et nyt selvstændigt Retssubjekt med egne Rettigheder og Forpligtelser forskellige fra Medlemmernes, og skønt der kan være paalagt Medlemmerne Forpligtelser direkte over for hinanden, er Forholdet som Regel det, at Foreningsaftalen kun skaber et Retsforhold mellem Foreningen som saadan paa den ene Side og de enkelte Medlemmer paa den anden Side.

Uden for de faglige Organisationers Omraade kan det ikke antages som almindelig Regel, at Foreningsaftalen afføder Rettigheder og Forpligtelser af retlig forbindende Karakter. For at en Aftale skal have denne Virkning, maa det være Parternes Mening at binde sig retligt. Er Talen nu om en Forening med et selskabeligt Formaal eller med kulturelle Opgaver, kan det være naturligt at fortolke Foreningsaftalen paa den Maade, at Medlemmerne skal samvirke, uden at de indgaar paa retlige Forpligtelser, og uden at der bliver Tale om Medlemsrettigheder over for Foreningen. Eller Forholdet kan være det, at kun enkelte af de Relationer, hvori Medlemmet staar til Foreningen, har en retlig Karakter; f. Eks. kan Medlemmerne være forpligtet til at erlægge Kontingent samtidig med, at man frakender andre Forpligtelser, f. Eks. Pligt til at møde paa Foreningens Forsamlinger og til ikke at foretage sig noget, som strider imod Foreningens Formaal, retligt bindende Karakter.

For de faglige Organisationers Vedkommende er noget saadant imidlertid udelukket paa Grund af den væsentlige Betydning, som Medlemskabet har for Medlemmernes Adgang til at udøve deres Erhverv. Som Følge af den almindelige Ret, der tilkommer enhver til Erhverv eller Arbejde paa lige Fod med andre Samfundsborgere, anerkender vore Domstole for det første en Ret for enhver til Optagelse i de faglige Organisationer, naar de paagældende opfylder visse almindelige Betingelser for Medlemskab. Af den samme Grund maa der tilkomme

Medlemmerne af de faglige Organisationer en Ret til at forblive Medlem af Organisationen og at nyde Medlemsrettigheder paa lige Fod med dennes øvrige Medlemmer, saalænge de opfylder de almindelige Betingelser derfor. En Tilsidesættelse af disse Krav er en Krænkelse af Retten til Erhverv eller Arbejde, og denne Betragtning medfører, at Forholdet mellem de faglige Organisationer og deres Medlemmer i sin Helhed maa have Karakteren af et Retsforhold.

Med denne Begrænsning er det iøvrigt overladt til Foreningen selv at fastsætte Omraadet for Foreningens Virksomhed, dens Formaal og de Former, hvorunder Foreningen virker. Herom vil Organisationerne i Regelen fastsætte Bestemmelser i deres Vedtægter eller, som de ofte betegnes, Foreningens »Love«. Saa godt som enhver faglig Organisation vil have Vedtægter, som bestemmer Foreningens Formaal og indeholder Regler om Foreningens Ledelse og de vigtigste Medlemmerne paa-hvilende Forpligtelser, eventuelt tillige om Betingelserne for Optagelse og Eksklusion og Forholdet til andre Organisationer, om Vedtægternes Ændring og Foreningens Ophævelse m. v.

Hvis ikke særlige Omstændigheder medfører, at en Vedtægtsbestemmelse maa anses som ugyldig i det hele eller over for et enkelt Medlem, er de udtrykkelige Vedtægtsbestemmelser afgørende for Forholdet mellem Organisationerne og deres Medlemmer. I Praksis giver Forholdet mellem Hovedorganisationerne og de under dem hørende Organisationer sjældent Anledning til Retssager. I det følgende haves derfor i første Række Forholdet mellem Enkeltmedlemmerne og Organisationerne for Øje.

Da Enkeltmedlemmerne inden for den trinvis Opbygning af Organisationerne først og fremmest staar som Medlemmer af de lokale Underorganisationer med personligt Medlemskab, er det i første Række disses Vedtægter, som kommer i Betragtning ved Bestemmelsen af Medlemmernes Rettigheder og Forpligtelser. Indeholder Hovedorganisationernes Vedtægter Bestemmelser, som direkte berører Enkeltmedlemmernes Retsstilling, maa saadanne Bestemmelser antages at skabe Rettigheder og Forpligtelser for de enkelte Medlemmer. Naar f. Eks. adskillige Fagforbunds Vedtægter hjemler Medlemmer af Forbundets forskellige Afdelinger en Ret til Overflytning mellem disse, følger heraf, at den enkelte Afdeling ikke kan modsætte sig Begæring om Tilmelding, naar de fastsatte Betingelser for Overflytning er opfyldte.<sup>1</sup> Hvor en

1. U. D. 30. Juli 1926, Hansen I, S. 85, U. D. 12. Febr. 1931, Hansen I S. 95, U.f.R. 1937. 647, 1937. 775 (H. D.), jfr. J. T. 1937. 18; dog skal en Afdeling forment-

Ret til Overflytning kan støttes paa Forbundets Vedtægter, kan en Afdeling ikke heller ved Aftaler med Arbejdsgiverne forringe overflyttede Medlemmers Ret til Arbejde,<sup>2</sup> og en Aftale med Arbejdsgiveren om fortrinsvis Beskæftigelse af vedkommende Afdelings Medlemmer maa derfor fortolkes paa den Maade, at Medlemmer af Forbundet med Ret til Overflytning kommer i Betragtning lige med Afdelingens ældre Medlemmer.<sup>3</sup> Er der tillagt Hovedorganisationernes Ledelse særlig Beføjelse i Henseende til Beslutning om Enkeltmedlemmers Optagelse eller Eksklusion, kan formentlig et Søgmaal til Bestridelse af den trufne Beslutnings Lovlighed rettes saavel mod Underorganisationen som den umiddelbart interesserede Part<sup>4</sup> som mod den overordnede Organisation.<sup>5</sup>

Undertiden indeholder Vedtægterne udtrykkelig Bestemmelse om, at Medlemmerne underkaster sig Vedtægterne i den Skikkelse, som de til enhver Tid maatte have. Selv om saadan udtrykkelig Forskrift savnes, maa det som Hovedregel antages, at Foreningen kan vedtage Lovændringer, eventuelt under Opfyldelsen af de særlige Forskrifter om Vedtagelsesmaaden, som maatte være foreskrevet derfor, imod enkelte Medlemmers Protest; men denne Ret har dog visse Grænser. I § 57 i Lov om Aktieselskaber Nr. 123 af 15. April 1930 er det foreskrevet, at der til væsentlige Ændringer i et Aktieselskabs Formaal kræves en kvalificeret Majoritet paa  $\frac{9}{10}$  af Aktionærerne, ligesom der er tillagt Aktionærer, der modsætter sig Formaaletsændringen, en Ret til Udløsning. Tilsvarende Betragtninger, som ligger til Grund for Aktionærens Ret til at modsætte sig, at Aktieselskabet optager nye Opgaver, maa medføre, at ogsaa Medlemmer af faglige Organisationer i et vist Omfang kan protestere mod afgørende Ændringer i Organisationens Karakter.<sup>6</sup>

---

lig kun imødekomme Begæring om Overflytning, naar den paagældende har Arbejde eller Tilbud om Arbejde inden for dens Virkeomraade, V. L. T. 1936. 179, 1938. 49.

2. U. f. R. 1937. 647, men derimod J. T. 1934. 90.

3. U. f. R. 1937. 775 (H. D.). Se om Betydningen af Medlemskabet inden for Forbundet tillige U. f. R. 1927. 175, hvor det antoges, at det for nægtet Optagelse paaberaabte Forhold maatte lades ude af Betragtning, fordi den paagældende trods det samme Grundlag for Afvisning uden Indsigelse fra Forbundsledelsen havde været optaget i en anden Afdeling af Forbundet. Urigtig forekommer Afgørelsen i U. f. R. 1926. 460, for saa vidt som den underkender Nægtelse af Optagelse, allerede fordi den til Støtte for Nægtelsen anførte Vedtægtsbestemmelse alene fandtes i Forbundsvedtægterne, jfr. herved fra den almindelige Foreningsret U. f. R. 1947. 28.

4. U. f. R. 1923. 923, 1934. 969, 1937. 476, jfr. 1936. 950, V. L. T. 1937. 38.

5. U. f. R. 1904 A. 430.

Sagens Natur tilsiger dog, at der maa være Adgang til enhver rimelig Udvidelse af Organisationens Formaal, som Udviklingen gør paakrævet. Om nogen analogisk Anvendelse af Bestemmelsen i Aktieselskabsloven kan der derfor ikke blive Spørgsmaal;<sup>7</sup> selv væsentlige Formaaletsændringer kan gennemføres mod enkelte Medlemmers Protest.

Andre Vedtægtsændringer, som medfører Byrder for Medlemmerne, og som ligger uden for det ved Indtrædelsen i Organisationen paaregnelige, eller som medfører en uberettiget Indskrænkning i Medlemmernes Adgang til Arbejde eller Erhverv, vil ogsaa ved Dom kunne kendes ugyldige. I Særdeleshed gælder dette om Indførelsen af Bestemmelser, som gør Medlemskabet afhængigt af yderligere Betingelser.<sup>8</sup> I det enkelte Tilfælde maa Afgørelsen bero paa en Afejelse af Foreningens og det enkelte Medlems modstridende Interesser. Organisationerne virker for en Forbedring af de Forhold, hvorunder Medlemmerne inden for Foreningens Omraade som Helhed virker, og for dette Formaalets Opnaaelse maa de enkelte Medlemmer om fornødent være beredt paa at ofre deres egne Interesser. Paa den anden Side har de Krav paa, at en væsentlig Forrykkelse af deres Erhvervsudøvelse kun gennemføres til Fordel for utvivlsomt fagligt velbegrundede Formaal.<sup>9</sup>

Bestemmelserne i Organisationernes Vedtægter og Love er imidlertid ikke et udtømmende Grundlag for Retsforholdet mellem Organisationerne og deres Medlemmer. Vedtægtsbestemmelserne maa suppleres med almindelige udfyldende Regler om Foreningsforholdet. Af almindelige foreningsretlige Regler, som normalt ikke finder Udtryk i Foreningens Vedtægter, kan f. Eks. nævnes den Regel, at udmeldte Med-

---

6. U. f. R. 1904 B. 375; i denne Sag, der angik en Udvidelse af en Forening af Arbejdsgivere med en Afdeling B. til Fastsættelse af Licitationsregler, støttedes Resultatet dog allerede paa, at Vedtægtsændringen ikke – som de tidligere Vedtægter – havde opnaaet kongelig Konfirmation.

7. U. f. R. 1938. 807, 1947. 645.

8. U. f. R. 1929. 401. Saadan Vedtægtsændring vil ogsaa kunne anses for ugyldig i Forhold til den, hvem Optagelse inden Vedtagelsen ulovligt er nægtet V. L. T. 1930. 227.

9. Af Tilfælde, hvor en Vedtægtsbestemmelse antoges at overskride det lovlige Grænser, kan nævnes U. f. R. 1927. 699: Bestemmelse om, at Fagforeningsmedlemmer kun maatte indgaa paa Kompagniskabskontrakter med Mestre inden for Faget paa den af Foreningen udarbejdede Kontraktformulars Vilkaar, 1933. 124: Forbud mod Udmeldelse kunde ikke gøres gældende mod mangeaarigt Medlem, som ikke havde tiltraadt Bestemmelsen, 1938. 253 (H. D.). Tandlægeorganisationens Forbud mod at samarbejde med Teknikere, som driver nogen Art af klinisk Virksomhed, i hvert Fald ikke bindende for et Medlem, i hvis Erhvervsudøvelse Vedtagelsen vilde gøre et væsentligt Afbræk, se dog J. T. 1937. 65. Der-

lemmer ikke har Krav paa nogen Andel i Foreningens Formue.<sup>10</sup> Med Hensyn til den nærmere Udstrækning af Ledelsens og Generalforsamlingens Beføjelse til at give Medlemmerne Paalæg om deres Stilling vedrørende Arbejdsforholdet og andet vil i hvert Fald hyppigt nærmere Regler savnes, og Grænserne for Foreningens Myndighed maa derfor angives gennem den almindelige faglige Praksis og Sagens Natur. Ogsaa her gælder det, at Resultatet maa bero paa en Afvejelse af Medlemmernes Interesse i at bevare deres Handlefrihed og Organisationens Interesse i til Gavn for Medlemmernes almindelige Kreds at kunne forfølge Organisationens Formaal.

Karakteristisk for Foreningsretten i den nyeste Tid er det Præg af Ufravigelighed, som kendetegner en Del af de om Foreningernes Forhold til deres Medlemmer gældende Regler. For en Del – nemlig med Hensyn til Tilsidesættelsen af Forskrifter, som gør Indskrænkning i Medlemmernes Ret til at indbringe Spørgsmaal mellem dem og Organisationerne for Domstolene – beror denne Ufravigelighed paa almindelige Retshensyn, som rækker langt ud over Foreningsrettens og de erhvervsøkonomiske Kampes Omraade. I de forskelligste Retsforhold af den Karakter, at den ene Part har den stærkeste Stilling, møder man Bestræbelser fra den stærkere Parts Side, der gaar ud paa at tilrive sig Afgørelsen af de Uenigheder, som kan opstaa angaaende det indbyrdes Retsforhold; ingen Steder har imidlertid disse Bestræbelser udfoldet sig i en saadan Grad som inden for de forskellige faglige Organisationer, som søger at øve Indflydelse paa det økonomiske Liv, heriblandt Fagforeningerne og Arbejdsgiverorganisationerne.

I Forholdet mellem Organisationen og det enkelte Medlem er Medlemmet altid den svagere Part. Nægter han at bøje sig for de af Foreningen over for ham rejste Krav, eller paadrager hans Handlemaade ham Foreningens Mishag, vil han have Ledelsen og den samlede Med-

---

imod fandtes en Sammenslutning af Musikere berettiget til at gennemføre en Vedtægtsændring, hvorefter en Del af Medlemmernes Indtægter ved Radiotransmissioner skulde afgives til en Fond til Støtte for den levende Musik, J. T. 1933. 65. Bestemmelse om Urafstemning i visse Tilfælde kan ændres som andre Vedtægtsbestemmelser, U. f. R. 1939. 197. Forening af Musikere uberettiget til at forbyde et Medlem at deltage i et Amatørorkester, U. f. R. 1946. 1251 (H. D.), jfr. U. f. R. 1947. 317. Om Paabud om Ferielukning i 14 Dage U. f. R. 1948. 1294. Vedtagelse af Regler, som hjemler Bødepaalæg, kræver ikke de enkelte Medlemmers Tiltræden, U. f. R. 1921. 888.

Om Vedtagelser, der ikke fremtræder som Tillæg til Vedtægterne, se nedenfor S. 47.

10. Jfr. nedenfor S. 66.

lemskreds imod sig; for denne Blok vil det være nærliggende at sikre sig sin Myndighed over for det enkelte Medlem ved at gennemføre Vedtægtsbestemmelser, som henlægger Afgørelsen af Tvistigheder mellem Medlemmet og Organisationens Organer, Bestyrelse og Generalforsamling, eller til et særligt Organ, paa hvis Sammensætning Organisationen har den overvejende Indflydelse. Ligeledes falder det naturligt at overlade til disse Organer at iværksætte de disciplinære Skridt, som Foreningen anser for fornødne, saasom Eksklusion, Bødepaalæg m. v., over for det enkelte Medlem uden Ret til Indbringelse for Domstolene.

En saadan Fremgangsmaade, som vel i visse Retninger kan gavne Organisationens gennem den større Fasthed og Disciplin i Medlemmernes Rækker, som den kan hidføre, er imidlertid i Strid med Foreningsforholdets Karakter af et Retsforhold. For Afgørelse af Retstvistigheder er i Almindelighed Domstolene det rette Forum, og selv om der er Adgang til at vedtage Afgørelse ved en ganske upartisk Voldgiftsret, der skal træde i de almindelige Domstoles Sted, kræver ufravigelige Retshensyn, at ingen kan gøre sig til Dommer i sin egen Sag eller betinge sig overvejende Indflydelse paa Sagens Afgørelse. Ud fra Betragtninger af denne Art har Domstolene vendt sig imod Bestemmelser i Organisationernes Vedtægter, som udelukker de enkelte Medlemmer fra at indbringe Spørgsmaal om Gyldigheden af de af Foreningsorganerne trufne Afgørelser for Domstolene.

I første Række er dette sket gennem en ret fri Fortolkning af Vedtægternes herhen hørende Bestemmelser. Inden for den almindelige Fortolkning, som alene holder sig til en naturlig Tydning af Parternes Hensigt, ligger det vel nok, naar Domstolene stedse har antaget, at den almindelige Bestemmelse om, at Generalforsamlingen er den højeste Myndighed i Foreningens Anliggender, ikke rummer nogen Indskrænkning i Medlemmernes Adgang til at gaa til Domstolene.<sup>11</sup> Tilsvarende gælder, naar Vedtægterne uden nærmere Bestemmelse henlægger Afgørelsen f. Eks. om Bøde eller Eksklusion til et bestemt Foreningsorgan.<sup>12</sup> Uden for den almindelige sproglige Fortolkning kommer man derimod, naar man tilsidesætter udtrykkelige Forskrifter, hvorefter Spørgsmaal vedrørende Foreningens Anliggender enten i det hele eller for en Del skal være unddraget Domstolenes Paakendelse med den i Regelen ganske almindelig holdte Begrundelse, at Bestemmelsen ikke

11. U. f. R. 1897. 598, 1907. 163, 1928. 807, 1931. 612.

12. U. f. R. 1887. 1004, 1913. 703.

ses med tilstrækkelig Sikkerhed at omfatte det foreliggende Retstilfælde.<sup>13</sup> Spørger man da, hvorfor Domstolene er kommet ind paa Fortolkning imod, hvad der med Rimelighed kan antages at have været Parternes Hensigt, maa Svaret blive, at Fortolkningen saa vidt muligt maa give Vedtægterne en Forstaaelse, som ikke strider imod almindelige, ufravigelige Retshensyn. Naar man staar over for Valget mellem en indskrænkende Fortolkning af en Vedtægtsbestemmelse og en Tilsidesættelse af Vedtægtsbestemmelsen som ulovlig, vælger Domstolene saa vidt muligt den første Løsning.

Senere har Domstolene dog – i Tilfælde, hvor Vedtægtsbestemmelsernes skarpe Formulering har udelukket en indskrænkende Fortolkning – været stillet over for Nødvendigheden af at træffe en principiel Afgørelse af Spørgsmaalet om Foreningernes Ret til selv at overtage Afgørelsen af Retstvister mellem Foreningen og Medlemmerne. Vedtægternes Bestemmelser er da Gang paa Gang blevet tilsidesat.<sup>14</sup>

Som omtalt gælder det anførte ikke, saafremt Spørgsmaal om Retsforholdet mellem Foreningen og dens Medlemmer er henlagt til en upartisk Voldgiftsret. Bestemmelser herom forefindes i visse Organisations Vedtægter for saa vidt angaar Paalæg af Bøde for Overtrædelse af Foreningens Vedtægter. Naar Spørgsmaal om en af en saadan Voldgiftsret paalagt Bøde fremkommer for Domstolene, vil disse derfor alene paase, om Forholdet er af en saadan Beskaffenhed, at det henhører under Voldgiftsretten. Besvares dette Spørgsmaal bekræftende, vil Bøden blive tilkendt Foreningen efter dennes Paastand.<sup>15</sup>

---

13. Se f. Eks. om et Tilfælde, hvor Vedtægterne indeholdt en Forskrift om, at en Generalforsamlings Beslutning ikke kunde indankes for Domstolene, U. f. R. 1922. 648: »det ikke med Sikkerhed kan udledes af denne Bestemmelse, at det har været Meningen at afskære Medlemmerne fra at gaa til Domstolene i et Tilfælde som det foreliggende« (Sagen angik en Generalforsamlings Beslutning om Eksklusion); U. f. R. 1918. 75 (H. D.), jfr. 1916. 987, ifølge Vedtægterne maa »mulige Retstvister ikke indbringes for Domstolene, men skulle i alle Tilfælde forebringes for Generalforsamlingen og afgøres af denne«. Dommen staturerede, at det »ikke med Sikkerhed kan udledes af denne Bestemmelse, at det har været Meningen at afskære Medlemmerne fra at gaa til Domstolene i et Tilfælde som det foreliggende«; se endvidere U. f. R. 1911. 848, 1912. 94, 1922. 441, 1923. 92, 1925. 774 (H. D.). En i alt Fald streng Fortolkning finder man i U. f. R. 1917. 58 (H. D.), 1927. 699.

14. Paa Grænsen til den konkrete indskrænkende Fortolkning staar Afgørelsen i U. f. R. 1926. 199: »Bestemmelsen i § 20, 4. Stk., er saa vidtgaende, at den for ikke at komme i Strid med almindelige Retsgrundsætninger maa underkastes en betydelig Indskrænkning«. Om klar Underkendelse se V. L. T. 1929. 59, U. f. R. 1929. 140, 1932. 1116, 1935. 747. (Afvisningspaastanden ikke gentaget

### § 3.

## Retten til Optagelse i de faglige Organisationer<sup>1</sup>

Til den faglige Foreningsrets største Ejendommeligheder hører den Regel, som har udviklet sig i de senere Aar, at enhver, som hører til den Kreds af Personer, der i Almindelighed har Adgang til Foreningen, har et egentligt Retskrav paa at blive optaget som Medlem, med mindre særlige efter Domstolenes Skøn fyldestgørende Grunde taler for at nægte Optagelse. Til dette Resultat kom Domstolene først ved en Fortolkning af Organisationernes Vedtægter. I disse findes hyppigt en almindelig Bestemmelse som følgende: »Foreningens Formaal er at samle alle søfarende Fyrbødere«, eller: »Foreningen optager alle Farmaceuter, medmindre de driver Næring, hvortil der kræves Borgerkab«. Bestemmelser af denne Art er i mange Tilfælde blevet anført til Støtte for et Retskrav om Optagelse, idet Bestemmelsen er opfattet som et Tilsagn til enhver, som falder ind under den almindelige Betegnelse af Medlemskredsen.<sup>2</sup>

Det er imidlertid ikke nogen almindelig foreningsretlig Regel, at den, som opfylder Foreningsvedtægternes almindelige Betingelser for Optagelse, kan paaberaabe sig vedtægtsmæssig Grundlag for et Krav om Optagelse.<sup>3</sup> Nogen særlig Grund til at antage, at de faglige Organisationer skulde have tilsigtet at aabne en videregaaende Ret til Optagelse, kan næppe anføres, og en saadan Antagelse stemmer ikke heller med de Bestræbelser for at udelukke uønskede Personer fra Optagelse, som Organisationerne i vidt Omfang har udfoldet. Grundlaget for den an-

---

for Højesteret). Om en tilsvarende Retspraksis uden for den faglige Foreningsrets Omraade se Troels G. Jørgensen i T. f. R. 1925. 239 ff. og Bernt Hjejle, Frivillig Voldgift S. 56 ff. Om Bødepaalæg se ogsaa nfr. S. 54 f. At et Medlem af en Organisation selv har medvirket til Voldgiftsbehandling, bør næppe afskære fra at anfægte Voldgiftskendelsen, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 45, men Illum smst. S. 109.

15. U. f. R. 1921. 892, 1922. 1019 (H. D.). Voldgiften ansaas som upartisk, uagtet det paagældende Medlem ved Valget af sin Repræsentant var bundet til et af Organisationens øvrige Medlemmer, U. f. R. 1933. 580; jfr. herved ogsaa U. f. R. 1941. 1153, V. L. T. 1946. 202. U. f. R. 1949. 101.

1. K. Illum i U. f. R. 1931 B. 4 ff., Robert Mikkelsen smst. S. 118 ff., C. Ussing smst. S. 159 ff.

2. Se f. Eks. U. f. R. 1907. 413, 1913. 403, 1920. 908 (H. D.), 1922. 441, 950, 1926. 987, 1929. 428, 839.

3. Se f. Eks. U. f. R. 1918. 194 (H. D.), 1925. 184, J. T. 1931. 54, 1934. 951 og 1937. 627.

førte Fortolkning maa derfor findes i ufravigelige Retshensyn, som medfører, at en modsat Forstaaelse vilde blive anset stridende med de under Organisationens Virkeomraade hørende Personers og Virksomheders Ret til Erhverv eller Arbejde. Efter at forskellige faglige Organisationer i deres Vedtægter havde faaet indført Bestemmelser, hvorefter Optagelse kunde gøres afhængig af Bestyrelses eller Generalforsamlings Beslutning, er det da ogsaa antaget, at saadanne Bestemmelser ikke kunde have Retsvirkning, ligesom det i det hele i nyere Domme udtales, at de faglige Organisationer ikke vilkaarligt kan nægte Optagelse af nye Medlemmer.<sup>4</sup>

Nogen udtømmende Besvarelse af Spørgsmaalet, hvilke Grunde der kan berettigge til nægtet Optagelse, kan ifølge Sagens Natur ikke gives, idet Afgørelsen bl.a. maa bero paa de enkelte Fags særlige Forhold. For Fagforeningernes Vedkommende anføres det undertiden til Støtte for Krav om Optagelse, at Organisationen med den modstaaende Organisation har sluttet Overenskomst om udelukkende eller fortrinsvis Beskæftigelse af organiserede Arbejdere,<sup>5</sup> at organiserede Arbejdere ifølge Vedtægterne ikke maa arbejde sammen med uorganiserede,<sup>6</sup> eller at Foreningen virker for, at kun organiserede Arbejdere kan opnaa Arbejde i Faget.<sup>7</sup> Hvor saadanne Forhold gør sig gældende, møder nægtet Optagelse naturligvis særlig Betænkeligheder, som kan føre til en Skærpelse af Kravene til de for Nægtelsen anførte Grunde.<sup>8</sup>

Endvidere vil det have Betydning for Afgørelserne, hvad Organisationernes Vedtægter bestemmer om Betingelserne for Optagelse. Ganske vist forlanger Domstolene ikke ubetinget, at Nægtelsen af at optage et Medlem af bestemt angivne Grunde skal have Hjemmel i Lovene,<sup>9</sup>

- 
4. U. f. R. 1914. 539, 1927. 44 (H. D.), J. T. 1928. 116, 1930. 36, U. f. R. 1931. 179 og 612, 1937. 268 (H. D.), V. L. T. 1937. 29, men derimod U. f. R. 1918. 283 og for saa vidt angik en særlig Afdeling for Medlemmer, som alene havde Bierhverv ved Faget, U. f. R. 1930. 522. Nægtelse af Optagelse i en Andelsforening af en Landbruger er endvidere straffet som en Overtrædelse af Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden, U. f. R. 1932. 357.
  5. U. f. R. 1914. 539, 1922. 441, 1925. 130, J. T. 1928. 116, U. f. R. 1929. 133. I saadanne Tilfælde vil Begrænsning af Tilgangen af nye Medlemmer kunne være Overenskomstbrud, K. 82.
  6. U. f. R. 1931. 179.
  7. U. f. R. 1926. 987.
  8. En Betingelse for Retten til Optagelse er dog ikke, at der foreligger oplyst saadanne særlige Forhold, se f. Eks. J. T. 1930. 36: »efter Forbundets Karakter af Fagorganisation . . . ikke vilkaarlig nægte Genoptagelse«. Se ogsaa U. f. R. 1931. 612, 1937. 476, jfr. 1936. 950.
  9. Se f. Eks. U. f. R. 1935. 961, J. T. 1927. 194.

men en udtrykkelig Vedtægtsbestemmelse vil dog kunne blive afgørende, hvor der kan herske Tvivl om den anførte Grunds Tilstrækkelighed, bl. a. fordi den dokumenterer, at Nægtelsen ikke vilkaarligt fremsættes over for den enkelte, men er et Udtryk for de almindelige Retningslinier, som Organisationen følger ved Optagelse af nye Medlemmer.

En ganske almindelig Betingelse for Optagelse i en faglig Organisation er, at vedkommende hører til Kredsen af de Personer eller Virksomheder, som falder ind under Organisationens Virkeomraade. For Optagelse i en Fagforening maa derfor kræves, at den, som søger Optagelse i Organisationen, er Lønarbejder,<sup>10</sup> har sit Erhverv ved Faget og iøvrigt inden for de stedlige og saglige Grænser, som er afstukket for Organisationens Virkeomraade.<sup>11</sup> Da Kravet om Optagelse kun kan begrundes med, at Ansøgeren skal have Adgang til Erhverv, kan det til en vis Grad overlades til Organisationerne at bestemme, i hvilken Organisation Arbejdere, som arbejder ved bestemte Virksomheder, skal optages.<sup>12</sup> En Arbejderorganisation kan derfor heller ikke forlange sig optaget i et Fagforbund, naar dette af organisatoriske Grunde forlanger Medlemmerne af Organisationen indlemmet i bestaaende Afdelinger af Forbundet.<sup>13</sup> De organisatoriske Rammer, hvorunder Organisationsarbejdet skal udføres, er saaledes overladt Organisationernes egen Bestemmelsesret.

Hvorvidt det i Almindelighed kan være tilstrækkelig Grund til nægtet Optagelse, at Ansøgeren i Øjeblikket ikke har Arbejde eller Tilbud om Arbejde ved Faget, er noget tvivlsomt. Den almindelige faglige Praksis gaar maaske nok i denne Retning, og i hvert Fald kan der lovligt i Vedtægterne optages en Bestemmelse, som gør Arbejde i Faget til en Betingelse for Optagelse.<sup>14</sup> Naar imidlertid en Arbejder uden for

---

10. U. f. R. 1922. 441; at en tidligere Mester endnu ikke har udmeldt sig af Arbejdsgiverorganisationen, udelukker ikke Optagelse, idet det maa opfattes som en selvfølgelig Pligt, at han efter Optagelsen straks tager Skridt til Udmeldelse af den modstaaende Organisation, U. f. R. 1923. 923.

11. For at opnaa Optagelse i Foreningen af Arbejdsledere, maa Ansøgeren være Arbejdsformand i den Forstand, hvori Begrebet tages i Septemberforligets § 5, U. f. R. 1937. 476 (H. D.).

12. Se nedenfor S. 63 om, at Arbejdere endog efter Optagelsen kan forlanges overført til anden Organisation.

13. U. f. R. 1927. 1026.

14. Se bl. a. J. T. 1929. 259, 1935. 180, U. f. R. 1937. 268 (H. D.), jfr. 1936. 205 (af andre Grunde ændret ved Højesteret), V. L. T. 1936. 179; saafremt Vedtægterne kræver, at Ansøgeren skal have sit Hovederhverv ved Faget, maa denne Betingelse anses som opfyldt, naar Ansøgeren har den nødvendige faglige Uddannelse og Tilbud om Arbejde, selvom han tidligere har ernæret sig ved

Organisationen har faaet Tilsagn om Arbejde under den udtrykkelige eller stiltiende Betingelse, at han indmelder sig i Fagforeningen, vil denne ikke kunne modsætte sig Optagelsen, fordi Arbejdet endnu ikke er tiltraadt, eller forhindre Paabegyndelsen under Henvisning til, at Ansøgeren endnu ikke har naaet at blive Medlem, og siden nægte Optagelse.<sup>15</sup> Dette maa antages at gælde, selv om der i Henhold til Overenskomst med Fagforeningen paahviler Arbejsgiveren en Pligt til udelukkende eller fortrinsvis Beskæftigelse af organiserede Arbejdere, idet lige med organiserede Arbejdere i Henhold til saadan Overenskomst maa stilles Personer, som er villige til at søge Optagelse i Fagforeningen og opfylder de almindelige Betingelser for Optagelse.<sup>16</sup> Har imidlertid Arbejsgiveren ved Overenskomst forpligtet sig til udelukkende at antage Arbejdskraft, som anvises ham gennem Fagforeningen, er det antaget, at Ansøgeren ikke kan støtte et Krav paa Optagelse paa det ham i Strid med en saadan Forpligtelse uden om Fagforeningen tilbudte Arbejde.<sup>17</sup> Naar imidlertid Fagforeningen vil forhindre Arbejderne i at søge Arbejde undtagen gennem Organisationerne, synes vægtige Grunde at tale for helt at tilsidesætte Bestemmelsen om Arbejde i Faget som en Betingelse for Optagelse, idet ellers en begrænset Kreds af organiserede Arbejdere gennem Overenskomstbestemmelser om Anvisning af Arbejdskraft gennem Fagforeningen kan afskære Fagets øvrige Arbejdere fra enhver Mulighed for Arbejde i Faget.

Hvis ansøgeren til Støtte for sit Krav om Optagelse kun kan anføre en Virksomhed inden for Faget, der drives som Bibeskæftigelse, har Optagelsen næppe den indgribende Betydning for hans Adgang til Erhverv eller Arbejde, som fordres for at anerkende en egentlig Ret til Optagelse.<sup>18</sup> Derimod kan Optagelse kræves, selv om Ansøgeren alene har faaet temmelig løst Arbejde,<sup>19</sup> og uanset, at han har Indtægter ud over sin Arbejdsindtægt<sup>20</sup> eller Bibeskæftigelse af anden Art.<sup>21</sup>

---

andet Arbejde, U. f. R. 1937. 471 (H. D.); da Vedtægterne hjemlede de paa Grund af Kontingentrestance ekskluderede Medlemmer Ret til Genoptagelse alene mod Betaling af Restancen, antoges det, at der ikke kunde stilles det almindelige Krav om Arbejde i Faget ved Genoptagelsen, U. f. R. 1938. 572.

15. U. f. R. 1929. 296 (H. D.), J. T. 1931. 399.

16. U. f. R. 1937. 1008 (H. D.), men derimod U. D. 16. Novbr. 1928, Hansen I, S. 91.

17. J. T. 1929. 259, jfr. U. f. R. 1928. 477, hvor Sagen for Højesteret dog kun angik Erstatningsspørgsmaalet.

18. Om Optagelse i en Foreningsafdeling for saadanne Personer U. f. R. 1930. 522.

19. U. f. R. 1929. 133.

20. U. f. R. 1931. 580.

Ved Afgørelsen af det stedlige Omraade for Fagforeningernes Virksomhed maa det fremhæves, at de i Vedtægterne fastsatte Grænser for Foreningens Omraade ikke ubetinget maa fortolkes strengt efter Ordlyden. Hvis det derfor i Vedtægterne er bestemt, at Foreningen optager Medlemmer boende i en bestemt By, bør dette ikke tages i streng købstadskommunal Forstand, men Medlemmer boende i Forstæderne bør i Regelen kunne optages i Foreningen.<sup>22</sup> Under Hensyn til, at Retten til at drive Erhverv eller søge Arbejde ikke bør forbeholdes de paa bestemte Steder boende Personer, synes den overvejende Betydning for Retten til Optagelse at burde tillægges Arbejdsstedet, ikke det Sted, hvor Arbejderen har sin Bopæl.

Af ikke ringe praktisk Betydning er det, hvorvidt det er lovligt i Vedtægterne at stille som Betingelse for Optagelse, at Ansøgeren har faaet en vis faglig Uddannelse eller har aflagt Svendep prøve eller lignende Duelighedsprøve. Hvis det kan antages at have Betydning for Organisation og dens Medlemmer, at der opretholdes en faglig Standard blandt Fagets Udøvere, maa Krav af denne Art kunne stilles.<sup>23</sup>

Almindeligt forekommende er Bestemmelse om, at Medlemmerne af en Fagforening skal være Medlem af Fagets Arbejdsløshedskasse. Omend der er organisationsmæssig Adskillelse mellem Fagforeningerne og Arbejdsløshedskasserne, hvis Medlemmer efter den om Arbejdsløshedskasserne gældende Lovgivning ikke behøver at være Medlemmer af Fagforeningen, er der dog et nært Samarbejde mellem Arbejdsløshedskasserne og Fagforeningerne. Paabudet om Medlemskab i Arbejdsløshedskassen tilsigter i første Række at sikre, at ogsaa de Medlemmer, som har stadigt Arbejde, og som kun i ringe Grad nyder godt af Arbejdsløshedskassen, alligevel indmelder sig i denne og bidrager til at bære Udgifterne ved deres Arbejdskammeraters Arbejdsløshed. Herigennem virker Paabudet til Støtte for den ved Lov gennemførte Ordning af Arbejdsløshedsunderstøttelsen, og ikke mindst af denne Grund anses

---

21. J. T. 1931. 48.

22. U. f. R. 1929. 428, samt under Henvisning til den hidtidige uklare Praktisering af Stedbestemmelsen og med Henvisning til den ifølge Forbundsvedtægterne tilkommende Ret til Overflytning U. D. 30. Juli 1926, Hansen I, S. 85.

23. V. L. T. 1930. 123, 1936. 98, 1940. 18, U. f. R. 1931. 179, 1935. 544 (H. D.), 1941. 114 (H. D.), 1952. 330 (H. D.); se ogsaa U. f. R. 1926. 401, men dog vedrørende Optagelse i en Mesterforening i et Tilfælde, hvor en streng Anvendelse af Vedtægtens Regel vilde være urimelig, V. L. T. 1939. 155. Har Optagelse een Gang fundet Sted, vil den paagældende som Regel kunne kræve Genoptagelse, U. f. R. 1957. 876.

Medlemskab af Arbejdsløshedskassen som en lovlig Betingelse for Optagelse i Fagforeningerne.<sup>24</sup>

Den, der søger om Optagelse, bør dog ikke afvises, fordi han ikke allerede er Medlem af Kassen, naar han er villig til straks at tage de fornødne Skridt til Optagelse i denne.<sup>25</sup> Efter Sagens Natur kan Bestemmelsen i Vedtægterne ikke heller bringes i Anvendelse over for den, som ikke opfylder Lovens Betingelser for at blive nydende Medlem af Arbejdsløshedskassen.<sup>26</sup>

Blandt andet under Hensyn til de forøgede Udgifter, som kan paaføres Arbejdsløshedskassen ved en Tilgang til Faget, er det fra Fagforeningernes Side gentagne Gange gjort gældende, at Organisationen under Perioder med betydelig Arbejdsløshed maa være berettiget til at standse Optagelsen af nye Medlemmer. Ved gennem nægtet Optagelse at hindre Ansøgeren i at faa Arbejde, skaffes ikke blot en ledig Plads for en af Organisationens Medlemmer, men Ansøgeren vil tillige ofte blive hindret i Optagelse i Arbejdsløshedskassen, der kun optager Medlemmer, som er i Arbejde. Er Arbejdet af mere kortvarig Natur, spares Kassen derfor for forøgede Udgifter ved dets Ophør. Hvor forstaaelige Bestræbelser for at formindske Arbejdsløshedskassens Udgifter end maa siges at være, maa det dog herimod blive af afgørende Betydning, at de offentlige Arbejdsløshedskasser jo netop tilsigter at yde Støtte til alle Fagets arbejdsløse Medlemmer. Hensynet til Udgifterne til Arbejdsløshedsunderstøttelse kan derfor ikke komme i Betragtning ved Fagforeningernes Optagelse af nye Medlemmer.<sup>27</sup>

En af Hovedgrundene til at nægte Optagelse i en Fagforening er, at Ansøgeren har været Strejkebryder. I Fagforeningernes Vedtægter findes gerne en Bestemmelse om Ret til Eksklusion af Strejkebrydere. At den, som er Medlem af en Organisation og tager Arbejde under en af denne etableret Strejke, kan udelukkes af Foreningen, er ogsaa selvfølgeligt, idet han derved modarbejder sin egen Organisations Formaal.<sup>28</sup> Det antages imidlertid ogsaa, at en saadan Vedtægtsbestemmelse i et vist Omfang hjemler Eksklusion af Medlemmer, som inden deres Optagelse i Organisationen har arbejdet under Strejke. Da en saadan

---

24. U. f. R. 1929. 69 (H. D.), der dog angaar Eksklusion.

25. U. f. R. 1931. 930.

26. U. f. R. 1924. 653, 1929. 133, 1945. 1117, jfr. 1931. 580. Se iøvrigt om denne Dom A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 46 og Illum smst. S. 109 f.

27. U. f. R. 1925. 130, 1926. 987, 1927. 144, J. T. 1927. 256.

28. Jfr. nedenfor S. 61 f.

Eksklusion skyldes Omstændigheder forud for Optagelsen i Organisationen, vil ogsaa Optagelse kunne nægtes, naar Ansøgerens Forhold allerede inden Optagelsen er Organisationen bekendt. Paa den anden Side maa det erindres, at den, som endnu ikke er Medlem af en Fagforening, ikke har Pligter over for denne, som han krænker ved at arbejde under Strejke. Skønt den almindelige faglige Opfattelse vistnok er tilbøjelig til at anse enhver, som arbejder under en af Fagforeningen dekretet Strejke, som Strejkebryder, har Domstolene ikke villet godkende en saa vidt Anvendelse af Vedtægternes Bestemmelser. Stillingen i Praksis er ikke ganske klar, men de trufne Afgørelser giver dog vistnok Udtryk for, at den, som tager Strejkearbejde, d. v. s. Arbejde, som er blokeret af Fagforeningen, ikke har Krav paa Optagelse.<sup>29</sup> Det samme gælder om den, der under tidligere Medlemskab i en Fagforening har undladt at deltage i en lovlige paabudt Arbejdsstandsning eller uberettiget har genoptaget Arbejdet inden Konfliktens Ophør. Paa Grund af det Samvirke, som finder Sted mellem alle organiserede Arbejdere, gælder dette uden Hensyn til, om den paagældende har krænket sine Forpligtelser over for den Organisation, hvori han nu søger Optagelse, eller over for en anden Forening.<sup>30</sup> Som Strejkebryder maa man vistnok endelig anse den, der under en truende Konflikt har udmeldt sig af Organisationen for at kunne bevare Arbejdet under Konflikten.<sup>31</sup> Dog kan Organisationen ikke paaberaabe sig det udførte Strejkearbejde, hvis Situationens Uklarhed har gjort Ansøgerens Forhold undskyldeligt,<sup>32</sup> eller hvis han selv paa det Tidspunkt, da han tog blokeret Arbejde, virkede som Mester<sup>33</sup> eller blot har udført Arbejdet som Formand.<sup>34</sup> Uden Betydning er det fremdeles, at den paagældende uden at være Medlem af nogen Fagorganisation har fortsat med at arbejde under Konflikten<sup>35</sup> eller har taget Arbejde under en ulovlig Arbejdsnedlæggelse.<sup>36</sup> Berettiger det udviste Forhold til at nægte Optagelse i Henhold til Vedtægterne, er det antaget at være uden Betydning, at

---

29. U. f. R. 1927. 55 (H. D.), 1925. 691, V. L. T. 1937. 245; blot Forhandling med Arbejdsgiveren om Genantagelse ved Arbejdsstandsningens Ophør er ikke i sig tilstrækkelig Eksklusionsgrund, U. f. R. 1921. 878.

30. J. T. 1929. 213.

31. U. f. R. 1920. 488.

32. U. f. R. 1920. 908 (H. D.), 1935. 1027.

33. U. f. R. 1927. 175, J. T. 1928. 267. Se endvidere om Funktionærer, der hjælper til under Strejke, U. f. R. 1922. 950.

34. U. f. R. 1929. 488.

35. U. f. R. 1917. 58 (H. D.), 1929. 839, J. T. 1928. 116.

36. U. f. R. 1921. 855, 1923. 537 (H. D.).

det udviste Forhold ligger mange Aar tilbage i Tiden.<sup>37</sup> Naar Forholdet ligger saa langt tilbage i Tiden, at det forlængst har tabt sin Betydning, synes en vis Forældelse med Hensyn til dets Virkning dog at kunne gennemføres gennem en indskrænkende Fortolkning af Vedtægternes berigtiget.<sup>42</sup>

Hvor den, der søger Optagelse i en Fagforening, tidligere har været Medlem af samme eller eventuelt en anden Fagforening, kan Optagelse nægtes, naar Ansøgeren tidligere er ekskluderet eller kunde være blevet ekskluderet paa Grund af et pligtstridigt Forhold over for Organisation.<sup>39</sup> Derimod kan Optagelse ikke nægtes, blot fordi den paagældende i sin Tid har udmeldt sig af Organisationen uden at gaa over i andet Erhverv, end ikke hvis Udmeldelsen skyldes Ønsket om at kunne tage Arbejde i Strid med de for Foreningens Medlemmer gældende Regler;<sup>40</sup> saadant Forhold vil imidlertid kunne imødegaas ved Vedtægtsbestemmelser om Forbud mod Udmeldelse og Paabud om Overholdelse af Medlemsforpligtelser i Tiden efter Udmeldelsen.<sup>41</sup> Er et Medlem ekskluderet af sin tidligere Organisation paa Grund af Kontingentrestance, vil han dog kunne fordre Genoptagelse eller Optagelse i en anden Organisation, naar han dokumenterer, at Restancen nu er berigtiget.<sup>42</sup>

Er det iøvrigt paa Grund af Ansøgerens tidligere Forhold til Organisationen berettiget at nægte Optagelse, kan Organisationen i Stedet stille sig paa det Standpunkt at betinge Optagelsen af Betaling af en rimelig Bøde.<sup>43</sup> Bortset herfra kan Optagelse i en Fagorganisation ikke

---

37. U. f. R. 1927. 55 (H. D.). Forholdet var i denne Sag det, at en Fabriksarbejderske i 1913, da Organisationen kun var svag, tog Arbejde under Strejke. I en længere Aarrække efter Konfliktens Bilæggelse havde hun ikke Arbejde ved Faget, men i 1924, da hendes Mand var død, søgte hun paany Beskæftigelse paa Fabriken. Hun søgte da Optagelse i Fagforeningen, der nu omfattede alle Fabrikens Arbejdere, og en Afvisning fandtes berettiget, da hun ikke kunde betale den forlangte Bøde paa 100 Kr. med 25 Kr. ugentlig.

38. U. f. R. 1939. 195 og nedenfor S. 358.

39. Se derimod om tidligere ulovlig Eksklusion, U. f. R. 1921. 352, samt om Eksklusion, fordi den paagældende ikke vilde være aktivt Medlem, J. T. 1928. 267.

40. U. f. R. 1907. 413.

41. Jfr. nedenfor S. 57 f. og 66.

42. U. f. R. 1913. 403, jfr. 1926. 110, J. T. 1928. 267, U. f. R. 1930. 397, 1937. 268, hvor Højesterets Bemærkning om Ret til Genoptagelse mod Restancens Berigtigelse maa anses vendt mod Vedtægtsbestemmelse, der gav Bestyrelsen Ret til at fastsætte yderligere Betingelser for Genoptagelse. Se herved om Optagelse i en Tjenestemandorganisation ogsaa U. f. R. 1948. 628.

43. U. f. R. 1927. 55 (H. D.), J. T. 1930. 58. Kravet om Bødens Rimelighed maa

betinges af andre Pengeydelse end det almindelige Indskud eller lignende Beløb, som afkræves ethvert Medlem.<sup>44</sup>

Forhold, der ikke har nogen direkte Tilknytning til Arbejdsforholdet eller Realisationen af Foreningens almindelige Formaal, vil kun undtagelsesvis berettige til at nægte Optagelse; f. Eks. kan en Fagforening ikke, eller i hvert Fald ikke uden udtrykkelig Bestemmelse herom i Vedtægterne, nægte at optage Udlændinge.<sup>45</sup> Inden for Fag, hvor det har en særlig Betydning, at Arbejderen er paalidelig og ordentlig, vil der kunne stilles Krav om, at Ansøgeren har ført en hæderlig Vandel og ikke i tidligere Stillinger har givet begrundet Anledning til Klage.<sup>46</sup> At Ansøgeren maaske er noget vanskelig at samarbejde med og daarlig lidt af sine Kammerater, er derimod et Spørgsmaal, som Organisationerne i Almindelighed ikke direkte bør beskæftige sig med.<sup>47</sup>

En selvstændig Ret til Optagelse i en egentlig Arbejdsgiverforening er kun undtagelsesvis gjort gældende ved Domstolene. For en Del skyldes det nok, at Medlemskabet i Organisationen ikke i samme Grad er en Betingelse for Arbejdsgivernes Udøvelse af deres Erhverv, dels beror det nok tillige paa, at kun mindre væsentlige Interesser er knyttet til at nægte Optagelse i en Arbejdsgiverorganisation. De enkelte Domme, der er afsagt, viser dog, at Domstolene over for Arbejdsgiverforeningerne følger ganske de samme Retningslinier som ved Optagelse i Fagforeningerne.<sup>48</sup> Uden for den egentlige Arbejdsrets Omraade har Domstolene ligeledes anerkendt Retten til Optagelse i en Erhvervsorganisation, naar Medlemskabet har en væsentlig Betydning for den paagældendes Adgang til at udøve sit Erhverv, med mindre bestemte saglige Grunde berettiger til Afvisning.<sup>49</sup>

---

vistnok fastholdes, uagtet det kunde anføres, at Krav om en ubillig Bøde maatte sidestilles med en Afvisning, som anses for lovlig. Naar imidlertid Organisationen ved at tilbyde Afgørelse ved Bøde selv har tilkendegivet, at den tidligere Sag ikke er til Hinder for Medlemskab, kan Retten til at afvise Ansøgeren ikke mere komme i Betragtning.

44. U. f. R. 1923. 923, 1930. 397, 1931. 612, J. T. 1930. 36. Er Beløbet betalt uden Forbehold, kan det betalte ikke fordres tilbage. U. D. af 27. Maj 1931, Hansen I S. 60, og hvis Ansøgeren endelig har forpligtet sig til at betale det forlangte Beløb, er det overhovedet tvivlsomt, i hvilket Omfang han vil kunne anfægte det givne Løfte, U. f. R. 1931. 374.

45. U. f. R. 1934. 690 (H. D.).

46. J. T. 1927. 194, jfr. om Eksklusion nedenfor S. 64.

47. V. L. T. 1937. 245.

48. V. L. T. 1930. 227, 1939. 155, U. f. R. 1935. 1139, 1949. 39; om et Spørgsmaal i Forbindelse med Optagelse, U. f. R. 1931. 374.

49. U. f. R. 1929. 924, 1930. 514, 1932. 357, 1933. 995, 1934. 951, 1937. 70 (H. D.),

Hvis der ved Optagelsen af et Medlem er nogen Tvivl til Stede med Hensyn til Spørgsmaalet, om han opfylder Betingelserne for Optagelse, kan Optagelse ikke af den Grund foreløbig nægtes. En Afvisning paa Mistanke vil jævnlig medføre, at Ansøgeren mister et modtaget Tilbud om Arbejde. Viser det sig derefter, at Mistanken har været ubegrundet, maa Organisationens betale Erstatning.<sup>50</sup>

Gaar Afgørelsen angaaende Ret til Optagelse iøvrigt ud paa, at Nægtelsen har været uberettiget, gives der Dom til Optagelse, skønt Ansøgeren har mistet det Tilbud om Arbejde, som gav Anledning til hans Anmodning om Optagelse. Det bliver da uden Betydning, om Vedtægterne foreskriver Arbejde i Faget som Betingelse for Optagelse.<sup>51</sup> Hvis Ansøgeren paa andre Punkter nu ikke mere opfylder Betingelserne for Optagelse, kan han dog opnaa Dom for, hvorvidt den stedfundne Afvisning har været berettiget.<sup>52</sup>

En Betingelse for Optagelse er det naturligvis, at Ansøgeren vil underkaste sig de Bestemmelser, som lovligt er truffet om Organisationens Virkemaade og Arbejdsvilkårene.<sup>53</sup>

Saafermt Ansøgeren, efter at have udvist et Forhold, der i og for sig berettigede til at nægte Optagelse, trods Kendskabet hertil fra Fagforeningsmyndighedernes Side en Gang er optaget i Organisationens, vil dette Forhold ikke kunne paaberaabes, naar han senere igen søger Optagelse.<sup>54</sup> Af Betydning vil det ligeledes være, hvorvidt det Forhold, der paaberaabes under Retssagen, har været anført over for Ansøgeren som Grund til at nægte Optagelse,<sup>55</sup> i modsat Fald vil der være Formodning for, at Motiverne til Nægtelsen har været andre utilstrækkelige Grunde.

Om Genoptagelse af tidligere Medlemmer gælder i det store og hele samme Regler som om Optagelse af nye Medlemmer; dog kan Vedtægterne indeholde særlige Bestemmelser, f. Eks. om Ret til Genoptagelse med Bibeholdelse af tidligere erhvervet Anciennitet, hvor en saadan har Betydning for Medlemmernes Rettsstilling.<sup>56</sup>

---

J. T. 1931. 54, 1939. 930, 1943. 1066, 1945. 472, 1946. 246, 737, 1948. 618, 1949. 345, 649, 1953. 72 (H. D.), 1954. 290 (H. D.).

50. J. T. 1929. 320.

51. Saaledes Landsretsdommen i U. f. R. 1928. 477, jfr. U. f. R. 1929. 133; herimod A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 46, men Illum smst. S. 110.

52. U. f. R. 1934. 690 (H. D.).

53. U. f. R. 1936. 410.

54. U. f. R. 1914. 539, 1927. 175.

55. U. f. R. 1926. 460, men derimod V. L. T. 1937. 245.

Hvis uberettiget Afvisning af Begæring om Optagelse har medført, at Ansøgeren ikke har kunnet faa Beskæftigelse i Faget eller har mistet sit Arbejde, vil Organisationen være erstatningspligtig. Samme Regel gælder om uberettiget Eksklusion, og Omtale af Erstatningsbetingelserne udskydes derfor til Omtale af Eksklusion.<sup>57</sup>

#### § 4.

### Retsforholdet mellem Organisationen og dens Medlemmer

I Forholdet mellem de faglige Organisationer og deres Medlemmer er Medlemmets Pligter over for Organisationen langt mere fremtrædende end Medlemmets Rettigheder. Dette er en Følge af den Maade, hvorpaa Organisationen virker. Det enkelte Medlem paatager sig af Hensyn til den fælles Fag- og Standsinteresse vidtgaaende Indskrænkninger i sin personlige Handlefrihed. Af Hensyn til Bestræbelserne for at højne det almindelige Niveau, hvorunder Organisationens Medlemmer virker, maa det enkelte Medlem om fornødent bringe betydelige Ofre, eventuelt endog udsætte sig for at miste sit Arbejde eller standse sin Virksomhed. De Fordele, som Medlemmerne paa den anden Side kan vente sig med Hensyn til bedre Arbejdsvilkaar eller Vilkaar for Udøvelse af deres Erhverv iøvrigt, indtræder som en mere indirekte Følge af Organisationens Bestræbelser og giver ikke Anledning til, at der opstaar Krav mod denne. Selv med Hensyn til den Understøttelse, som i Henhold til Vedtægterne kan ydes Medlemmerne under Konflikt, vil det hyppigt gælde, at der ikke haves noget egentligt Retskrav paa, at Understøttelse ydes, men at Udbetalingen afhænger af en Beslutning af Foreningens Ledelse i hvert enkelt Tilfælde.

Om Medlemmernes almindelige Pligter over for Organisationen vil Vedtægterne gerne indeholde udtrykkelige Bestemmelser. Saa godt som altid vil Vedtægterne fastslaa Medlemmernes Pligt til at betale Kontingent og hyppigt tillige en Pligt til at betale Indskud ved Optagelsen. Uanset Vedtægternes Bestemmelser om det ordinære Kontingent maa

---

56. Om Tilfælde, hvor Kravet om Optagelse er støttet paa Vedtægternes Bestemmelse om Genoptagelse, se U. f. R. 1902. A. 619, jfr. Dissens til Afgørelsen i U. f. R. 1913. 403, J. T. 1930. 36, U. f. R. 1938. 572.

57. Nfr. S. 67.

Formodningen være for, at vedkommende Organisations Myndigheder under ekstraordinære Forhold eller i særlige Øjemed kan paalægge Medlemmerne at svare Ekstrakontingent.<sup>1</sup> Dog kan der ikke paalignes Ekstrakontingent til et Formaal, der gaar ud over Organisationens almindelige vedtægtsmæssige Formaal,<sup>2</sup> og det er yderligere antaget, at Organisationen ved Paaligning af Ekstrakontingent ikke uden Vedtægtsændring er berettiget til at forlade det vedtægtsmæssige Grundlag for Paaligningen paa de enkelte Medlemmer.<sup>3</sup> Hvor Kontingentet var fastsat til et bestemt Beløb pr. Medlem, kunde Ekstrakontingent derfor ikke paalignes som et Procentbeløb af Arbejdslønnen.<sup>4</sup>

Der vil endvidere paahvile Organisationens Medlemmer en almindelig Pligt til ikke at modarbejde Foreningens Formaal eller handle ukollegialt. I Vedtægterne finder Regelen gerne Udtryk i Bestemmelse om Adgang til Eksklusion af Medlemmer, der krænker denne Pligt. De Afgørelser, som er trufne angaaende Fortolkning af en saadan Vedtægtsbestemmelse, kan dog ikke uden videre tages som Udtryk for Pligtens Udstrækning i alle Retninger. Paa Grund af den indgribende Betydning, som Eksklusion af en Fagorganisation har for Medlemmernes Adgang til Udøvelse af deres Erhverv, kræves der til Eksklusion ikke blot en Krænkelse af Medlemmers Pligter over for Organisationen, men et saadant graverende Forhold, som findes at afgive tilstrækkelig Begrundelse for Foretagelsen af dette alvorlige Skridt.<sup>5</sup> Den nærmere Fortolkning af Vedtægternes Bestemmelse om Eksklusion paa

1. U. f. R. 1937. 972; skønt Vedtægterne fastsatte et Størstebeløb for Ekstrakontingent, der kunde paalægges af Hovedbestyrelsen, antoges yderligere Ekstrakontingent at kunne paalignes ved Urafstemning, U. f. R. 1924. 725 (H. D.). Jfr. ogsaa U. f. R. 1940. 385 og om Foreningens Kautionsfor Laan til Opførelsen af en Forsamlingsbygning U. f. R. 1940. 112. Ekstrakontingent til Forbund fandtes ved Afgørelsen i U. f. R. 1947. 912 uretteligt paalignet, men kunde som erlagt uden Forbehold ikke kræves tilbage.
2. U. f. R. 1935. 969. En tilsvarende Begrænsning kan derimod ikke fastholdes med Hensyn til tilskud, der ydes af Organisationens disponible Midler, U. f. R. 1951. 936.
3. Om forhøjet Kontingent fra Medlemmer, der paa Grund af Besvigelser var udelukket fra Arbejdsløshedskassen, se U. f. R. 1956. 48. Om Ekstrakontingent for Medlemmer med Ekstrafortjenester U. f. R. 1955. 614.
4. U. f. R. 1934. 555. Kontingent til en Arbejdsgiverforening kan ikke kræves af den Del af Omsætningen, med Hensyn til hvilken Arbejdsgiveren er repræsenteret af en anden Organisation, U. f. R. 1948. 830.
5. Se f. Eks. J. T. 1931. 48, V. L. T. 1936. 194 og – om usømmelig Optræden over for Organisationsledelsen – U. f. R. 1926. 30 (H. D.), 1929. 676 (H. D.) samt 1934. 760 (H. D.). Hvis Vedtægterne hjemler det, kan dog selv mindre Overtrædelser give Anledning til Bødepaalæg.

Grund af Modarbejdelse af Foreningens Formaal eller Ukollegialitet udskydes derfor til Afsnittet om Eksklusion.<sup>6</sup>

Med Hensyn til Arbejdsforholdet vil Organisationerne have en vidtgaaende Ret til at træffe Bestemmelse angaaende Medlemmernes Optræden. Organisationen kan i Overensstemmelse med Vedtægternes Bestemmelse herom slutte Overenskomst med den modstaaende Organisation, hvorved de enkelte Medlemmer forpligtes med Hensyn til Løn og øvrige Arbejdsvilkaar.<sup>7</sup> Er en saadan Overenskomst afsluttet, vil de enkelte Medlemmer af en Fagforening være forpligtede til ikke at slutte Aftaler paa ringere Vilkaar end de overenskomstmæssige og til ikke at tolerere, at Overenskomstens Bestemmelser tilsidesættes af Arbejdsgiveren.<sup>8</sup> Jævnligt finder denne Forpligtelse Udtryk i en Vedtægtsbestemmelse, der hjemler Eksklusion af Medlemmer, der lader sig betale under Priskuranten. For Arbejdsgivernes Vedkommende begrundes den blotte Indgaaelse af kollektiv Overenskomst ikke nogen tilsvarende Forpligtelse til ikke at betale Arbejderne mere end den overenskomstmæssige Løn, idet Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar i Almindelighed kun er Minimalbestemmelser. Hvis ikke overenskomstmæssige Forpligtelser, i Særdeleshed Anvendelse af Minimallønsystemet,<sup>9</sup> er til Hinder derfor, kan dog Organisationen fastsætte Bestemmelser om den højeste Løn, som Arbejdsgiveren maa yde. Foreligger der for en given Virksomhed ikke nogen kollektiv Overenskomst, eller omfatter Overenskomsten ikke et bestemt Arbejde, kan Organisationerne give Medlemmerne Paalæg om de Vilkaar, paa hvilke Arbejdsaftale maa slutes.<sup>10</sup> En vis Begrænsning for Udøvelsen af denne Ret maa dog nok antages. For det første vil der ikke vilkaarligt kunne gives enkelte Medlemmer særlige Paalæg, der vilde gøre et Indgreb i Medlemmernes Ret til Beskæftigelse paa lige Vilkaar med Organisationens øvrige Medlemmer; ej heller kan Organisationen i det enkelte Tilfælde modsætte sig Afslutning af Arbejdsaftale paa Betingelser, som svarer til almindelig Koutume i Faget, med mindre særlige Grunde berettiger dertil.<sup>11</sup> Ligeledes vil Organisationen kunne give Medlem-

---

6. Nfr. S. 60 f.

7. Jfr. nfr. S. 88.

8. En tilsvarende Regel gælder ikke uden videre for Fravigelse af Ferielovens Regler U. f. R. 1932. 735 (H. D.).

9. Jfr. nfr. S. 158 f.

10. U. f. R. 1928. 423 (H. D.), 1931. 494 (H. D.).

11. Da det var almindelig Koutume i Faget, at Typografer ved mindre Trykkerier ansattes som Sætter-Trykkere, kunde Organisationen ikke modsætte sig saadan

merne Paalæg om de Vilkaar, paa hvilke de maa afslutte kollektive Overenskomster med den modstaaende Organisation, ligesom Organisationen kan forbyde Medlemmerne at afslutte Særoverenskomster.<sup>12</sup> Endelig kan Organisationen i Overensstemmelse med Vedtægternes Bestemmelser paalægge Medlemmerne at deltage i Arbejdsstandsning og fastsætte Betingelser for dennes Ophør.<sup>13</sup>

Ogsaa i andre Retninger vil Organisationen være berettiget til at udstedet Paabud over for Medlemmerne. For saa vidt det drejer sig om almindelige Paabud af mere indgribende Betydning, vil Beslutning herom kun kunne træffes af Foreningens højeste Myndighed, Generalforsamling, Hovedbestyrelse o. lign. Mindre vidtgaende Bestemmelser og i Særdeleshed Paalæg vedrørende Medlemmernes Optræden i et enkelt bestemt Forhold vil derimod kunne gives af Organisationens daglige Ledelse, Bestyrelsen, eventuelt Formanden, Forretningsføreren eller en lignende Organisationsrepræsentant. En Betingelse for, at et Paabud vil kunne anses som gyldigt, maa det dog være, at Paabudet er tilstrækkelig begrundet ved Organisationens almindelige Formaal og ikke betegner en uberettiget Indskrænkning i Medlemmets Adgang til Erhverv eller Arbejde.<sup>14</sup> En Afgørelse af, om det enkelte Medlem kan modsætte sig den trufne Beslutning, maa afhænge af en Afejelse af paa den ene Side Organisationens almindelige Interesse i at se Paabudet efterfulgt, og paa den anden Side Medlemmets Interesse i at forbeholde sig sin Handlefrihed. Hvis imidlertid den trufne Beslutning skyldes et almindeligt, fagligt Hensyn, maa man i Regelen gaa ud fra, at Organisationsens Interesse bør være den overvejende.<sup>15</sup> Men hvis

---

Ansættelse hos en Arbejdsgiver, der ikke var Medlem af Arbejdsgiverorganisationen og derfor ikke omfattedes af Fagets Overenskomst, U. f. R. 1932. 1070 (H. D.).

Fra et beslægtet Omraade kan nævnes, at en Mesterforenings Regler om vilkaarlig Regulering af Licitationstilbud inden Indgivelsen er anset som uforbindende for de enkelte Medlemmer, U. f. R. 1939. 480.

12. U. f. R. 1929. 600, jfr. 1930. 775.

13. Maaske vil det dog kunne anses som en Betingelse for, at Arbejdere er pligtige til at deltage i en dekretet Arbejdsstandsning, at der af Organisationen er sikret dem en rimelig Understøttelse, jfr. U. f. R. 1921. 878.

14. Om Paalæg til Medlemmer af en Fagforening om Lønnens Udbetaling gennem et af Fagforeningen oprettet Kontor, se U. f. R. 1936. 410. Om uberettiget Paabud til Medlemmer af en Fagforening om at opgive paabegyndt Akkordarbejde V. L. T. 1949. 211 og om uberettiget Paabud om at afgive Akkordfortjeneste ud over et vist Beløb til Fagforeningen U. f. R. 1960. 192 (H. D.).

15. Ved Afgørelsen i U. f. R. 1915. 994 antoges det dog, at et Forbud mod, at Fyrbødere var Medlemmer af en Pensionskasse i det Rederi, for hvilket de sejlede,

der opstaar Mistanke om, at et Paalæg er givet Medlemmet af Chikane eller for at befordre enkelte andre Medlemmers Interesser, kan Paalæget ikke anses som bindende. Hvis Foreningsmyndigheden inden for en Arbejdsgiverorganisation anvendes til en Regulering af Medlemmernes indbyrdes Konkurrence, maa det kræves, at de Paalæg, der udstedes i dette Øjemed, udspringer af en almindelig Ordning af de kollegiale Forhold.<sup>16</sup> For at et Medlem kan tage Stilling til Spørgsmaalet om sin Pligt til at rette sig efter de af Ledelsen givne Paabud, vil det efter Omstændighederne være berettiget til at kræve Oplysning om Grunden til Paabudet.<sup>17</sup>

For Medlemmets Pligt til at efterkomme Organisationens Beslutninger vil det stedse være en Forudsætning, at de er kommet i Stand paa forskriftsmæssig Maade. Hertil hører for det første, at de er truffet af vedkommende kompetente Myndighed; er der foreskrevet særlige Former for Vedtagelse af Beslutninger, maa disse være overholdt. Er en Beslutning truffet paa Generalforsamling, maa denne være lovlig indkaldt, og de Krav, som ifølge Vedtægterne eller efter almindelige foreningsretlige Regler kan stilles med Hensyn til Forslagets Optagelse paa Dagsordenen og Behandling paa Generalforsamlingen maa være overholdt; dog kan det maaske antages, at en Tilsidesættelse af de formelle Forskrifter om en Foreningsbeslutnings Tilblivelse kun gør Beslutningen ugyldig, saafremt der er en rimelig Mulighed for, at Sagen ellers kunde have faaet et andet Udfald.<sup>18</sup>

Et tvivlsomt Spørgsmaal kan det være, hvorvidt Medlemmer er pligtige til at efterkomme Paalæg, som vel er lovligt vedtagne, men som indeholder eller medfører et Brud paa Forpligtelser over for Trediemand. Herom maa for det første gælde, at Nødvendigheden af at bryde kontraktlige Forpligtelser ikke uden videre kan fritage et Organisationsmedlem fra at opfylde sine Forpligtelser over for Organisationen. Saa fremt Vedtagelsen ikke i sig selv er ulovlig over for Trediemand som Meddelagtighed i Kontraktbrud,<sup>19</sup> kan Organisationen i Regelen betragte det som sig uvedkommende, om Medlemmets Opfyldelse af dets Forpligtelser over for Organisationen nødvendiggør en Krænkelse af de

---

var et uberettiget Indgreb i Medlemmernes Retsstilling ogsaa afset fra, at der ikke var givet Valg mellem Udtræden af Forbundet eller af Pensionskassen.

16. U. f. R. 1918. 668, smh. med 1921. 892.

17. U. f. R. 1918. 668.

18. Se om Beslutninger om Eksklusion nfr. S. 64 f.

19. Om, naar dette er Tilfældet, se nfr. S. 350 f.

kontraktlige Forpligtelser over for Trediemand. Paa den anden Side vil det ved Afgørelsen af, om en Forenings Beslutning er stridende mod Medlemmernes Ret til at drive Erhverv eller Arbejde, kunne komme i Betragtning, at Medlemmet er kontraktligt bundet f. Eks. til Samarbejde med andre Personer eller Foreninger; i hvert Fald vil det hyppigt kunne antages, at Medlemmerne maa have Krav paa en rimelig Afviklingsfrist for bestaaende Aftaler.<sup>20</sup>

Undertiden kan det af Organisationen givne Paalæg være ulovligt over for Trediemand som Meddelagtighed i Kontraktbrud, som Brud paa en af Organisationen indgaaet kollektiv Overenskomst eller iøvrigt ulovligt i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger.

Imod Antagelsen af en Pligt til at efterkomme saadanne Paabud, som er ulovlige i Forhold til Trediemand, taler almindelige Retshensyn. Naar Retsordenen vender sig imod den ulovlige Foreningsbeslutning igennem Paalæggelse af Erstatningsansvar eller Bod for Den faste Voldgiftsret, er det lidet stemmende med denne Tendens, om Organisationen skulde kunne opnaa Domstolenes Anerkendelse af Sanktioner over for Medlemmer, der alene har nægtet at deltage i det ulovlige Skridt. Hertil kommer yderligere den Betragtning, at et Medlem, som efterkommer et ulovligt Paabud, derved uden tilstrækkelig Grund udsættes for et Ansvar til Erstatning eller Bod eller – for Arbejdernes Vedkommende – for Afskedigelse. Paa den anden Side har Organisationerne en vis Interesse i, at de givne Paabud ubetinget efterkommes. Hvor det kan være tvivlsomt, om Organisationens Holdning i en vis Situation er ulovlig, er det først og fremmest Organisationens Ledelse, som maa dømme om dette Tvivlsspørgsmaal og om den Risiko, som Organisationens Standpunkt medfører. Ser man hen til den almindelige faglige Praksis, vil man sikkert ogsaa se, at det enkelte Medlem i Særdeleshed af en Fagforening i Regelen følger og er bedst tjent med at følge de af Organisationen givne Instrukser. Hvis det senere viser sig, at det givne Paabud var lovligt, udsætter det Medlem, som har undladt at følge Paabudet, sig for Eksklusion, og selv afset fra dette Tilfælde vil Medlemmet sikkert let udsætte sig for mere eller mindre skjult Modstand fra sine Kollegers Side. Ogsaa Hensynet til det enkelte Medlem taler derfor til en vis Grad for Gennemførelsen af klare Linier med Hensyn til Udstrækningen af Medlemmets Pligt til at efterkomme Organisationsledelsens Ordre.

---

20. U. f. R. 1938. 253 (H. D.), jfr. U. f. R. 1958. 998.

I Retspraksis er det imidlertid fast antaget, at de disciplinære Midler Bøde og Eksklusion ikke kan anvendes mod et Medlem, der undlader at efterkomme et over for Trediemand ulovligt Krav.<sup>21</sup> For Højesteret var forelagt en Sag,<sup>22</sup> hvor en Fagforeningsformand havde givet en Arbejder Paalæg om at standse Arbejdet, som Formanden mente var stridende mod den kollektive Overenskomsts Bestemmelser om Forbud mod delvist Bordarbejde. Arbejderen nægtede at efterkomme Forbudet, og saavel af Underretten som af Højesteret antoges det, at Nægtelsen ikke kunde berettigede til Eksklusion, da Forstaaelsen af den paagældende Overenskomstbestemmelse var tvivlsom. Herhen hører formentlig ogsaa en Afgørelse, der anser det for berettiget at nægte at efterkomme Paabud om Afspadsering af Overarbejde, fordi Efterkommelsen vilde udsætte Arbejderne for Afskedigelse.<sup>23</sup> Det maatte nemlig antages, at Kravet om Afspadsering var overenskomststridigt. Ligeledes er det antaget, at Arbejdere ikke var forpligtede til at rette sig efter et Paabud om udelukkende at tage Arbejde gennem den af Organisationen etablerede Arbejdsanvisning, idet Beslutningen herom var stridende mod Septemberforliget og den Arbejderne i Henhold til Loven om Arbejdsanvisning og Arbejdsløshedsunderstøttelse paahvilende Pligt til at modtage tilbudt Arbejde.<sup>24</sup> Endelig kunde vedtægtsmæssigt Bødeansvar ikke gøres gældende mod den, der havde taget Arbejde under ulovlig Blokade.<sup>25</sup> Vedrørende Spørgsmaalet om en Arbejders Pligt til at tilbagebetale Strejkeunderstøttelse, hvis han inden Konfliktens Ophør genoptager det blokerede Arbejde, er det tidligere antaget, at Tilbagebetalingspligten ogsaa bestod, hvor Arbejdsstandsningen var ulovlig,<sup>26</sup> men senere Afgørelser er gaaet i modsat Retning.<sup>27</sup> Yderligere kan henvises til de foran S. 32 Note 37 anførte Afgørelser om Berettigelsen af at nægte Optagelse eller at ekskludere Fagforeningsmedlemmer, som har taget Arbejde under ulovlig Strejke. Har Medlemmet fulgt den givne Ordre eller paa anden Maade lidt Tab derved, kan han dog i Regelen ikke kræve Erstatning for det lidt Tab af Organisationen.<sup>28</sup>

---

21. Jfr. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 46.

22. U. f. R. 1928. 636 (H. D.).

23. U. f. R. 1930. 48 (H. D.).

24. U. f. R. 1929. 1127.

25. U. f. R. 1939. 899.

26. U. f. R. 1907. 171.

27. U. f. R. 1921. 883, 1926. 589 (H. D.).

28. U. f. R. 1931. 494 (H. D.).

Hvad angaar Medlemmernes Rettigheder, maa som den vigtigste nævnes Retten til fortsat at være Medlem af Organisationens, saalænge der ikke foreligger særlige Omstændigheder, som afgiver tilstrækkelig vægtig Grund til Eksklusion.<sup>29</sup>

I Kraft af Medlemsretten har Medlemmet endvidere Ret til at deltage i Organisationens Ledelse i Overensstemmelse med de herom i Vedtægterne indeholdte Bestemmelser. Medlemmet har derfor Ret til at møde og afgive Stemme paa Organisationens Generalforsamling. Et Medlem er berettiget til at afgive Stemme, selvom han er særlig interesseret i den til Afstemning foreliggende Sag, og selvom Sagen alene angaar hans eget Forhold til Organisationens.<sup>30</sup> En Følge af Retten til at deltage i Organisationens Ledelse er Medlemmets Ret til paa Generalforsamlingen eller ved Agitation mellem Medlemmerne at fremkomme med Kritik imod Organisationens Ledelse og dennes Beslutninger. Et saadant Forhold kan derfor, naar Kritikken er holdt inden for Foreningens Rammer, ikke opfattes som en Modvirken af Organisationens Formaal, der berettiger til Bøde eller Eksklusion.<sup>31</sup> Derimod er Medlemmet ikke berettiget til offentlig eller paa anden for Organisationens skadelig Maade over for Trediemand at kritisere den af Organisationens førte Politik.<sup>32</sup>

Ogsaa i andre Retninger har Medlemmet Krav paa ligelig Behandling set i Forhold til Organisationens øvrige Medlemmer. Ethvert Medlem har i Særdeleshed Ret til Adgang til Arbejde og Erhverv paa lige Fod med Organisationens andre Medlemmer.<sup>33</sup> Denne Ligeret maa særlig understreges, hvor Organisationens øver en direkte Indflydelse paa Adgangen til Beskæftigelse og Arbejde ved at overtage Fordelingen af Bestillinger<sup>34</sup> eller har Indflydelse paa Arbejdsanvisningen. I saadanne Tilfælde bør Organisationens derfor om muligt gaa frem efter

---

29. Jfr. nfr. S. 57 ff.

30. Om Eksklusion se nfr. S. 64. Ligeretten omfatter ogsaa lige Valgbarhed til Tillidsposter inden for Organisationens, U. f. R. 1916. 1076 (H. D.), 1939. 507 (H. D.). Genindsættelse i Tillidshverv kan ikke ske ved umiddelbar Fogedforretning, U. f. R. 1941. 437.

31. Nfr. S. 60.

32. U. f. R. 1933. 26 (H. D.), 1934. 969.

33. U. f. R. 1958. 356. Paalæg til et Medlem af en Fagforening om indtil videre ikke at paatage sig Ledelsen af noget Arbejde er anset for retsstridigt, U. f. R. 1912. 851.

34. Hvor en Arbejdsgiverorganisation fordeler Entrepriser, kan Organisationens ikke vilkaarligt tilsidesætte den lavest bydende, U. f. R. 1904. B. 197.

forud fastsatte almindelige Retningslinier.<sup>35</sup> Iøvrigt medfører Ligeretten til Beskæftigelse og Arbejde, at Organisationen ikke maa gøre nogen Indflydelse gældende for at hindre et Medlem i at opnaa Arbejde eller Beskæftigelse, som ikke strider mod lovligt truffne Foreningsbestemmelser, eller trænge ham bort fra hans Arbejde; saafremt enkelte af Organisationens Medlemmer uden om dennes Ledelse lægger Hindringer i Vejen for et Medlems Adgang til at udøve Erhverv eller Arbejde, maa dette Medlem anses berettiget til at paakalde Organisationens Støtte.<sup>36</sup> Dog gælder det, at lige Ret til Beskæftigelse eller Arbejde kun kan gøres gældende under lige Betingelser. Hvis Organisationen eller dennes Repræsentant antager Arbejdere blandt Organisationens Medlemmer, kan man i et vist Omfang foretrække de til Arbejdet bedst egnede.<sup>37</sup> En Aftale med Arbejdsgiveren om fortrinsvis Antagelse af saadanne Arbejdere, som tidligere har været beskæftiget ved et bestemt Arbejde, kan ogsaa have et saadant rimeligt, fagligt Formaal, at den ikke kan anses som en Krænkelse af Medlemmernes Ligeret.<sup>38</sup> Gør en Arbejder sig skyldig i et særlig uheldigt Forhold over for sine Arbejdskolleger, vil han, eventuelt dog kun inden for et begrænset Tidsrum, kunne fortabe Retten til Organisationens Beskyttelse mod Krav om Afskedigelse fra Arbejdskollegerens Side.<sup>39</sup>

Det enkelte Medlem har endvidere Ret til lige Andel i Understøttelse eller anden Ydelse, som Medlemmerne modtager i Henhold til Vedtægterne eller Beslutning af Foreningens Myndigheder, herunder særlig Ret til Understøttelse fra Organisationen under Strejke eller Lockout. Retten til Understøttelse kan dog fortabes, saafremt et Medlem gør

---

35. U. f. R. 1954. 644 (H. D.).

36. U. f. R. 1921. 694 (H. D.), Værkstedsklub anset erstatningspligtig for at have hindret et Medlem af Klubben i Beskæftigelse som Undermester paa et Skibsværft. For Værkstedsklubs Nægtelse af at arbejde sammen med 6 Medlemmer var Afdelingen ikke ansvarlig, da de paagældende trods Henstilling ikke havde indgivet skriftlig Klage, U. f. R. 1928. 175.

37. U. f. R. 1931. 156.

38. J. T. 1930. 236; da en enkelt Arbejder ikke havde ønsket at deltage i Oprettelsen af en særlig Stevedoreklub, der paatog sig Udførelse af Losningsentrepriser, antoges han, der iøvrigt ikke var hindret i Adgangen til Arbejde, ikke at kunne paaklage, at han ikke kunde faa Beskæftigelse ved Arbejde, der udførtes af den særlige Stevedoreklub, V. L. T. 1931. 12. Afgørelsen i U. f. R. 1947. 283, der godkender en Ordning, der medførte Fortrinsret for en Afdeling af ældre Arbejdere, er formentlig begrundet i de særlige Forhold ved Havnearbejde, hvor meget taler for at forbeholde Arbejdet for et begrænset Antal af øvede Arbejdere.

39. U. f. R. 1928. 138.

sig skyldig i et Forhold, hvorved han modvirker Organisationens Interesser.<sup>40</sup> Saafremt et Medlem af en Fagforening genoptager Arbejdet inden Konflikten Ophør, vil han være pligtig til at tilbagebetale den forinden modtagne Strejkeunderstøttelse, hvad enten han fremdeles er Medlem af Organisationen eller forinden har udmeldt sig.<sup>41</sup>

Et Foreningsmedlem vil endelig være berettiget til Organisationens Støtte ved Forhandlinger med den anden Part i Arbejdsforholdet angaaende Arbejdsvilkaarenes Fastsættelse eller de Medlemmet i Henhold til Arbejdsaftalen eller kollektiv Overenskomst tilkommende Rettigheder. Ved Afgørelsen af Udstrækningen af denne Ret maa det dog have i Erindring, at det i vidt Omfang maa bero paa Organisationen, hvilke Krav den vil yde sin Støtte.<sup>42</sup> I Forhold til den modstaaende Organisation er Organisationen endog legitimeret til at opgive Retskrav, som tilkommer det enkelte Medlem lige over for den anden Part i Retsforholdet.<sup>43</sup> En Opgivelse af Medlemmets Krav eller en Nægtelse af at ville gøre det gældende maa derfor ogsaa i vidt Omfang anses berettiget over for Medlemmet; hvis dettes Krav imidlertid er ganske klart, eller Organisationens Vægning ikke skyldes saglige Motiver, vil Organisationen dog efter Omstændighederne kunne paadrage sig Erstatningsansvar ved at nægte sin Støtte til Gennemførelsen.<sup>44</sup>

Hypigt indeholder Vedtægterne Bestemmelser om Medlemmernes Pligt til at underkaste sig Bødeansvar for Overtrædelse af deres Medlemsforpligtelser. Den Bøde, som Medlemmerne i Henhold til saadanne Bestemmelser kan komme til at udrede, kan naturligvis ikke anses som en egentlig Straf, men Bøden maa opfattes som en Pengeydelse af privatretlig Karakter, som Organisationen betinger sig for Krænkelser af Medlemsforpligtelsen. Undertiden er der for Overtrædelser paa Forhaand fastsat en Bøde af en bestemt Størrelse. Bøden maa da opfattes som en Konventionalbod, for hvilken Bestemmelsen i Lov om Aftaler m. v. af 8. Maj 1917 § 36 er direkte anvendelig. Herefter kan, naar

---

40. Se om offentlig Kritik af Ledelsens Standpunkt under en Arbejdskonflikt, U. f. R. 1933. 26 (H. D.), jfr. 1939. 507.

41. U. f. R. 1906. 372; se dog om Arbejdets Genoptagelse under en ulovlig Strejke foran S. 51.

42. Saaledes i et Tilfælde, hvor en Organisation søgtes gjort ansvarlig for den Maade, hvorpaa Forhandlinger med Arbejdsgiveren om en Pensionsordning var ført, U. f. R. 1946. 772.

43. Se om Opgivelse af den enkelte Arbejders Krav paa ham tilkommende Løn i Loven om Den faste Voldgiftsret § 5 B. 1, V. L. T. 1949. 211, samt nfr. S. 83.

44. Se herved ogsaa U. f. R. 1940. 656.

nogen har lovet at erlægge en Bod, bestaaende af Penge eller andet, for det Tilfælde, at han ikke opfylder en ham paahvilende Forpligtelse eller iøvrigt foretager eller undlader en Handling, Boden nedsættes, hvis det findes at være aabenbart ubilligt, om den skulde erlægges i sin Helhed. I Regelen er Forholdet dog det, at Bøden fastsættes i hvert enkelt Tilfælde; Aftalelovens § 36 finder da ikke umiddelbar Anvendelse. Paa den anden Side medfører den Omstændighed, at Medlemmet ikke paa Forhaand ved, hvilket Ansvar det udsætter sig for ved at underkaste sig Vedtægternes Bestemmelse om Ikendelse af Bøde, at Forpligtelsen maa anses for mere tyngende for Medlemmet end en paa Forhaand fastsat Konventionalbod. Det maa derfor saa meget mere antages, at en Bøde, fastsat i det enkelte Tilfælde, maa undergives en retlig Prøvelse af, om Bøden er rimeligt begrundet ved den begaaede Forseelse.<sup>45</sup>

Saafremt Bødens Ikendelse er overladt til en Voldgiftsret, i hvilken Repræsentanter for Organisationen og det enkelte Medlem er ligelig repræsenteret, afgør Retten endelig alle Spørgsmaal, om Bøde er ifaldet, og om dennes Størrelse.<sup>46</sup> Paalægges Bøde af Bestyrelse eller Generalforsamling eller af en særlig Voldgiftsret, hvori Organisationen har den overvejende Indflydelse, kan disse Spørgsmaal indbringes for Retten uden Hensyn til modstaaende Bestemmelse i Vedtægterne.<sup>47</sup> I begge Tilfælde kræves der dog for at inddrive den ikendte Bøde ad Rettens Vej en Afgørelse ved Domstolene, der imidlertid – naar Bøde er paalagt ved en upartisk Voldgiftsret – kun prøver, om Voldgiften er kompetent i den foreliggende Sag, og den formelle Behandlingsmaades Lovlighed.

Uden Hjemmel i Vedtægterne kan Bøde i Almindelighed ikke ikendes, uanset om der foreligger en Krænkelse af Medlemspligter.<sup>48</sup> Ind-

---

45. U. f. R. 1929. 600, jfr. 1930. 775, 1936. 790, 1940. 468, jfr. J. T. 1936. 45, U. D. 8. Okt. 1927, Hansen I S. 259, U. D. 9. Nov. 1929, Hansen I S. 343. Enkelte Domme tildels fra Tiden før Aftaleloven statuerer dog, at Bødens Størrelse inden for de fastsatte Grænser ikke kan tilsidesættes af Domstolene, U. f. R. 1912. 445, 1918. 308, 1929. 140, 1932. 1116. Heller ikke Ø. L. D. i Arbejdsgiveren 1945. 66 synes at ville give Plads for et frit Billighedsskøn over en af Dansk Arbejdsgiverforening dikteret Bøde.

46. Jfr. foran S. 34.

47. Jfr. foran S. 32 f.; da Bødepaalægget ikke kan anses som nogen Retsafgørelse, men kun som en Formulering af Organisationens Krav, er der næppe Grund til at stille særlige Habilitetsbetingelser for Deltagelsen i Bødepaalægget, se dog U. f. R. 1922. 804.

48. U. f. R. 1925. 370 (H. D.), 1926. 199, 240, 1931. 1 (H. D.), 1933. 565, 1935. 562.

førelse af Bøderegler kan næppe ske ved simpel Beslutning paa Generalforsamling;<sup>49</sup> hvis Beslutningen er vedtaget i Overensstemmelse med de for Vedtægtsændringer foreskrevne Regler, er det dog uden Betydning, om denne formelt fremtræder som et Tillæg til Vedtægterne.<sup>50</sup> Ifølge Sagens Natur maa Vedtægternes Bestemmelser om Bøde fortolkes strengt, saaledes at Bøde kun kan idømmes, hvor det klart er hjemlet ved Vedtægterne.<sup>51</sup> Saafremt Bøde er foreskrevet for Overtrædelse af de af Organisationens givne almindelige Bestemmelser eller Paalæg fra Ledelsen, maa det være en Forudsætning for Bødes Iken-delse, at Bestemmelsen eller Paalæget er lovlig.<sup>52</sup>

Undertiden er det bestemt, at Afgørelse om Bøde af vedkommende Medlem kan indankes for en højere Foreningsmyndighed eller en særlig Voldgiftsret. Hvis ikke denne Afgørelse frembyder de nødvendige Garantier for en upartisk Afgørelse, maa Formodning være imod, at Medlemmet skulde være pligtig til at iværksætte Appel, forinden han indbringer Spørgsmaalet om Bøden for Domstolene.<sup>53</sup> Paa den anden Side kan det ikke heller medføre Fortabelse af Retten til at bestride Bødepaalæggets Lovlighed, at Medlemmet først har forsøgt Indankning for højere Foreningsmyndigheder.<sup>54</sup> Hvis derimod et Medlem giver Møde uden Forbehold for en upartisk Voldgiftsret, vil han som Regel være afskaaret fra senere ved Domstolene at bestride Voldgiftsrettens Kompetence til at afgøre Sagen.<sup>55</sup>

Iken-delse af Bøde vil ikke fritage Medlemmet for for Fremtiden at overholde den Bestemmelse, som han har krænket; i særlige Tilfælde kan det dog forekomme, at Medlemmet er frigjort for Forpligtelsen ved Bødens Betaling.<sup>56</sup> Er en ikendt Bøde betalt uden Forbehold, kan Beløbet ikke søges tilbage under Henvi-sning til Paalæggets Ulovlighed, jfr. Aftalelovens § 36, 1. Stk., 2. Pkt., og denne Bestemmel-ses Analogi.<sup>57</sup>

Uden for de Tilfælde, i hvilke Bødepaalæg kan ske i Henhold til

---

49. U. f. R. 1911. 139, hvor det dog tillige er anført, at vedkommende Medlem var uden Kendskab til Beslutningen.

50. U. f. R. 1929. 600, jfr. 1930. 775. Om at Vedtagelsen ikke fordrer samtlige Medlemmers Tiltræden, se foran S. 31 Note 9.

51. U. f. R. 1931. 1 (H. D.), 1933. 565, 1935. 562.

52. U. f. R. 1927. 699, 1930. 307.

53. U. f. R. 1911. 848, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 47.

54. U. f. R. 1932. 1116.

55. U. f. R. 1933. 580.

56. U. f. R. 1929. 600, jfr. 1930. 775.

57. U. D. 27. Maj 1931, Hansen I, S. 60.

Vedtægterne, kan Erlæggelse af en Bøde stilles som en Betingelse for Optagelse i en faglig Organisation, naar Optagelse lovligt kunde nægtes paa Grund af tidligere Modarbejdelse af Organisationen o. l.<sup>58</sup> Paa tilsvarende Maade forudsættes det i en enkelt Afgørelse,<sup>59</sup> at Organisationen, naar Betingelserne for en Eksklusion er til Stede, kan betinge Medlemmets Forbliven i Organisationen af Betaling af Bøde. Til en vis Grad vil en saadan Ordning være til Fordel for et Medlem, der derved kan undgaa den endnu mere indgribende Foranstaltning. Paa den anden Side er det det naturlige, at Bestemmelser, hvorefter Organisationens Medlemmer skal være underkastet Bødeansvar, hører hjemme i Vedtægterne. Saafremt der gennem Eksklusionsreglerne aabnes Adgang til Bødepaalæg uden for de vedtægtsbestemte Tilfælde, kan dette medføre en udvidet Tendens til at stille Forslag om Eksklusion i Anledning af mindre betydelige Forseelser, der i Virkeligheden kun ønskes ordnet ved Bøde.

## § 5.

### Medlemsforholdets Ophør. Forpligtelser ud over Medlemstiden

Medlemsforholdet til de faglige Organisationer kan ophøre ved Udmeldelse. Undertiden er det foreskrevet, at Udmeldelsen skal opfylde visse Formkrav, f. Eks. at den skal afgives skriftlig.<sup>1</sup> Selvom Vedtægterne ingen Bestemmelser indeholder om Udmeldelse, maa det i Overensstemmelse med almindelige foreningsretlige Regler antages, at Medlemmerne kan bringe Forholdet til Ophør ved en Tilkendegivelse til Organisationen.<sup>2</sup>

Hyppigt indeholder Organisationens Vedtægter Bestemmelser, der indskrænker Retten til Udmeldelse. Særlig almindelig er Bestemmelse om, at en Udmeldelse ikke maa finde Sted under Konflikt med den modstaaende Organisation.<sup>3</sup> Desuden kan det være bestemt, at en Ud-

---

58. Jfr. foran S. 42 f.

59. U. f. R. 1926. 199.

1. U. f. R. 1934. 1124. Hvis en Udmeldelse ikke foreligger i den foreskrevne Form, kan dette dog ikke gøres gældende, hvis det maa tilskrives manglende Vejledning fra Organisationens Side, U. f. R. 1929. 1044 (H. D.).

2. J. T. 1933. 92.

3. Om Tandlægeforening, se U. f. R. 1926. 688 (H. D.); saafremt en Konflikt an-

meldelse kun kan finde Sted til bestemte Tider af Aaret og med et vist Varsel. En saadan Bestemmelse vil i Regelen stille sig i Vejen for Udmeldelse under en truende Konflikt, som Medlemmet ikke finder det belejligt at deltage i, og Bestemmelsen forfølger derfor et tilsvarende Formaal som et Forbud mod Udmeldelse under Konflikt. I de senere Aar kan man desuden forefinde Vedtægtsbestemmelser, der paabyder Medlemskabets Fortsættelse, saalænge Medlemmet driver Erhverv under Organisationens Virkeomraade. Flytter Medlemmet, paalægges der ham da Pligt til inden en vis Frist at foretage Tilmelding til Organisation paa det nye Sted, og Overholdelsen af denne Pligt skal paases af enhver Organisation, hvori han senere søger Optagelse, saaledes at Optagelse skal nægtes, indtil Forholdet til Organisationerne paa Medlemmets tidligere Opholdssteder er bragt i Orden. Bestemmelser af denne Art forøger naturligvis Organisationernes Styrke og bør formentlig i det hele respekteres;<sup>4</sup> dog vil det sikkert kunne antages, at en saa vidtgaende Regel, hvis den ikke anvendes med Lempelighed, kan komme i Strid med den i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger bestaaende Frihed til at staa uden for en Organisation.<sup>5</sup> Uanset Vedtægternes Bestemmelse maa det i hvert Fald antages, at et Medlem altid er berettiget til Udmeldelse, naar han ophører at drive Erhverv inden for Faget. Ligeledes kan Udmeldelse kræves af en Arbejder, der nedsætter sig som Arbejdsgiver eller opnaar Ansættelse som Arbejdsformand,<sup>6</sup> ligesom omvendt en Arbejdsgiver, der tager Ansættelse som Arbejder, synes at maatte være berettiget til øjeblikkelig Udmeldelse af Arbejdsgiverorganisationen. Modtagelsen af Udmeldelse kan ikke, eller i alt Fald ikke uden Hjemmel i Vedtægterne, betinges af Betaaling af Kontingentrestancer eller lignende.<sup>7</sup>

---

tager en upaaregnelig, langvarig Karakter, kan der opstaa Spørgsmaal om at lempe Forbudet mod Udmeldelse.

4. Saaledes U. f. R. 1927. 975, jfr. 1948. 1160. Ved Afgørelsen i U. f. R. 1955. 510 antoges det dog, at Bestemmelsen ikke kunde bringes i Anvendelse over for den, der havde indmeldt sig forud for Vedtagelsen af Udmeldelsesforbudet. Om Vedtægtsbestemmelse, hvorefter trods Udmeldelsen Kontingent skal betales, indtil vedkommende nedsætter sig som Mester, se U. f. R. 1934. 1124.
5. Se § 3 i den nu ophævede Lov om Erhvervs- og Arbejdsfriheden af 27. Marts 1927: »tilsigter paa uberettiget Maade at begrænse den enkeltes . . . Ret til at være Medlem af eller staa udenfor en Organisation«. Om, at Vedtægtsændring om almindeligt Forbud mod Udmeldelse ikke er bindende for tidligere Medlemmer, se foran S. 31 Note 9.
6. U. f. R. 1921. 352.
7. U. f. R. 1929. 1044 (H. D.).

Medlemsforholdet kan endvidere ophøre ved Eksklusion. I streng Forstand kan man vel definere en Eksklusion som en Udelukkelse af Organisationen ved en Beslutning af den dertil kompetente Foreningsmyndighed. Under Udtrykket Eksklusion indbefatter man dog hyppigt ogsaa det Tilfælde, at et Medlem i Henhold til Vedtægterne fortaber sin Medlemsret uden for formel Eksklusionsbeslutning, f. Eks. paa Grund af Kontingentrestance. I retlig Henseende vil det i Regelen være uden Betydning, om Udelukkelsen skyldes en Bestemmelse i det enkelte Tilfælde eller en almindelig Vedtægtsbestemmelse. I sidste Tilfælde vil dog den Omstændighed, at Udelukkelsen sker i Henhold til en almindelig Regel, kunne skabe en Forhaandsformodning om, at der bag Bestemmelsen ligger et almindeligt sagligt Hensyn, som udelukker, at Eksklusionen kan betegnes som vilkaarlig. Det er allerede foran omtalt, at en vilkaarlig Udelukkelse ikke kan finde Sted selv i Henhold til udtrykkelige Vedtægtsbestemmelser,<sup>8</sup> ligesom Organisationen ikke kan forbeholde sig den endelige Retsafgørelse af Spørgsmaalet om Eksklusion.

Den hyppigst anvendte Udelukkelsesgrund er sikkert Kontingentrestance, ikke mindst fordi Pligten til Kontingentbetaling ifølge Sagens Natur ikke kan sikres tilstrækkeligt gennem Paalæg af Bøde for Betaling efter Forfaldstid. Hvor et Medlem er i Kontingentrestance, er Ret til Udelukkelse paa den ene Side ikke synderlig betænkelig ud fra almindelige Samfundshensyn, idet et Medlem, der er udelukket paa Grund af Kontingentrestance, er berettiget til Genoptagelse mod Restancens Berigtigelse.<sup>9</sup> Selv en mindre Overskridelse af Betalingsfristen kan derfor berettigede til Eksklusion.<sup>10</sup> Paa den anden Side kan Eksklusion ikke iværksættes, naar Restancen tilbydes,<sup>11</sup> eller hvis Organisationen, efter tidligere at have afvist Medlemmets Betalingstilbud, nu pludselig forlanger hele Restancen betalt,<sup>12</sup> eller Organisationen ved uberettiget at hindre det paagældende Medlem fra Beskæftigelse har sat ham ude af Stand til at opfylde sine Forpligtelser;<sup>13</sup> efter Omstændighederne maa

---

8. Jfr. U. f. R. 1921. 363 og foran S. 28 ff.

9. Jfr. foran S. 42.

I visse Foreningers Vedtægter betegnes Udelukkelse paa Grund af Kontingentrestance som »Slettelse«, fordi Medlemmet i Modsætning til et »ekskluderet« Medlem kan genoptages uden Formaliteter.

10. Om Tilfælde, hvor enten Forsinkelsen eller Beløbet var ganske ubetydelig, se dog U. f. R. 1941. 288 (H. D.), 1943. 928, jfr. 1952. 839.

11. J. T. 1928. 116, 267, 1940. 80 (H. D.).

12. U. f. R. 1931. 433 (H. D.).

13. U. f. R. 1929. 1127.

det ogsaa udelukke Eksklusion, hvis Organisationen tidligere har tolereret, at Medlemmer var i Restance i en vis Tid, uden bestemt at have tilkendegivet, at dette Forhold maatte bringes til Ophør.<sup>14</sup>

Hvad der gælder om Eksklusion paa Grund af Kontingentrestance, kan ikke uden videre overføres til anden Gæld til Organisationen.<sup>15</sup> Eksklusion kan derfor heller ikke ske paa Grund af Ikke-Betaling af ikendt Bøde.<sup>16</sup> Det maa dog kunne bestemmes i Vedtægterne, at Undladelse af at berigtige idømte Bøder og formentlig ogsaa andre Ydelser skal berettigede til Eksklusion, naar Beløbet ikke betales eller afdrages inden for en rimelig Frist,<sup>17</sup> i alt Fald saafremt Forpligtelsen staar i Forbindelse med almindelige Medlemsforpligtelser.

Det er allerede paa et tidligere Sted berørt, at Vedtægterne for de faglige Organisationer i Regelen vil indeholde en Bestemmelse om Eksklusion af Medlemmer, der modarbejder Foreningens Formaal eller gør sig skyldige i Ukollegialitet, men at Bestemmelsens Anvendelse forudsætter et mere graverende Forhold fra det paagældende Medlems Side.<sup>18</sup>

Som Forhold, der i tilstrækkelig Grad begrunder en Eksklusion i Medfør af den omtalte Vedtægtsbestemmelse, kan nævnes, at et Medlem under urigtigt Foregivende har opnaaet Lockoutunderstøttelse<sup>19</sup> eller under Arbejdsstandsning har støttet Arbejdsgiverens Bestræbelser for at skaffe Arbejdskraft andet Steds fra.<sup>20</sup> Som Modarbejdelse kan man derimod ikke anse det Forhold, at et Foreningsmedlem fremfører Kritik over for Foreningens Ledelse paa Foreningens Generalforsamling eller paa anden Maade inden for Foreningens Rammer eller iværksætter en Agitation blandt Foreningens Medlemmer imod et af Ledelsen indtaget Standpunkt i en bestemt Sag.<sup>21</sup> Medlemmet benytter sig her-

---

14. U. f. R. 1922. 7, 1952. 839, V. L. T. 1935. 175, men i et særligt Tilfælde U. f. R. 1927. 407. Med Hensyn til Betaling ved Modregning se U. f. R. 1944. 543.

15. U. f. R. 1929. 140.

16. U. f. R. 1934. 969, om at ikke heller det Forhold, som er afgjort ved Bøde, derefter kan begrunde Eksklusion, se nedenfor S. 64.

17. U. f. R. 1946. 344.

18. Foran S. 46.

19. U. f. R. 1913. 703.

20. U. f. R. 1926. 118; derimod ansaas Bestemmelsen ikke anvendelig paa et Medlem, der efter Konfliktsafslutning var behjælpelig med at skaffe Arbejdsgiveren Arbejdskraft uden for Foreningens Medlemmer, U. f. R. 1923. 190. Denne Afgørelse forekommer mig at være af tvivlsom Rigtighed.

21. U. f. R. 1920. 443, 1935. 747 (H. D.). Om Varetagelse af eget Tarv i Interessekonflikt med andre Medlemsgrupper U. f. R. 1947. 969.

ved kun af sin almindelige Ret til at søge at gøre sin Indflydelse gældende med Hensyn til Foreningens Ledelse. At det paagældende Medlem uden om Bestyrelsen havde tilvejebragt Oplysninger til Belysning af den fremsatte Kritik, gjorde ingen Forskel heri.<sup>22</sup> Den fremsatte Kritik maa naturligvis ikke antage nogen over for Ledelsen fornærmelig Karakter; saafremt det ikke kan antages, at Hensigten har været at skade Organisationens med den fornærmelige Kritik, antages det stedfundne Brud paa Medlemsforpligtelserne dog ikke at berettiger til Eksklusion.<sup>23</sup> Da der ikke vil kunne paalægges Medlemmerne Tavshedspligt med Hensyn til Ulovligheder begaaet af andre Medlemmer eller af Organisationens, vil det ikke kunne anses som en Ukollegialitet, der berettiger til Eksklusion, at et Medlem indgiver Anmeldelse<sup>24</sup> eller Klage til Øvrigheden<sup>25</sup> eller anden Meddelelse om Ulovligheder.<sup>26</sup> Har en Arbejder, som er Medlem af en Fagforening, en ledende Stilling, som giver ham en Myndighed over de øvrige Arbejdere eller et Ansvar for Arbejdets rette Udførelse, kan det ikke betragtes som en Ukollegialitet, at han irettesætter de andre Arbejdere eller giver Indberetning til Arbejdsgiveren om daarligt udført Arbejde.<sup>27</sup>

Et Forhold, som utvivlsomt rammes af den almindelige Bestemmelse om Eksklusion paa Grund af Modarbejdelse af Foreningens Formaal, er det, at Medlemmet undlader at deltage i en af Organisationens de-

22. U. f. R. 1921. 350.

23. U. f. R. 1929. 676 (H. D.) og (ved Genoptagelse) 1926. 30 (H. D.). Om afvisende og uforskammet Adfærd udvist af et Fagforeningsmedlem over for Formanden, der forlangte Oplysninger om Medlemmets Arbejdsvilkaar, se U. f. R. 1934. 760 (H. D.). Derimod ansaas Bøde lovligt paalagt i Anledning af Injurier mod Fagforeningskasserer, U. f. R. 1946. 344.

24. U. f. R. 1906. 68.

25. U. f. R. 1924. 805; et Medlem af Fagforeningsbestyrelse havde uden Forelæggelse for Bestyrelsen indgivet Klage til Arbejdsdirektoratet angaaende stedfundet Misbrug af Arbejdsløshedsunderstøttelse.

26. U. f. R. 1926. 199; et Medlem havde røbet, at der paa et Medlemsmøde var fremsat en ulovlig Boykotopfordring; denne Sag angik dog Bøde og Paalæg om at give Undskyldning.

27. U. f. R. 1922. 648, V. L. T. 1930. 37; naar en Arbejdsstandsning ikke omfatter en Arbejder i en ledende Stilling, maa denne formentlig være berettiget til at antage uorganiserede Arbejdere, saafremt Antagelsen af Arbejdere sorterer under ham, U. f. R. 1936. 68 (H. D.); naar det samtidig antoges, at det ikke kunde betragtes som en Modarbejdelse af Organisationens Interesser, at den paagældende selv havde deltaget i det af Arbejdsstandsningen berørte Arbejde, som han ikke ellers deltog i, var dette formentlig alene begrundet ved den offentlige Tjenestekontrakt, hvorefter han ansaas pligtig hertil. Se endvidere om uberettiget Eksklusion U. f. R. 1907. 163, en Arbejder havde nægtet at paavir-

kreteret Arbejdsstandsning.<sup>28</sup> For Fagforeningers Vedkommende vil et saadant Forhold dog regelmæssigt tillige kunne medføre Eksklusion i Henhold til Vedtægternes Bestemmelse om Eksklusion af Strejkebrydere.<sup>29</sup>

Paa tilsvarende Maade kan det i Henhold til Bestemmelsen om Modarbejdelse af Organisationens Formaal eller særlig Bestemmelse i Organisationens Vedtægter medføre Eksklusion, saafremt et Medlem undlader at efterkomme et lovligt Paabud<sup>30</sup> fra Organisationens Side, hvad enten det drejer sig om en Ordre, som er givet det enkelte Medlem, eller en almindelig Bestemmelse, som er fastsat som gældende for alle Medlemmer.<sup>31</sup> For Fagforeningernes Vedkommende vil det saaledes være Eksklusionsgrund, at en Arbejder lader sig lønne under Priskuranten eller iøvrigt tager Arbejde i Strid med Fagets Overenskomst.<sup>32</sup> Dette gælder dog ikke, hvor Sagen drejer sig om en ganske uvæsentlig Overtrædelse,<sup>33</sup> og det maa i Regelen være en Forudsætning, at Medlemmet har været bekendt med den Bestemmelse, som er overtraadt.<sup>34</sup> Endelig kan der forekomme Tilfælde, hvor Berettigelsen af et af Organisationens meddelt Paalæg til Medlemmerne er i den Grad tvivlsomt,

---

ke sin Hustru til at deltage i en Arbejdsstandsning, U. f. R. 1921. 363, en Arbejder havde meddelt, at en anden Arbejder havde laant Arbejdsformanden Penge, U. f. R. 1923. 286, en Arbejder havde trods Paalæg undladt at forlange forevist en Lærlingecontrakt for en paa Arbejdsstedet ansat Lærling, V. L. T. 1929. 59, Indgivelse af lavere Tilbud paa en Entreprise end Foreningens Tilbud og J. T. 1931. 48, uagtet en Arbejdsformand ikke havde foretaget fuldt tilstrækkeligt for at antage organiserede Arbejdere og havde antaget sin uorganiserede Søn, ikke aldeles tilstrækkelig Grund til Eksklusion.

28. U. f. R. 1923. 947, Ø. L. D. af 6. Oktbr. 1930, Hansen Side 350. Om undladt Deltagelse i en Produktionsstrejke indenfor Landbruget se U. f. R. 1958. 998, der efter Omstændighederne underkendte Eksklusionen.

29. U. f. R. 1928. 423 (H. D.), J. T. 1930. 30 og 58; om Retten til nægtet Optagelse eller Eksklusion, fordi vedkommende inden Optagelsen i Organisationens havde arbejdet som Strejkebryder, se foran S. 40.

30. Om et over for Trediemand ulovligt Paabud er gyldigt over for Medlemmet, se foran S. 49.

31. U. f. R. 1930. 905, jfr. V. L. T. 1930. 244, U. f. R. 1930. 1061, J. T. 1936. 44.

32. U. f. R. 1935. 458 (H. D.); om Spørgsmaal, hvorvidt Priskuranten var overtraadt, se U. f. R. 1921. 6, 1928. 828, 1934. 760 (H. D.), 1936. 686 (H. D.). Om utilregnelig Overtrædelse af Overarbejdsregler U. f. R. 1939. 195.

33. U. f. R. 1924. 805; hvor en Arbejders Undladelse af at fordrø Opmaaling og Udbetaling af Akkordoverskud delvis maatte tilregnes den af Organisationens udpegede Opmaalemand, er Eksklusion i den Anledning underkendt, V. L. T. 1936. 194.

34. V. L. T. 1929. 59.

at Medlemmerne ikke behøver at følge Paalægget, forinden deres Pligt dertil er fastslaaet ved Dom. Selvom Paalægget findes lovligt, kan Bestemmelsen om Eksklusion da ikke bringes i Anvendelse.<sup>35</sup> I Regelen maa man dog gaa ud fra, at en Nægtelse af at efterkomme Organisationens Paabud sker paa vedkommende Medlems egen Risiko; i modsat Fald vil man lægge Organisationen alvorlige Hindringer i Vejen for Opretholdelse af den nødvendige Disciplin.

Hvis der indtræder saadanne Ændringer med Hensyn til et Medlems Udøvelse af Erhverv, at han ikke mere hører til Kredsen af de Personer, som har en selvstændig Ret til Optagelse i Organisationen, kan det paagældende Medlem udelukkes,<sup>36</sup> selvom der ikke findes nogen udtrykkelig Bestemmelse herom i Vedtægterne.<sup>37</sup> En særlig vidtgaaende Ret til Udelukkelse af organisatoriske Grunde foreligger, hvor Udelukkelsen er Led i en Aftale mellem Organisationerne om en nærmere Afgrænsning af deres Virkeomraade. Aftaler af denne Art træffes hyppigt mellem de forskellige Fagforbund. Saafremt disse henhører under Landsorganisationen, afgøres Tvistigheder om de faglige Grænser for de forskellige Organisationer af Landsorganisationens Grænseudvalg, hvorom der er vedtaget nærmere Regler i 1911 og 1913. Lige saa lidt som det enkelte Medlem har Ret til Optagelse i en Fagforening, naar en anden Organisation maa anses som den naturlige Repræsentant over for Arbejdsgiverne,<sup>38</sup> kan et Medlem forlange at blive staaende i den hidtidige Organisation, naar Organisationerne har truffet Bestemmelse om en Overførelse af almindelige organisatoriske Grunde, i alt Fald, naar de Organisationer, om hvis indbyrdes Forhold der er Tale, er sammensluttede under Landsorganisationen.<sup>39</sup> Det ledende Synspunkt

---

35. U. f. R. 1934. 787, uanset om Vedtagelse om tvungen Opmaalemand maatte være bindende for Arbejdere ved Statsbanerne, for hvis Vedkommende den hidtidige Opmaaling vistnok var tilfredsstillende, ansaa disse Arbejders Nægtelse af at anvende og lønne Opmaalemand ikke at berettige til Eksklusion, jfr. ogsaa Præmisserne til Afgørelsen i U. f. R. 1904. A. 430, men derimod V. L. T. 1937. 207.

36. U. f. R. 1952. 677.

37. U. D. af 27. Maj 1930, Hansen I S. 369. At en Arbejder driver andet Erhverv som Bierhverv, berettiger ikke til Eksklusion, J. T. 1931. 48. Om Virkningen af en Arbejders Udelukkelse af Arbejdsløshedskassen, se J. T. 1934. 182. Da Septemberforligets § 5 er begrundet i et Hensyn til Arbejdsgiveren, bør en Arbejder næppe kunne udelukkes af Fagforeningen under Henvisning til, at han faktisk indtager Stilling som Arbejdsformand. Se dog Forudsætningen i V. L. T. 1941. 256.

38. Jfr. foran S. 37.

for Afgørelsen af, i hvilken Organisation en Arbejder eller Arbejdsgiver hører hjemme, maa i Regelen være det, at alle de, som arbejder under Vilkaar, som er fastsatte ved kollektiv Overenskomst, kan søge Optagelse i de Organisationer, som har afsluttet Overenskomsten.

Forhold, som ikke staar i direkte Forbindelse med Foreningens almindelige faglige Formaal, kan kun inden for snævre Grænser begrunde en Udelukkelse. Vedtægterne kan dog gyldigt indeholde Bestemmelser om Eksklusion af Medlemmer, der handler uhæderligt eller uværdigt.<sup>40</sup>

En Eksklusion maa være udelukket, naar Organisationen har frafaldet Kravet herom. Saadant Frafald kan ske stiltiende derved, at det besluttes, at en Overtrædelse fra Medlemmets Side skal afgøres ved en Bøde; hvis Vedtægterne ikke indeholder Bestemmelse om Eksklusion, fordi en paalagt Bøde ikke bliver betalt,<sup>41</sup> maa Sagen, selvom Medlemmet nægter at betale Bøden, dog i Regelen anses for endelig afgjort, saaledes at Organisationen er afskaaret fra at paaberaabe sig den stedfundne Forseelse som Grundlag for Eksklusion.<sup>42</sup> Hvor der iøvrigt i Organisationens Vedtægter er fastsat Bøde for en mindre væsentlig Overtrædelse, kan det være naturligt at fortolke Vedtægterne paa den Maade, at Bøde skal være den eneste Virkning af Overtrædelsen, og at denne derfor ikke kan berettige til Eksklusion.<sup>43</sup>

Naar en Eksklusion skal vedtages i hvert enkelt Tilfælde, gælder i Mangel af anden Bestemmelse i Vedtægterne, at Eksklusionen kun kan

---

39. U. f. R. 1929. 186, 1932. 165, 1937. 24 (H. D.), V. L. T. 1937. 33; se derimod om Udelukkelse af et mangeaarigt Medlem af en Organisation uden for De samvirkende Fagforbund U. f. R. 1929. 774. At en Tilbageføring af et overflyttet Medlem ikke kan ske, fordi det Arbejde, som gav Anledning til Overflytningen, blev af midlertidig Art, er antaget ved U. f. R. 1933. 781.

40. Om Eksklusion i Henhold til saadanne Bestemmelser paa Grund af begaaede Forbrydelser, se U. f. R. 1923. 286 (H. D.), 1931. 189. Et Medlem af en Fagforening, som havde slaaet og spyttet paa en Kollega, fandtes vel at have gjort sig skyldig i en i høj Grad usømmelig Adfærd, men han kunde dog ikke ekskluderes i Henhold til en Vedtægtsbestemmelse om Udelukkelse af et Medlem, der gør sig skyldig i et Forhold, der nedbryder den for Standen nødvendige Agtelse, U. f. R. 1925. 774; om Bestemmelse om Eksklusion paa Grund af gentagne Klager fra Arbejdsgiveren i Vedtægterne for Tjenerorganisation, se U. f. R. 1918. 75 (H. D.).

41. Jfr. foran S. 60.

42. U. f. R. 1934. 969.

43. U. f. R. 1937. 647, 1939. 378, jfr. 1943. 928.

44. U. f. R. 1923. 978; ved Afgørelsen i U. f. R. 1935. 458 (H. D.) antoges det materielle Grundlag for Eksklusion at være til Stede. Da imidlertid Bestyrelsen

iværksættes af Generalforsamlingen.<sup>44</sup> Hyppigt er dog Afgørelser om Eksklusion henlagt til Foreningens Bestyrelse, eventuelt med Rekurs til Generalforsamlingen;<sup>45</sup> undertiden kræver Vedtægterne til Eksklusion af en Underorganisation Godkendelse af Hovedorganisationen.<sup>46</sup> For Arbejdsgiverforeningens Vedkommende kan Eksklusion ske ved Beslutning paa Hovedorganisationens Generalforsamling med den Virkning, at Medlemmer derved udelukkes af Underorganisationen.<sup>47</sup>

Naar en Eksklusion sker ved Generalforsamlingen, maa Bestemmelserne om Indkaldelse, Generalforsamlingens Beslutningsdygtighed m. v. være overholdt.<sup>48</sup> Det Medlem, hvis Eksklusion er til Behandling, har selv Ret til at møde og afgive Stemme, selvom en foreløbig Eksklusion ved Hjemmel i Lovene er iværksat af Bestyrelsen.<sup>49</sup> Medlemmet har endvidere Krav paa Meddelelse om, at Spørgsmaalet om hans Eksklusion skal behandles, saaledes at han kan faa Lejlighed til at forsvare sig paa Generalforsamlingen.<sup>50</sup> Et Medlem mister dog ikke Retten til at paatale den stedfundne Eksklusion ved Domstolene ved at udeblive fra Generalforsamlingen.<sup>51</sup> Under en saadan Sag vil Foreningsledelsen ikke ubetinget kunne anføre Eksklusionsgrunde, som forelaa, da Sagen blev afgjort paa Generalforsamlingen, men som ikke den Gang blev paaberaabt.<sup>52</sup>

---

uden Hjemmel havde besluttet Eksklusion, tilkendtes Erstatning for ulovlig Udelukkelse indtil det Tidspunkt, da Eksklusionen besluttedes af Generalforsamlingen. Om Delegation af Generalforsamlingens Myndighed, se U. f. R. 1917. 6 (H. D.).

45. Selv om der haves saadan Rekurs, kan Sagen dog indbringes direkte for Domstolene, U. f. R. 1957. 70.

46. Om Tidspunktet for Eksklusionens Virkning V. L. T. 1947. 121.

47. U. f. R. 1917. 6 (H. D.).

48. U. f. R. 1932. 787, 1939. 1147; i en Forsamling, hvor Medlemmerne havde Mødepligt, er der dog set bort fra, at Spørgsmaalet om Eksklusion ikke som foreskrevet var sat paa Dagsordenen U. f. R. 1917. 6 (H. D.). Om Dagsordens Betydning se endvidere U. f. R. 1942. 178.

49. U. f. R. 1928. 616, 1945. 1117.

50. U. f. R. 1912. 995, 1916. 987, 1918. 75 (H. D.), 1934. 760, 1939. 628, U. D. af 29. April 1926, Hansen I S. 66; hvor vedkommende var underrettet af Formanden om, at han maatte være forberedt paa at blive ekskluderet paa den forestaaende Generalforsamling, ansaas det dog under de foreliggende Omstændigheder (Overtrædelse var formentlig klar) uden Betydning, at der ikke var sendt særlig Meddelelse om, at Eksklusionsspørgsmaalet var sat paa Dagsordenen, U. f. R. 1923. 947.

51. U. f. R. 1928. 636 (H. D.).

52. U. f. R. 1916. 1076 (H. D.), 1924. 805, men derimod U. f. R. 1923. 286 (H. D.).

Paa samme Maade og under samme Betingelser, hvorunder Eksklusion kan finde Sted, vil Organisationen ogsaa kunne iværksætte en midlertidig Suspension af Medlemsstillingen.<sup>53</sup> Hvorvidt Bestyrelsen, indtil Afgørelsen af Eksklusionen kan forelægges for Generalforsamlingen, uden udtrykkelig Hjæmmel i Vedtægterne kan suspendere et Medlem, maa anses for tvivlsomt; i hvert Fald maa Forseelsen være klar, og Sagen snarest muligt forelægges den til Eksklusionens endelige Vedtagelse kompetente Myndighed.<sup>54</sup>

Naar et Medlem udtræder af en Organisation eller bliver udelukket, vil det være Hovedregelen, at alle Virkninger af Medlemsforholdet bortfalder; dog vedbliver udtraadte Medlemmer at være bundne af de af Organisationen indgaaede kollektive Overenskomster om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar.<sup>55</sup> Ifølge almindelige foreningsretlige Regler har det udtraadte Medlem ikke nogen Ret til Andel i Foreningsformuen.<sup>56</sup>

Inden for visse Grænser kan der dog gyldigt træffes Bestemmelser, hvorefter der ogsaa for Tiden efter Medlemsforholdets Ophør paalægges det udtraadte Medlem visse Pligter over for Organisationen; f. Eks. kan det være bestemt, at Medlemmer, der udmelder sig under en Konflikt med den anden Part i Arbejdsforholdet, ikke maa afslutte Kontrakt, saa længe Konflikten er løbende, eller at Medlemmet i en vis Tid efter Medlemsforholdets Ophør fremdeles skal være undergivet Bestemmelser, der gælder for Foreningens egne Medlemmer. I Regelen vil der være knyttet Bødeansvar over for Organisationen til en Overtrædelse af saadanne Bestemmelser. Formaalet hermed er beslægtet med de Hensyn, der har ført til Forbud mod Udmeldelse under Konflikt eller Fastsættelse af Tidsfrister for Udtrædelse.<sup>57</sup> Bestemmelse om Indskrænkninger i Medlemmernes Handlefrihed efter Medlemsforholdets Ophør forfølger derfor hyppigt et rimeligt fagligt Formaal, som maa respekteres. Paa den anden Side virker disse Indskrænkninger ofte meget haardt og haardere end et Forbud mod Udmeldelse, fordi det forhenværende Medlem nu savner Foreningens Støtte og – for saa vidt angaar Arbejdere – ofte vil være afskaaret fra at søge Arbejde paa

---

53. U. f. R. 1916. 1076 (H. D.).

54. J. T. 1935. 71.

55. Jfr. nedenfor S. 124.

56. Denne Regel gælder ogsaa, hvor en Underorganisation udtræder af Hovedorganisationen, U. f. R. 1933. 424 (H. D.).

57. Jfr. foran S. 57.

Arbejdspladser, hvor der arbejder organiserede Arbejdere. I § 38 i Loven om Aftaler af 8. Maj 1917 findes der om de saakaldte Konkurrenceklausuler, d. v. s. Vedtagelser i en Aftale, hvorved nogen af Konkurrencehensyn paatager sig Indskrænkninger i sin Adgang til Erhverv eller Arbejde, den Bestemmelse, at Aftalen kan tilsidesættes, saafremt den utilbørligt indskrænker den forpligtedes Adgang til Erhverv eller Arbejde. Tilsvarende Grunde taler for Tilsidesættelse af Bestemmelser om Medlemspligternes Gyldighed ud over Medlemstiden, naar der derved vilde blive gjort et utilbørligt Indgreb i de paagældendes Adgang til Erhverv eller Arbejde.<sup>58</sup>

Hvis et Medlem er ulovligt ekskluderet, bliver Følgen, at Organisationens kendes pligtig til at genoptage det paagældende Medlem, der endvidere vil være berettiget til Erstatning for det ham ved Eksklusionen forvoldte Tab. Samme Ret til Erstatning tilkommer den, hvem Optagelse er nægtet med Urette. For Arbejdernes Vedkommende vil Erstatning for Forholdelse af Medlemsstillingen i Regelen gaa ud paa Godtgørelse for mistet Arbejdsfortjeneste, som derved er forvoldt.<sup>59</sup> Det maa særlig fremhæves, at Organisationen ikke blot bliver erstatningspligtig, naar dens Ledelse ved Henvendelse til vedkommende Arbejdsgiver har udfoldet særlige Bestræbelser for at lægge Arbejderen Hindringer i Vejen,<sup>60</sup> det er tilstrækkeligt, at man maa regne med, at Foreningens Handlemaade vilde kunne føre til den paagældendes Afskedigelse eller være en Hindring for hans Opnaaelse af Arbejde i sit Fag.<sup>61</sup> Arbejderen kan derfor kræve Erstatning, selvom hans Afskedigelse skyldes en Henstilling fra hans Arbejdskolleger uden Forbindelse med Organisationens Ledelse,<sup>62</sup> eller Afskedigelsen alene skyldes Arbejdsgiverens Ønske om kun at beskæftige organiserede Arbejdere, eller hvis Arbejderen selv med Grund har anset sin Forbliven paa Arbejds-

---

58. Se f. Eks. U. f. R. 1930. 307 (H. D.), hvorefter Vedtægternes Bestemmelse om Forpligtelse til i 5 Aar efter Udmeldelse af Frisørforbundet at overholde Foreningens Love, herunder ogsaa Forbudet mod at tage Arbejde under Konflikt, ikke lovligt kunde bringes i Anvendelse mod et Medlem, der ikke havde udmeldt sig i den Hensigt at bryde sine Forpligtelser. Se endvidere om tilsvarende Afgørelser inden for samme Fag U. D. 9. Marts 1927, Hansen I S. 124, U. f. R. 1927. 699, men derimod U. f. R. 1934. 1124, 1936. 790, jfr. J. T. 1936. 45.

59. Erstatning er ikke hjemlet for Tort, U. f. R. 1916. 1076, 1920. 488, men dog 1906. 68.

60. U. f. R. 1929. 133, 1931. 580.

61. U. f. R. 1931. 930, 1934. 969, J. T. 1927. 256.

62. U. f. R. 1929. 676 (H. D.).

pladsen umuliggjort og derfor er udeblevet.<sup>63</sup> Den Omstændighed, at Arbejderne i Henhold til Septemberforligets § 4 er uberettigede til ved kollektiv Tvang at gennemtvinge Afskedigelse af Arbejdere uden for Organisationens, er ikke til Hinder for, at Afskedigelse af en Arbejder, der er ekskluderet af Fagforeningen, eller hvem Optagelse er nægtet, kan anses fremkaldt ved Organisationens Nægtelse af at anerkende hans Medlemsstilling.<sup>64</sup>

Fastsættelse af den Arbejderens tilkommende Erstatning maa i vidt Omfang ske efter et Skøn. Under en Periode med megen Arbejdsløshed maa der tages Hensyn til Muligheden for, at Arbejderens maaske ogsaa som Medlem af Organisationens maatte regne med Arbejdsløshed.<sup>65</sup> Har Arbejderens ved at undlade at søge saadant Arbejde, som han kunde faa, eller ved ikke inden for en rimelig Tid at anlægge Sag selv forøget sit Tab, maa dette medføre en Nedsættelse af Organisationens Ansvar.<sup>66</sup>

## § 6.

### Om Ansvar for Foreningshandling

Naar Organisationens har afsluttet en Kontrakt, er Spørgsmaalet, hvem der staar inde for Kontraktens Opfyldelse, et Spørgsmaal dels om Udstrækningen af Organisationens Bemyndigelse til at forpligte Medlemmerne, dels om Aftalens Fortolkning. Med Hensyn til de kollektive Overenskomster om Løn og øvrige Arbejdsvilkår har Organisationens vidtgaende Beføjelser til at forpligte ikke blot Organisationens, men ogsaa dens enkelte Medlemmer til at overholde Overenskomstens Bestemmelser.<sup>1</sup> En tilsvarende Beføjelse til at forpligte Enkeltmedlemmerne kan formentlig antages at foreligge ogsaa i andre Henseender, hvor det findes paakrævet af Hensyn til Realisation af Organisationens For-

---

63. Ø. L. D. af 19. Novbr. 1930, Hansen I S. 94.

64. Da Forulempelse fra enkelte Medlemmers Side ikke kan anses som en rimelig Følge af Eksklusionen, er Organisationens ikke ansvarlig derfor U. f. R. 1920. 488, 1936. 68 (H. D.).

65. U. f. R. 1929. 133, 1931. 580; har Arbejderens hidtil haft fast Arbejde trods megen Arbejdsløshed, tages dette i Betragtning, U. f. R. 1934. 969.

66. J. T. 1930. 36; se derimod om et Tilfælde, hvor Nægtelse af at modtage tilbudt Arbejde paa Grund af Arbejdskollegernes truende Adfærd ansaas for rimeligt begrundet U. f. R. 1930. 48.

1. Jfr. nedenfor S. 82.

maal, f. Eks. – for Arbejdsgiverforeningernes Vedkommende – ved Indgaaelse af Prisaftaler med andre Organisationer.

For andre Kontrakters Vedkommende, f. Eks. om Leje af Kontorlokaler for Organisationen, Indkøb af Kontorrekvisitter, Trykning af Medlemsblad eller Køb af fast Ejendom, er der ingen særlig Trang til at paalægge Medlemmerne Ansvar for Kontraktens Opfyldelse. Med Hensyn til denne Art af Aftaler gælder derfor, med mindre andet har særlig Hjemmel, den almindelige foreningsretlige Regel, at kun Foreningen med sine Midler indestaar for Opfyldelsen; dog er der naturligvis intet til Hinder for, at Bestyrelsen eller andre Organisationsrepræsentanter, som paa Foreningens Vegne indgaar Aftale, paatager sig et personligt Ansvar, men Formodningen maa dog stedse være imod, at noget saadant har været tilsigtet. Saafremt imidlertid vedkommende Foreningsrepræsentanter har maattet vide, at Organisationen vil være ude af Stand til at opfylde indgaaede Kontrakter, f. Eks. fordi Foreningen er insolvent, maa de derved paadrage sig et personligt Erstatningsansvar.

Da Retsforholdet mellem Organisationerne og deres enkelte Medlemmer maa anses som et kontraktligt Forhold mellem Medlemmerne og Organisationen, maa Ansvaret for Misligholdelse af Forpligtelser over for Enkeltmedlemmerne stedse paahvile Organisationen som saadan. Denne maa derfor altid være pligtig til at udrede Erstatning for Tab, forvoldt ved ulovlig Eksklusion. Selvom Kravet om Optagelse i en Erhvervsorganisation ikke ubetinget kan siges at bero paa Foreningsaftalen, maa dette Krav formentlig i Henseende til Ansvaret for nægtet Optagelse ligestilles med andre af Medlemsforholdet flydende Krav. For Krænkelser af Medlemsrettigheder, f. Eks. ved Foretagelse af en ulovlig Eksklusion, vil der dog ogsaa kunne blive Spørgsmaal om at paalægge dem, som paa Organisationens Vegne har gennemført den ulovlige Eksklusion, personligt Erstatningsansvar. Dette Ansvar kan næppe støttes paa en Fortolkning af Foreningsaftalen; Ansvaret for Krænkelse af Organisationens Forpligtelser over for de enkelte Medlemmer er imidlertid ikke udtømmende begrundet ved Foreningsaftalen; ved Siden af Foreningsaftalen lægger almindelige Retsgrundsætninger om Retten til Erhverv eller Arbejde Baand paa Foreningsmyndighedernes Handlefrihed over for Enkeltmedlemmerne. Hvor der i denne Forstand foreligger en Krænkelse af Retten til Erhverv eller Arbejde fra Foreningens Side, vil personligt Ansvar for vedkommende Organisations Repræsentanter kunne paalægges i samme Udstrækning,

hvori man paalægger disse Ansvar for Handlinger, der findes at være ulovlige i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger over for en uden for Organisationen staaende Trediemand.<sup>2</sup>

Hvilke Handlinger, der er ulovlige over for Trediemand, behandles løvrigt nedenfor i tredje Hovedafsnit. Her skal kun gøres nogle Bemærkninger om, hvem Ansvaret paahviler. De Regler, der kan opstilles herom, kan i og for sig ikke anses som særlige arbejdsretlige Regler; men dansk Rets almindelige Regler om Ansvar for Overskridelse af Handlefrihedens Grænser maa tillempes paa Forholdene. Herefter gælder det i vidt Omfang, at Foreninger og andre saakaldte »juridiske Personer« bliver ansvarlige for de Handlinger, som foretages af Foreningens Organer, Generalforsamling, Bestyrelse og lign., samt for Handlinger, der begaaes af de i Organisationens Tjeneste ansatte Funktionærer. For Funktionærernes Vedkommende udledes Ansvar af en Bestemmelse i Chr. 5's Danske Lov 3-19-2 om Husbondens Ansvar for de af hans Tjenere begaaede Ulovligheder. For de egentlige Foreningsorganers Vedkommende begrundes Ansvar oftest ud fra almindelige Retsgrundsætninger. Selvom man ikke uden videre kan anse Foreningen og dens Organer som identiske, er det dog en ikke blot her i Landet anerkendt almindelig Retsgrundsætning, at de overordnede Foreningsmyndigheders Handlinger maa tilregnes Foreningen som saadan.

En Betingelse for, at et Foreningsorgan eller en Foreningsfunktionær ved sin Handling kan paadrage Organisationen Ansvar, er det dog, at han har handlet inden for det ham tildelte Hverv. I denne Begrænsning for Foreningens Ansvar ligger dog ikke, at vedkommende Foreningsmyndighed skal have været berettiget over for Medlemmerne eller over for Foreningen som saadan til at foretage den paaklagede Handling.<sup>3</sup> En saadan Regel vilde medføre en alt for vidtgaaende Begrænsning i Foreningens Ansvar. Naar det derfor siges, at Handlingen skal være udført som et Led i det vedkommende Foreningsmyndighed tillagte Hverv eller Opgave, ligger deri kun, at Handlinger, der ligger

- 
2. Jfr. ogsaa U. f. R. 1939. 1147, der frifinder Medlemmer af et Vognmandslag for Erstatning for ulovlig Eksklusion. Af tvivlsom Rigtighed er Afgørelsen i V. L. T. 1949. 211, hvorved en Fagforeningsformand dømtes til at tilsvare Arbejdsløn, som han ud fra en urigtig Forstaaelse af Lovene havde forlangt deponeret og senere uretteligt udbetalt til andre Arbejdere end dem, der havde udført Arbejdet.
  3. En Generalforsamlingsbeslutning, der ikke er vedtaget paa vedtægtsmæssig Maade, paadrager derfor uanset dens Ugyldighed Organisationen Ansvar, U. f. R. 1912. 851.

ganske uden for den handlendes organisationsmæssige Forretningsomraade, ikke kan paadrage Organisationen Erstatningsansvar. F. Eks. vil der ikke kunne blive Spørgsmaal om Ansvar for Organisationen, blot fordi et Medlem af en til Behandling af Stridigheder mellem Organisationen og dens Medlemmer nedsat Voldgiftsret opfordrer til en ulovlig Boykot.

Om den højeste Foreningsmyndighed, Generalforsamlingen, gælder det imidlertid, at den har en almindelig Ret til at beskæftige sig med alle Organisationens Forhold, og de Beslutninger, som træffes paa Generalforsamling, maa naturligvis i ganske særlig Grad anses som et Udtryk for Foreningens Vilje. For Generalforsamlingens Beslutninger maa Organisationen derfor under alle Omstændigheder være ansvarlig.<sup>4</sup>

En almindelig Beføjelse til at varetage Organisationens Interesser i alle forekommende Tilfælde har ogsaa Organisationens Bestyrelse og dens Formand, eventuelt Foreningens Forretningsfører. Organisationen maa derfor som Hovedregel hæfte for de af disse Organer i Forbindelse med Arbejdskampen begaaede ulovlige Skridt. Ubetinget gælder det dog ikke; f. Eks. vil under en Arbejdskamp Injurier fremsat af Organisationens Formand mod den anden Part i Arbejdskampen kunne være fremsat paa en saadan Maade og under saadanne Forhold, at Formanden kun har givet Udtryk for sin personlige Mening og ikke har handlet inden for sit Formandshverv. Endvidere er det stemmende med almindelige Retsregler, at Organisationen ikke hæfter for abnorme og upaa-regnelige Skridt, som vedkommende Foreningsrepræsentant maatte tage for at opfylde sit Hverv; f. Eks. vil Organisationen ikke være ansvarlig, fordi Formanden maatte gøre sig skyldig i personlig Vold imod en Arbejder, der nægter at udføre den ham givne Ordre. Det samme kan ikke uden videre antages med Hensyn til personlig Vold, der udøves af Strejkevagter, idet saadant Forhold formentlig hører til de paaregnelige Overskridelser af de en Strejkevagt tildelte Opgaver.<sup>5</sup>

Angaar Sagen Offentliggørelse af Dagbladsartikler eller andre Meddelelser i et periodisk udkommende Skrift, bestemmes Ansvaret efter § 6 i Lov om Pressens Brug Nr. 147 af 13. April 1938.<sup>6</sup> Herefter paa-

4. Af Præmisserne til Dommen i U. f. R. 1912. 851 synes at fremgaa, at Bestyrelsen ved straks at modsætte sig Udførelsen af en ulovlig Generalforsamlings Beslutning kunde have afværget Ansvaret for Organisationen. Dommen er i denne Henseende næppe rigtig.

5. Jfr. U. f. R. 1928. 810, hvor iøvrigt vedkommende Fagforeningsformand var idømt Straf for Vold mod arbejdsvillige.

6. Jfr. tidligere § 3 i Lov om Pressens Brug af 3. Jan. 1851.

hvilker Ansvar for Artikler, som offentliggøres under Navn, Forfatteren og i Regelen kun denne. Som Forfatter anses, hvis den, som har indrykket Meddelelsen, har underskrevet paa Organisationens Vegne, saavel Foreningen som vedkommende Repræsentant.<sup>7</sup> At Underskrift er meddelt paa Foreningens Vegne, fremgaar undertiden af selve Underskriften, f. Eks. »For Skrædderforbundet, William P. Arup«. Selvom Underskriften alene indeholder Repræsentantens Navn, kan dog de øvrige Omstændigheder, herunder særlig den paagældendes Stilling som Formand, Forretningsfører o. lign., eller Indholdet, der fremtræder som en Meddelelse fra Organisationen, vise, at Underskriften er sket paa Organisationens Vegne.<sup>8</sup> Saafremt en Artikel i et periodisk Tidsskrift er fremført i Strid med de Organisationsrepræsentanten givne Instrukser eller aabenbart ligger uden for hans Bemyndigelse, foreligger der ikke et saadant Samtykke fra Organisationen til at meddele Underskrift paa dennes Vegne, som maa kræves til at paadrage Ansvar ifølge Presse-loven.<sup>9</sup>

Saafremt Ulovligheder begaas af enkelte Bestyrelsesmedlemmer, af Kassereren, af Strejkevagter eller andre, hvem der tilkommer en mere begrænset Opgave inden for Organisationen, vil ogsaa saadanne Handlinger paadrage Organisationen Ansvar; paa Grund af Opgavens Begrænsning vil det dog langt hyppigere kunne forekomme, at den nødvendige Tilknytning til Hvervet ikke findes at være til Stede.<sup>10</sup>

En Underorganisation kan ikke paa den Maade siges at være den stedlige Repræsentant for den overordnede Organisation, at den ved sine Handlinger skulde kunne paadrage Hovedorganisationen Ansvar.

7. U. f. R. 1910. 675 (H. D.), 1912. 587 (H. D.); om Forbud nedlagt over for Organisationen se U. f. R. 1928. 375.

8. U. f. R. 1912. 433, 1913. 512, men derimod U. f. R. 1908. 564 (H. D.), 1910. 47. I Særdeleshed vil dette gælde Meddelelser i »Aktuelt« under Rubrikken »Meddelelser fra Fagene«.

9. Idet Formanden i Almindelighed repræsenterer Organisationen udadtil, maa denne have Bevisbyrden, hvis det paastaas, at han har overskredet sin Bemyndigelse, U. f. R., 1910. 317, 1913. 512, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 72, og hvis Organisationen undlader at afværge Følgerne af Formandens Handling, paadrager den sig derved et Medansvar, V. L. T. 1937. 41.

10. Om Foreningens Ansvar for et menigt Medlem af Bestyrelsen, der tillige var Arbejdernes Tillidsmand, og som foretog Henvendelse til Arbejdsgiveren om Afskedigelse af en anden Arbejder, U. f. R. 1922. 371. Om Ansvar for den af Organisationen antagne Leder af en Strejkeaktion, U. f. R. 1936. 993. Undertiden kan samtlige Omstændigheder indicere, at et menigt Medlems Handling er foretaget paa Foreningens Vegne, se U. f. R. 1928. 810 for saa vidt angik Indrykkelse af Meddelelse om Navne paa arbejdsvillige.

En Fagforening er derfor heller ikke ansvarlig for de af de enkelte Værkstedsklubber vedtagne ulovlige Beslutninger.<sup>11</sup> Ej heller kan Afdelingen, skønt Valget af Tillidsmand skal godkendes af Organisationen, være ansvarlig for Tillidsmandens Handlinger. Han anses først og fremmest for at være Repræsentant for Arbejderne ved den paagældende Virksomhed, eventuelt den af dem oprettede Klub.<sup>12</sup>

Inden for den kollektive Overenskomstret anses Organisationen ansvarlig for Overenskomstbrud, ikke blot naar Ledelsen staar bag, men tillige, naar Overenskomstbrudet maa anses som et Udslag af en Bevægelse mellem Flertallet af Organisationens Medlemmer.<sup>13</sup> En tilsvarende Regel kan næppe uden positiv Hjemmel opstilles uden for den kollektive Overenskomsts Omraade. Foreningen kan derfor næppe anses for ansvarlig, fordi der blandt Foreningens Medlemmer uden om Ledelsen bestaar en udbredt Beslutning om Iværksættelsen af en efter almindelige Retsgrundsætninger ulovlig Arbejdsstandsning.<sup>14</sup> Saa fremt Medlemmerne forsamler sig og vedtager fælles Beslutning, maa Organisationen dog sikkert kunne blive ansvarlig, selvom Forsamlingen ikke er indkaldt af Ledelsen, og selvom de for Afholdelse af Medlemsmøder i Foreningens Vedtægter fastsatte Regler ikke er overholdt.

Hvis et Medlem af en faglig Organisation under Arbejdskampen gør sig skyldig i en ulovlig Handling, og dennes Beskaffenhed ikke medfører Erstatningsansvar for Organisationen, er det klart, at den handlende personlig maa udrede Erstatning. I hvilket Omfang der derimod kan idømmes den handlende Erstatning, naar Foreningen ifølge det foran anførte er ansvarlig, er et tvivlsomt Spørgsmaal. I den hidtidige erstatningsretlige Literatur har man opstillet den almindelige Regel, at alle, som medvirker til en Handling, der paadrager Erstatnings-

---

11. U. f. R. 1928. 175, jfr. dog et Tilfælde, hvor Afdelingen havde paalagt en uhjemlet Bøde og overladt Inddrivelsen og Sagens videre Ordning til Klubben, U. f. R. 1925. 374. Hvor Forbundet havde været raadspurgt angaaende Iværksættelsen af en ulovlig Blokade og ikke tilstrækkelig tydeligt havde taget Afstand derfra, dømtes Forbundet som medansvarligt, U. f. R. 1938. 486. Samme Resultat fulgte i en anden Sag deraf, at Forbundet uden at tage Afstand fra begaaede Ulovligheder støttede en af Underorganisationen opretholdt Blokade, U. f. R. 1928. 810.

12. En Organisation kan dog maaske paadrage sig Ansvar for Ledelsens Passivitet over for de af Medlemmerne eller Underorganisationer begaaede Ulovligheder, hvis Organisationen – skønt opfordret dertil – ikke søger at oprette lovlige Tilstande, U. f. R. 1926. 110, 1929. 1073.

13. Jfr. nfr. S. 326.

14. Se f. Eks. forudsætningsvis U. f. R. 1935. 1031 (H. D.).

ansvar uden for Kontraktforhold, bliver solidarisk ansvarlige for de ved Handlingen forvoldte Tab. Spørgsmaalet tiltrænger imidlertid en nærmere Undersøgelse. En saadan vil formentlig vise, at Regelen kun kan opstilles for de saakaldte Integritetskrænkelser, d. v. s. Skade voldt paa Personer eller Gods ved fysisk (kemisk) Overlast. Inden for andre Grene af Erstatningsretten, f. Eks. Konkurrenceretten, er det i hvert Fald givet, at den, der yder en underordnet Bistand til en ulovlig Handling, ikke derved paadrager sig Erstatningsansvar. Som Hovedregel anlægges Erstatningssøgemaal kun imod den Virksomhed, til hvis Fordel en uretmæssig Konkurrencehandling er foretaget, og personligt Ansvar for Overtrædelsen kan i hvert Fald kun paalægges dem, der handler paa denne Virksomheds Vegne, saafremt der for den af dem begaaede Forseelse kan paalægges dem Strafansvar. Med Hensyn til Handlinger, som paa Arbejdskampens Omraade indeholder en Overskridelse af Handlefrihedens Grænser, har Domstolene i et vist Omfang fastslaaet et personligt Ansvar for den handlende jævnsides med Organisationens Ansvar. Herfor har det sikkert været af Betydning, at de Foreningshandlinger, som i Arbejdskampens første Aar (fra ca. 1890 til ca. 1910) først og fremmest paaklagedes ved Domstolene, var offentlig Bekendtgørelse af Opfordring til Deltagelse i Arbejdsstandsning eller offentlige Meddelelser om Arbejdsforholdet iøvrigt, som ansaas for strafbare som en Krænkelse af Privatlivets Fred. Den da gældende Straffelov af 10. Februar 1866 indeholdt i § 300 en Bestemmelse, hvorefter den, der kunde straffes for en Lovovertrædelse, ogsaa maatte betale Erstatning. Da Strafansvar ikke uden særlig Hjemmel kan paalægges Foreninger eller andre juridiske Personer,<sup>15</sup> maatte Straffen ikendes den Foreningsleder, som var ansvarlig for den ulovlige Bekendtgørelse, og hans Erstatningspligt fulgte derfor af Straffelovens § 300.<sup>16</sup> En ganske underordnet Bistand ved Affattelsen eller Ekspeditionen af den ulovlige Meddelelse ansaas dog ikke som retsstridig og kunde derfor hverken medføre Straf eller Erstatning.<sup>17</sup> I Regelen var det derfor alene Organisationens Formand eller Forretningsfører, hvem Ansaret kunde paalægges.

---

15. Om Straf for Krænkelse af Privatlivets Fred, se U. f. R. 1904 A. 529; se endvidere nedenfor i Note 20.

16. Se f. Eks. U. f. R. 1903 A. 387, 1904 A. 529, 1910. 675 (H. D.), 1912. 433 (Forbud).

17. U. f. R. 1903 A. 387.

I Aarene efter 1910 gik Domstolene bort fra at anse offentlige Meddelelser om Arbejdsforholdene som en Krænkelſe af Privatlivets Fred, og den ſærlige Grund til at paalægge Foreningsrepræſentanterne perſonligt Anſvar for deres Handling paa Foreningens Vegne var dermed bortfaldet. Noget tilsvarende Omslag i Domstolenes Holdning ſkede dog ikke med Hensyn til Erſtatningspligten,<sup>18</sup> men det forekom i de følgende Aar ſjældnere, at Sagsøgeren nedlagde Paastand om Anſvar for Foreningsrepræſentanter. Førſt efter, at der ved Lov af 27. Marts 1929 om Beskyttelſe af Erhvervs- og Arbejdsfriheden paany var knyttet Strafansvar til Foretagelſen af ulovlige Kampforanſtaltninger, viſte der ſig Tendens til en Genoplivning af det perſonlige Anſvar.<sup>19</sup>

Efter Lovens Ophævelſe maa det antages, at det perſonlige Anſvar paany vil træde i Baggrunden.<sup>20</sup> For Organisationsformandens Vedkommende gælder det ganske viſt, at en Paastand om Erſtatning i Regelen er taget til Følge. Der foreligger dog enkelte Domme, ſom uden nærmere Begrundelſe har ſtatuert, at der under Hensyn til Organisationens Anſvar ikke findes tilſtrækkelig Anledning til at paalægge Formanden Anſvar.<sup>21</sup>

---

18. Jfr. U. f. R. 1912. 587 (H. D.), 1913. 512 (H. D.).

19. Se f. Eks. V. L. T. 1935. 251, Ø. L. D. 30. Novbr. 1932, Hansen I Side 366 Noten; ved U. f. R. 1936. 786 blev Formanden for en Fagforening idømt Erſtatning paa Grund af ſin Optræden paa Generalforsamlingen, ſkønt han var friſtattet for Strafansvar under en tidligere Sag.

20. Mulighed herfor opſtod allerede, da Domstolene efterhaanden – med tvivlſom Hjemmel – kom ind paa at paalægge Organisationerne ſom ſaadanne Strafansvar i Form af Bøde i Henhold til Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden, jfr. U. f. R. 1935. 860, 1936. 993.

21. U. f. R. 1927. 27 (H. D.), 1935. 458 (H. D.); ſe ogsaa U. f. R. 1894. 1207 (H. D.), Forbud ophævet, for ſaa vidt angik Formanden perſonlig, da han alene havde underskrevet paa Organisationens Vegne. Hvor et ulovligt Skridt er beordret af Hovedorganisationen, vil Udførelſen, hvis den har Karakteren af en underordnet Biſtand, ikke paadrage Afdelingsformanden Anſvar, V. L. T. 1933. 360. I den i V. L. T. 1935. 251 gengivne Dom anſaas Formanden for en Værkſtedſklub for perſonlig ansvarlig, fordi han uden Bemyndigelſe fra den øvrige Beſtyrelſe eller fra Generalforsamling havde rettet Henvendelſe til Arbejdsgiveren om Afskedigelſe af en uorganiseret Arbejder. Rent bortſet fra, at denne Omſtændighed umiddelbart kun ſynes at have Betydning i Forholdet mellem Formand og Organisation, maatte hans Handlemaade formentlig ſiges at være godkendt af Klubbens Medlemmer ved den senere af diſſe fattede Beſlutning. Ved Dommen i U. f. R. 1936. 786 anſaas en Fagforeningsformand ansvarlig for et af Medlemmerne rejſt, ulovligt Krav om Afskedigelſe af en Arbejder, der var en ikke upaaregnet Følge af de af Formanden fremsatte ophidsende Udtalelſer.

Antages det, at Organisationsformanden er ansvarlig for sine Handlinger paa Foreningens Vegne, synes det naturligt at opstille en tilsvarende Regel angaaende Medlemmer af Foreningens Bestyrelse, der har deltaget i en over for Trediemand ulovlig Beslutning. Paastand om Idømmelse af Erstatning nedlægges dog yderst sjældent over for menige Bestyrelsesmedlemmer. I en ældre Sag<sup>22</sup> er Bestyrelsens Medlemmer ikendt Erstatning for en ulovligt nægtet Optagelse i Organisationen. I en senere Sag er samtlige Bestyrelsesmedlemmer frifundet, uanset at Organisationen, der nu var opløst, ikke havde kunnet udrede den Skadelidte tidligere tilkendte Erstatning.<sup>23</sup>

Givet er det, at den, der blot har deltaget i Vedtagelsen af en ulovlig Generalforsamlingsbeslutning, eller som uden at være ansvarligt Led af Foreningens Styrelse har agiteret for ulovlige Skridt, ikke derved paa drager sig Erstatningsansvar. Erstatning kan derimod idømmes ogsaa andre end Formand og Bestyrelse, som udadtil over for Trediemand har optraadt paa Foreningens Vegne.<sup>24</sup>

---

22. U. f. R. 1902 A. 619.

23. J. T. 1932. 48; ved Dommen i U. f. R. 1922. 371 er et Bestyrelsesmedlem, der tillige var Arbejdernes Tillidsmand, idømt Erstatning for Henvendelse til Arbejdsgiveren om Afskedigelse af en Arbejder. I denne Forbindelse kan nævnes, at menige Bestyrelsesmedlemmer er anset med Straf i Henhold til Erhvervsfrihedsloven paa Grund af undladt Indskriden mod Medlemmers voldelige Adfærd over for arbejdsvillige, U. f. R. 1934. 1053 (H. D.).

24. U. f. R. 1936. 993; Erstatning paalagt en Person, der ikke var Medlem af Organisationen, men hvem denne havde overladt Strejkeledelse; se endvidere U. f. R. 1938. 409, Forbud mod Plakatbæring stadfæstet baade imod Organisation og imod de af denne udsendte Plakatbærere personlig.

## Det kollektive Overenskomstforhold<sup>1</sup>

### § 7.

#### Den kollektive Overenskomst. Parterne i Overenskomstforholdet

I § 1, 2. Stk. i Hovedaftalen mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening gives følgende Definition af den kollektive Arbejds-overenskomst: »Ved en kollektiv Overenskomst forstaas (jfr. Lov om Den faste Voldgiftsret, § 4 B og § 17) en Overenskomst om Løn og Arbejdsforhold mellem en Arbejderorganisation paa den ene Side og enten en Arbejdsgiverorganisation eller en enkelt Arbejdsgiver (Virksomhed) paa den anden Side.

Formaalet med de kollektive Arbejdsoverenskomster er i første Række at fastsætte Arbejdsvilkaarene, og da først og fremmest Arbejdslønnen, inden for Overenskomstens Omraade. I norsk og tysk Sprogbrug ses dette pointeret i de kollektive Overenskomsters Benævnelse, henholdsvis som »Tariffavtale« og »Tarifvertrag«.

Den kollektive Overenskomsts Bestemmelser om Arbejdsvilkaarene maa skarpt holdes ude fra de Bestemmelser, som er truffet i de mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere indgaaede individuelle Arbejdsaftaler. Ved den kollektive Overenskomst skabes der ikke noget individuelt Arbejdsforhold. Fraset de Indskrænkninger, som følger af Overenskomstens Forbud mod Arbejdsstandsning, og de særlige Forpligtelser, som Parterne kan have paataget sig, forpligter Overenskomsten ikke Arbejdsgiveren til at beskæftige nogen bestemt Arbejder eller Arbejderne til at tage Arbejde hos nogen Arbejdsgiver. Derimod fastsætter Over-

---

1. Hj. V. Elmquist: Den kollektive Overenskomst som retligt Problem, 1918, jfr. Anmeldelser heraf af H. Munch-Petersen og C. Ussing i U. f. R. 1918 B. 240 og 307. Se endvidere forskellige Afhandlinger af C. Ussing, samlede i O. H. Krabbe: Carl Ussing i Skrift og Tale, 1935, Forhandlingerne paa det 11. nordiske Juristmøde med Afhandling af Vinding Kruse om den kollektive Arbejds-aftale, 1919, W. Elmquist, Septemberforliget, 1930, V. Topsøe-Jensen, Den faste Voldgiftsret gennem 25 Aar i U. f. R. 1935. 81 og Knud V. Jensen, Arbejdsretten i Danmark, 1935, A. D. Bentzon, Anm. af nærværende Skrifs 1. Udgave i U. f. R. 1940 B. 41 ff, Allan Rise og Jens Degerbøl, Grundregler i Dansk Arbejdsret, 2. Udg. 1961, Einer Nielsen, Indførelse i Arbejdsretten, 1962.

enskomsten Bestemmelser, som, naar den individuelle Arbejdsaftale indgaas mellem Arbejder og Arbejdsgiver, tilsigter at indgaa som en Bestanddel af denne Aftale. De Bestemmelser i de kollektive Overenskomster, der angaar Arbejdsvilkaarene, og som fastsætter Regler for de Arbejdsaftaler, som maatte blive indgaaet, betegnes som *normative*.<sup>2</sup>

Jævnside med de normative Bestemmelser indeholder de kollektive Overenskomster Bestemmelser af en anden Art, der betegnes som Overenskomstens *obligatoriske* Bestemmelser, fordi de direkte forpligter Parterne i Overenskomstforholdet, uden at det er nogen Betingelse for deres Virkning, at Kravet yderligere støttes paa en indgaaet Arbejdsaftale. Hertil hører den til de kollektive Overenskomster knyttede Pligt til at undlade Arbejdsstandsning, Pligten til at underkaste opstaaede Tvistemaal Behandling ved Mægling og Voldgift, en eventuel Pligt til fortrinsvis at beskæftige organiserede Arbejdere o. s. v.

Blandt de kollektive Overenskomster har Septemberforliget indtaget en Særstilling. Medens de almindelige faglige Overenskomster om Arbejdsvilkaarene indgaas for en kortere Tid og hyppigt opsiges, har Septemberforliget været gældende fra 1899, indtil det opsagdes og erstattedes af Hovedaftalen af 18. Nov. 1960. Ved at fastsætte almindelige Regler for Forholdet mellem de modstaaende Organisationer, hvad enten Arbejdet gaar sin rolige Gang, eller der mellem Organisationerne bestaar aaben Konflikt, har Septemberforliget og nu Hovedaftalen faaet en lignende Betydning for det kollektive Retsforhold som en Lov. Naar man her i Landet i Modsætning til f. Eks. norsk og svensk Ret ikke har følt Trang til Lovbestemmelser, der fastsætter nærmere Regler om de kollektive Overenskomsters Forstaaelse og om Retten til at iværksætte Strejker og Lockouter, men i det væsentligste har kunnet indskrænke sig til Lovregler om den processuelle Gennemførelse af Overenskomsternes Bestemmelser, skyldes det i første Række den regulerende Indflydelse, som Septemberforliget har haft.

Hovedaftalens Karakter af kollektiv Overenskomst viser sig dog deri, at den kun har Gyldighed for dem, der er eller har været Medlemmer af de Hovedorganisationer, der har afsluttet Overenskomsten, Arbejdsgiverforeningen og Landsorganisationen, eller som ved særlig Aftale har tiltraadt Hovedaftalen. Ved Behandling af Spørgsmaal, hvor Ho-

---

2. Afgørelsen i U. f. R. 1955. 588 synes med Urette at opfatte Bestemmelse om, at ingen samtidig maa virke som Mester og Svend, som en normativ Bestemmelse kun gældende for Svende, der var i Arbejde hos de Mestres, der var omfattet af Overenskomsten.

vedaftalens Regler kan spille ind, maa man derfor altid gøre sig klart, om Parterne er bundet af denne Aftale. Mellem Kontorfagenes Organisationer og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund er der indgaaet en særlig Overenskomst af 25. Marts 1961 om Tiltrædelse af Hovedaftalen med visse Afvigelser. En med Hovedaftalen næsten ligelydende Hovedoverenskomst er indgaaet mellem Landsorganisationen og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger den 1. Febr. 1963.

En lignende Betydning som de mellem Organisationerne indgaaede Overenskomster har de bindende Koutumer, der har udviklet sig med Hensyn til Arbejdets Udførelse og Organisationernes Samarbejde. Om en faglig Praksis har skabt en bindende Koutume, er et Spørgsmaal, som ofte kan give Anledning til Tvivl. Hertil er det ikke nok, at man peger paa, at en bestemt Praksis eller Fremgangsmaade har været fulgt igennem en længere Tid, men der maa tillige foreligge Momenter, som viser, at Koutumens Varighed ikke er af tilfældig Art, men er Udtryk for, at Parterne efterhaanden har haft Grund til at anse en Fravigelse som stridende mod Overenskomstforholdet.<sup>3</sup>

Som det er omtalt i Indledningen, er det i de senere Aar gentagne Gange sket, at Lovgivningsmagten har grebet ind i Interessekonflikter mellem Fagforeninger og Arbejdsgivere og truffet Bestemmelser om Arbejdsvilkaarenes autoritative Fastsættelse. I disse Tilfælde træder de ved eller i Henhold til Loven trufne Afgørelser ganske i Stedet for de af Parterne vedtagne Overenskomster og gaar dermed ind som en Bestanddel af det kollektive Overenskomstforhold.

For at den kollektive Overenskomst skal falde ind under Den faste Voldgiftsrets Virkeomraade, er det en Betingelse, at Overenskomsten paa Arbejdersiden er indgaaet af en Arbejderorganisation, jfr. Voldgiftsretslovens § 4 B. Hvad herved forstaas, præciseres nærmere ved Lovens § 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,<sup>4</sup> 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 Arbejds-

---

3. Jfr. nærmere S. 110 ff.

4. Om den utvivlsomt for snævre Afgrænsning af Fagene se ogsaa nfr. s. 305, Note 1. Det er dog næppe saaledes, at alle Arbejdsforhold henhører under Loven. F. Eks. omfatter Loven ikke Overenskomster om Lønnen for Læger og Ingeniører eller for Arbejdsformænd.

betingelser, naar Arbejderne beskæftiges af dem ved de nævnte Virksomheder, eller en Flerhed af Arbejdere, hvem der ved en saadan med en Arbejdsgiverorganisation eller en enkelt Virksomhed indgaaet Overenskomst mod Overholdelse af visse Pligter er tilsikret visse Arbejdsbetingelser, naar de nævnte Arbejdere beskæftiges hos de paagældende Arbejdsgivere.

Som det ses af denne Bestemmelses Formulering, er det nærmest den Omstændighed, at en Gruppe Arbejdsgivere eller Arbejdere har afsluttet en kollektiv Overenskomst, som gøres til Kriteriet for, om der foreligger en Sammenslutning, der kan betegnes som en Organisation i Lovens Forstand, og Lovens Krav herom indeholder derfor ikke nogen virkelig Begrænsning. En Begrænsning med Hensyn til Den faste Voldgiftsrets Virkeomraade, som netop er tænkt anvendt i Tilfælde, hvor en Overenskomst er sluttet med en ganske løs Organisation, findes derimod i Lovens § 17, 3die Stykke: Saafremt en 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. Det maa derved ogsaa erindres, at en ganske løs Organisation, som ikke har nogen væsentlig økonomisk Basis for sin Virksomhed, som f. Eks. en Værkstedsklub, ikke økonomisk kan indestaa for Opfyldelsen af de indgaaede Forpligtelser. Paa Arbejdsgiverside har dette Hensyn ikke tilsvarende Vægt, idet det, hvis den underskrivende Organisation savner fornøden Fasthed, kan antages, at de tilsluttede Arbejdsgivere hæfter solidarisk for Opfyldelsen.<sup>5</sup>

I Udtrykket »Enkeltmand, Firma, Aktieselskab« i Voldgiftsretslovens § 4 B. ligger ikke nogen Begrænsning, som kan udelukke offentlige Institutioner, Kommuner eller Staten, fra at være Part i kollektive Overenskomster under Lovens Omraade.<sup>6</sup> Der bestaar talrige kollektive Overenskomster med Kommuner angaaende Lønnen for de af disse beskæftigede Arbejdere og Funktionærer; i Løbet af de allersidste Aar er der endvidere sluttet et Antal Overenskomster med Staten, hvis Lønninger dog endnu i vidt Omfang er ensidigt fastsat.

Kun for de egentlige Tjenestemænd er Retsstillingen grundlæggende forskellig fra den, der tilkommer de i en privat Virksomhed ansatte. Lønninger og andre Arbejdsvilkår fastsættes for Statens Tjenestemænd

---

5. K. 344.

6. K. 554.

ved Lov, og for de kommunale Tjenestemænd ved Lønregulativer, der fastsættes af vedkommende kommunale Myndighed med Indenrigsministeriets eller Amtets Godkendelse. Forud for Udfærdigelsen af disse Regulativer gaar der Forhandlinger med vedkommende Tjenestemandorganisationer. Selv om Enighed opnaas, nedfældes Resultatet dog ikke i en egentlig Overenskomst, og de om Arbejdsvilkaarene truffne Bestemmelser har lige Gyldighed, enten Enighed er opnaaet eller ikke. Er der indgaaet en Aftale med en Fagforening om Arbejdsvilkaarene, kan den dog i hvert Fald i visse Retninger have Gyldighed som kollektiv Overenskomst.<sup>7</sup>

Da de kollektive Overenskomster i Regelen indgaaes imellem de paa begge Sider værende Organisationer, men de Retsvirkninger, som de afføder, i vidt Omfang træder frem i Forholdet mellem Medlemmerne indbyrdes, har det voldt nogen Vanskelighed at bestemme, hvem der er Overenskomstens egentlige Parter, d. v. s. hvem der bærer Rettigheder og Forpligtelser ifølge den kollektive Overenskomst.

I den arbejdsretlige Teori i Tyskland, saaledes som den havde udviklet sig forinden Nationalsocialisternes Overtagelse af Magten, søgte man at bestemme Partsforholdet ved de kollektive Overenskomstforhold ud fra de almindelige Grundsætninger, som gælder for Forenings- og Fuldmagtsforhold. Hvis man anvender de almindelige foreningsretlige Regler paa Overenskomstforholdet, er det nærmestliggende at antage, at de ved de kollektive Aftaler opstaaede Forpligtelser udelukkende paa-hviler Foreningen, der omvendt alene berettiges ved Overenskomstens Bestemmelser. I det foregaaende Afsnit er det saaledes omtalt, at en Fagforening eller en Fagforenings Medlemmer uden for de kollektive Overenskomstforhold normalt hverken forpligtes ved de af Foreningen indgaaede Aftaler eller ved de af den begaaede Retsbrud.

Denne Foreningsteori lider imidlertid af den Svaghed, at dens Gennemførelse i Praksis enten forudsætter Foreningens Ansvar for, at de enkelte Medlemmer handler i Overensstemmelse med Overenskomstens Bestemmelser – og en saadan Garantipligt har man ikke været tilbøjelig til at ville indlægge i Overenskomsten uden udtrykkelig Vedtagelse –

---

7. Saaledes om en Aftale med en Kommune om udelukkende Beskæftigelse af Medlemmer af Arbejdsløshedskassen, K. 4358. Om Afgørelsen er i Overensstemmelse med almindelig Praksis, kan dog vistnok omtvistes. Det kan endvidere omtvistes, om Aftalen ikke fordrer højere Myndigheds Godkendelse. Der synes ikke at være Holdepunkter for den under Sagen af Amtet hævdede Opfattelse, hvorefter Aftalen vel var bindende for Sogneraadet, men at Amtet eventuelt kunde skride ind imod den efter Kommunallovgivningens Regler.

eller ogsaa vil man savne tilstrækkelige Retsmidler til Overenskomstens Gennemførelse, idet Teorien forudsætter, at intet Ansvar kan gøres gældende mod de enkelte Organisationsmedlemmer.

En anden Teori »Repræsentationsteorien« gaar derfor ud fra, at Organisationerne indgaar de kollektive Overenskomster paa Medlemmernes Vegne som disses Fuldmægtige. Efter denne Teori er det de enkelte Medlemmer, som berettiges og forpligtes ved Overenskomsten om Løn og Arbejdsvilkaar. Ej heller Repræsentationsteorien lader dog alle berettigede Hensyn komme til deres Ret. Hvis Rettighederne efter den kollektive Overenskomst udelukkende skal tilkomme de enkelte Medlemmer, maa disse ogsaa anses som berettigede til at give Afkald derpaa, og Organisationerne vil savne Grundlag til at skride ind mod Aftaler mellem enkelte Arbejdsgivere og deres Arbejdere om Fravigelse af Overenskomstens Bestemmelser. Hertil kommer, at Overenskomsterne indeholder adskillige Bestemmelser navnlig om Behandlingen af faglig Strid, som direkte kun vedrører Forholdet mellem Organisationerne som saadanne, og som ikke kan begrunde Rettigheder og Forpligtelser for de enkelte Arbejdsgivere eller Arbejdere, der omfattes af Overenskomsten.

Der har derfor været gjort Forsøg paa Opstilling af forskellige Teorier, som forener Opfattelsen af Foreningen og de enkelte Medlemmer som berettigede og forpligtede ved den kollektive Overenskomst, de saakaldte »kumulative Teorier«, og disse Teorier har for saavidt sat deres Præg paa Bestemmelserne i Loven om Den faste Voldgiftsret, som denne uden Hensyn til de iøvrigt gældende foreningsretlige Regler etablerer en Ordning, der lader alle Hensyn til Overenskomsternes retlige Gennemførelse baade hos de enkelte Medlemmer og hos Organisationerne komme til deres Ret.

Loven bygger først og fremmest paa den Forudsætning, at saavel Organisationerne som deres Medlemmer har en Pligt til at overholde Overenskomstens Bestemmelser. Hvis der derfor handles i Strid med Overenskomstens Bestemmelser, kan Ansvarret paalægges den skyldige i Form af en Pengebod, hvad enten Brudet er begaaet af et enkelt Medlem af Organisationen, af en Underorganisation eller af en af de Organisationer, som har afsluttet den paagældende Overenskomst, Lovens § 4, jfr. § 5.

Paa tilsvarende Maade gælder det, at Rettighederne i Henhold til de kollektive Overenskomster efter den ved Loven etablerede Ordning maa siges at tilkomme saavel Organisationen som dens enkelte Medlemmer, for Medlemmernes Vedkommende dog med den meget be-

tydningsfulde Begrænsning, som følger af, at det enkelte Medlem ofte kun kan fremsætte Krav paa Oprensning for stedfundne Overenskomstkrænkelser gennem sin Organisation.

Hvis en Overenskomst er afsluttet af en Organisation, følger det saaledes af Voldgiftsretslovens § 4 B., at det alene er denne Organisation, som kan paaklage Overenskomstbrud ved Indstævning af den modstaaende Organisation (eller Enkeltvirksomhed). Endvidere bestemmes det i § 4 D., at forsaavidt en saadan Organisation eller Enkeltvirksomhed er Medlem af en mere omfattende Organisation, skal Søgemaal anlægges af og mod den mere omfattende Organisation, der hænder Dom og lider Dom paa Sagsøgerens og Sagsøgtens Vegne. Paa tilsvarende Maade er det i Henhold til den af Hovedorganisationerne vedtagne Norm for Behandling af faglig Strid de Organisationer, som har afsluttet Overenskomsten, der under Mæglings- og Voldgiftsbehandlingen repræsenterer deres Medlemmer og varetager deres Interesser.

Herunder har Organisationerne en vidtgaaende Adgang til at raade over Medlemmernes Ret. Organisationerne vil kunne slutte Sagen ved Forlig, hvorved de opgiver den enkeltes Ret i Henhold til den kollektive Overenskomst, og træffe Bestemmelser om de Retsskridt, som iøvrigt skal foretages til Gennemførelsen af Medlemmernes Krav. Drejer Sagen sig om enkelte Arbejderes Lønkrav, som Arbejderne normalt kan indtale for de ordinære Domstole i Medfør af Voldgiftsretslovens § 5 B. 1, kan Organisationen renoncere paa denne Ret.

Organisationens Stilling som den primært berettigede viser sig endelig i den Regel, at den for de faglige Voldgiftsretter og Den faste Voldgiftsret kan hævde Overholdelsen af Overenskomsten uanset saadanne Aftaler, som maatte være truffet mellem den enkelte Arbejdsgiver og hans Arbejdere eller med en Underorganisation under den Organisation, der har afsluttet den paagældende Overenskomst, med mindre de for Overenskomstforholdet gældende Regler hjemler Afslutning af saadanne Særaftaler.

Af det anførte følger dog ikke, at med Nødvendighed alle Bestemmelser i den kollektive Overenskomst skaber Rettigheder og Forpligtelser baade for Organisationerne og deres Medlemmer. Da Pligten til at medvirke til den faglige Behandling af Konflikter stedse maa opfattes som en vedkommende kontraherende Part, Fagforening og Arbejdsgiverorganisation eller enkelt Arbejdsgiver særligt paahvilende Pligt, kan de enkelte Arbejdere naturligvis ikke gøres ansvarlige for nægtet Medvirken til Mægling eller Voldgiftsbehandling. Om Pligten

(eller Retten) efter Overenskomsten efter sit Indhold paahviler (eller tilkommer) Medlemmerne eller Organisationen, er i det enkelte Tilfælde et Spørgsmaal om Overenskomstens Fortolkning.<sup>8</sup>

Ej heller kan man – hvis en Overenskomstbestemmelse antages at begrunde Pligter saavel for Organisationen som for dens Medlemmer – paa Forhaand gaa ud fra, at Organisationens og Medlemmernes Pligter har det samme Indhold.

Endvidere maa det ved Bedømmelsen af Ansvar for Overenskomstbrud erindres, at adskillige af Overenskomsternes Bestemmelser, navnlig Forbudet mod Arbejdsstandsninger, har den særlige Karakter af kollektiv Forpligtelse, som giver sig Udtryk i, at de ikke kan krænkes ved en enkelt Arbejders Handling eller ved Arbejdsgiverens Forhold over for en enkelt Arbejder. Pligten til at undlade Strejke eller Lockout kan ikke krænkes ved, at en enkelt Arbejder uafhængig af andre forlader Arbejdet eller afskediges. Derimod vil en enkelt Arbejder kunne begaa en Overenskomstkrænkelse ved i Strid med Overenskomsten at paatage sig Arbejde under Priskurantens Bestemmelser eller ved trods Forbud herimod i Overenskomsten at udføre Arbejde for egen Regning. Ligeledes vil Arbejdsgiveren overtræde Overenskomsten ved at betale en enkelt Arbejder mindre end den Løn, som han efter Overenskomsten har Krav paa. Hvorvidt en given Overenskomstbestemmelse har den kollektive Natur, som her er omtalt, er ogsaa et Spørgsmaal om Overenskomstens Fortolkning. Om en enkelt Arbejder begaar Overenskomstbrud ved at nægte at efterkomme de af Arbejdsgiveren i Henhold til hans Ret til at lede og fordele Arbejdet givne Paabud, er tvivlsomt.<sup>9</sup>

## § 8.

### Den kollektive Overenskomsts Indgaaelse

En kollektiv Overenskomst kan indgaaes saavel mundtligt som skriftligt. Efter dansk Ret er en mundtlig Overenskomst – forudsat selvfølgelig, at dens Indgaaelse eller Indhold erkendes eller bevises – ligesaa kraftig og bindende som en skriftlig.<sup>1</sup>

---

8. Ved K. 1788 antoges det, at Bestemmelse i Overenskomsten om, at Losning af udenbys Fartøjer alene maatte ske ved Medlemmer af Foreningen af Arbejdsgivere ved den paagældende Havn, indeholdt Forbud saavel mod, at Foreningen paatog sig Losningsentrepriser, som at Fagforeningens enkelte Medlemmer optraadte som Losningsentreprenører.

9. Jfr. K. 1526.

Paa samme Maade som den rent mundtlige Aftale er bindende, er ogsaa saadanne Tillægsaftaler, som maatte være trufne under Forhandlingerne om Overenskomsten, men som ikke er optagne i den skriftlige Udfærdigelse, gyldige, medmindre Overenskomstens Tavshed kan tages som Udtryk for, at endelig mundtlig Aftale ikke er indgaaet. Hvis derfor en af Parterne ved Underskriften har taget Forbehold om Hovedorganisationens Godkendelse – som det i Praxis ikke sjældent sker – vil Overenskomsten ikke være bindende, hvis Hovedorganisationen nægter sin Godkendelse.<sup>2</sup>

Det maa naturligvis altid tilraades Parterne at drage Omsorg for, at indgaaede Aftaler oprettes skriftligt og underskrives af den anden Part. I modsat Fald maa det altid paahvile den Part, som paaberaaber sig den indgaaede Aftale, mod Modpartens Benægtelse at føre det fulde Bevis for Aftalens Indgaaelse og paastaaede Indhold.<sup>3</sup> Som Bevis for Indgaaelsen er Den faste Voldgiftsret utilbøjelig til at anerkende en efter mundtlige Forhandlinger af den ene af Parterne oprettet »Protokol« over de stedfundne Forhandlingers Resultat, naar den anden Part ikke er gjort bekendt med Oprettelsen eller med Protokollens Indhold.<sup>4</sup>

Selvom en kollektiv Overenskomst kan indgaaes mundtligt, kan man dog ikke gaa ud fra, at enhver Erklæring fra en Arbejdsgivers Side om at ville betale efter Fagets almindelige Overenskomst, at ville forhøje visse Lønsetser eller betale vist Arbejde med en bestemt Pris kan anses som en ham forpligtende Overenskomst. Omstændighederne kan vise, at Arbejdsgiverens Udtalelse mere er ment som en Tilkendegivelse af, at han for Tiden ikke har noget imod at betale som forlangt, selvom

---

1. Jfr. K. 152. Skriftlig Overenskomst kræves derimod baade efter norsk og svensk Lovgivning.

2. Jfr. K. 630, 2218. Se endvidere om Tilfælde, hvor mundtlige Tillægsaftaler er paastaaet, K. 504, 785, 810, 1441. Naar Overenskomst er sluttet med en Organisation, er Forbehold over for enkelte Arbejdere uden Betydning, K. 3107.

I et Tilfælde, hvor en Arbejdsgiverforening havde meddelt den modstaaende Organisation, at den havde instrueret Medlemmerne om at betale i Overensstemmelse med Fagforeningens Standpunkt, der deltes af Dansk Arbejdsgiverforening, men samtidig havde tilkendegivet, at man ansaa Standpunktet for at være urigtigt, antoges derved ingen Forpligtelse paadraget, K. 5448.

3. K. 286, 1488, 2743, 2841, 3485, U. f. R. 1943. 26 (H. D.); at den klagende Part har opfattet Forhandlingerne som indeholdende et bindende Tilsagn, er ikke tilstrækkeligt, hvis denne Forstaaelse ikke var grundet, K. 1201.

4. K. 1311, 1723.

han ikke vil paadrage sig nogen Forpligtelse for Fremtiden,<sup>5</sup> og i særlig Grad vil det anførte gælde, hvis Arbejdsgiveren under Forhandlingerne har givet Udtryk for, at han ikke vil inddrages i noget Retsforhold til den paagældende Fagforening.<sup>6</sup>

Det er undertiden forekommet, at Lønninger og andre Arbejdsvilkaar ogsaa for Arbejdere og Funktionærer, der ikke er offentlige Tjenestemænd, har været fastsat i Regulativer, der er udfærdiget af vedkommende Arbejdsgiver, navnlig naar denne er en offentlig eller halvoffentlig Myndighed.

Forinden Fastsættelsen af reglementariske Lønbestemmelser kan der være ført Forhandlinger med vedkommende faglige Organisation om dennes Tiltrædelse af Regulativets Bestemmelser; i Mangel af klare Tilkendegivelser derom vil det da ofte kunne være tvivlsomt, om denne Forhandling har været af blot orienterende Karakter, eller om Godkendelsen af de paa Forhaand af Fagforeningen tiltraadte Lønningsvilkaar har skabt en kollektiv, Arbejdsgiveren forbindende Overenskomst.<sup>7</sup>

En Følge af, at Overenskomster kan indgaas formløst, er den, at Overenskomstforpligtelse kan stiftes stiltiende, bl. a. derved at en Arbejdsgiver uden at have paataget sig nogen formelig Forpligtelse dertil til Stadighed ved sine Lønudbetalinger følger Fagets almindelige eller den for lignende Virksomheder gældende Overenskomst. Hvormeget der i saa Henseende maa kræves, vil i høj Grad afhænge af Omstændighederne, idet Arbejdsgiveren ogsaa i dette Tilfælde vil kunne paaberaabe sig, at Forholdene har været saaledes, at han blot indtil videre ikke har haft noget mod at betale efter den almindelige Overenskomst. Udover den blotte Anvendelse af Overenskomstens Satser i Virksomheden maa man derfor fordre noget mere, der indicerer, at Arbejdsgiveren efterhaanden har følt Overenskomstens Overholdelse som en ham over for Fagforeningen paahvilende Pligt, f. Eks. at Arbejdsgiveren har ført Forhandlinger med Fagforeningen eller underkastet Tvistemaal om Betalingen Afgørelse efter Regler om Behandling af faglig Strid,<sup>8</sup> eller at Forholdet har vedvaret i meget lang Tid.<sup>9</sup> Hvis

---

5. K. 572, 1149, jfr. K. 3485, 3628.

6. K. 1805, 2159, 3690.

7. Saaledes K. 589, jfr. om et koncessioneret Telefonselskabs Lønningsreglement K. 739; se endvidere K. 955, men derimod i et særligt Tilfælde K. 1741.

8. K. 1140, 4489, 5202, jfr. K. 3227, 4808.

9. K. 1509, 1524, men derimod K. 1723, 1776, J. T. 1933. 16. For saa vidt Afgørelsen i Sag Nr. 1524 forudsætter, at den stiltiende Tiltræden af Fagets

Arbejdsgiveren udtrykkelig har gjort sine Arbejdere opmærksom paa, at Overenskomsten ikke er gældende ved hans Virksomhed, vil dette ligesom den Omstændighed, at der har været praktiseret visse Afvigelser fra Overenskomstens Lønbestemmelser, tale mod Antagelse af en stiltiende Overenskomst.<sup>10</sup>

Ved Indgaaelse af Særoverenskomster med enkelte Arbejdsgivere forekommer det ikke sjældent, at Overenskomsten ikke er fuldt udformet, men i større eller mindre Omfang henviser til Bestemmelser i andre Overenskomster, som ogsaa skal være gældende i det særlige Forhold. Fagforeningen, der i Regelen vil tage Initiativet til Aftalens Indgaaelse under saadanne Forhold, bør da drage Omsorg for, at den Overenskomst, hvortil der henvises, er til Stede og forevises eller overgives til Modparten; i modsat Fald maa denne være berettiget til at henholde sig til den Fremstilling, som han har faaet af Fagforeningsrepræsentanten om, hvad det egentlig er, han har forpligtet sig til ved den paagældende Henvisning,<sup>11</sup> medmindre han af særlige Grunde maatte forudsættes at være bekendt dermed.<sup>12</sup>

For at en Overenskomst skal være gyldigt indgaaet, maa den Part, der fører Forhandlingerne og underskriver Aftalen, have den dertil fornødne Competence. Hvad angaar Organisationernes Adgang til at forpligte de under dem hørende Medlemmer og eventuelle Underorganisationer, maa først og fremmest nævnes, at hvis en Overenskomst er indgaaet mellem Hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen, er den bindende ogsaa for de under disse Organisationer hørende Underorganisationer og disses enkelte Med-

---

Overenskomst medfører Forpligtelse til at følge ogsaa nye Overenskomster, som vedtages mellem Hovedorganisationerne i Faget, er den næppe rigtig; end ikke den Arbejdsgiver, som udtrykkelig har tiltraadt Fagets almindelige Overenskomst, bliver uden ny Tiltræden bundet til nye Overenskomstbestemmelser, med mindre Forpligtelsen netop gaar ud paa en Tiltræden af den til enhver Tid gældende Hovedoverenskomst. Se dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 47, men Illum smst. S. 111. Se endvidere om Dyrtidstillæg, hvor Resultatet er mere nærliggende, K. 3472. At en Arbejdsgiver over for Trediemand har forpligtet sig til at aflønne i Overensstemmelse med en Overenskomst, skaber i sig selv ikke Ret for den modstaaende Organisation, jfr. herved K. 3230. Ved K. 2811 antages det, at et Firma ikke ved at følge Typografoverenskomsten var bundet over for Typografforbundet, men kun over for Litografforbundet, med hvilket Firmaet havde Overenskomst om Litografarbejde.

10. K. 1158.

11. K. 1282, men derimod maaske K. 1345.

12. K. 1345.

lemmer, jfr. Hovedaftalens § 3: Overenskomster, afsluttet mellem de to Hovedorganisationer, skal respekteres og efterkommes af alle de under dem hørende Organisationer under vedkommende Hovedorganisations Ansvar.<sup>13</sup>

Bestemmelsen i Hovedaftalens § 3 er imidlertid kun en Legitimationsregel, der afgør Spørgsmaalet om Gyldighed af indgaaede Overenskomster mellem Hovedorganisationerne; et andet Spørgsmaal er det, hvorvidt Hovedorganisationerne over for deres Medlemmer er berettigede til Indgaaelsen, og dette Spørgsmaals Besvarelse beror paa Organisationens Vedtægter. Herom gælder ifølge Vedtægterne for Landsorganisationen, at Hovedorganisationen kan indgaa Overenskomst med den modstaaende Hovedorganisation om Spørgsmaal af almen Interesse for alle Arbejdere, og som Eksempel nævnes Fastsættelse af Maksimalarbejdsdagen, Bestemmelser vedrørende Sommerferie, Spørgsmaal vedrørende Industriens Socialisering. Derimod maa Landsorganisationen ikke afslutte Overenskomster vedrørende Løn- og Arbejdsvilkaar paa de tilsluttede Organisationers Vegne. For Dansk Arbejdsgiverforenings Vedkommende findes ingen tilsvarende særlig Vedtægtsbestemmelse om Adgangen til at slutte Overenskomster paa de tilsluttede Organisationers Vegne, men den almindelige Bestemmelse i Vedtægterne om, at Generalforsamlingen er højeste Myndighed i Foreningens Anliggender maa medføre en almindelig Beføjelse til at forpligte Medlemmerne ved Overenskomster med den modstaaende Hovedorganisation.

Ifølge Lovene for de enkelte Fagforbund kan Forbundene indgaa Overenskomster paa de tilsluttede Afdelingers Vegne, og tilsvarende Bestemmelser vil forefindes i Vedtægterne for Arbejdsgivernes Sammenslutninger. Paa tilsvarende Maade vil Fagforbundenes forskellige lokale Afdelinger kunne forpligte deres enkelte Medlemmer ved kollektive Overenskomster. Dog vil en Overenskomstbestemmelse i den Grad kunne gaa ud over det paaregnelige, at Organisationen ved Antagelsen af en saadan Bestemmelse er gaaet saaledes uden for Forudsætningerne for den organisationsmæssige Forpligtelse, at Medlemmerne kan vægre sig ved at efterkomme den.<sup>14</sup>

---

13. Jfr. K. 573, hvor det dog antoges godtgjort, at der var taget mundtligt Forbehold om Underorganisationernes Godkendelse.

14. Jfr. Forudsætningen herom i K. 620, hvor Sagen drejede sig om en Mesters Indsigelse mod Overenskomstens Normering af Svendehold, og K. 1033 angaaende Bestemmelse i Frisørfagets Overenskomst om Godkendelse af Kom-

I Dansk Arbejdsgiverforenings Love findes Bestemmelse om, at Overenskomst angaaende en Række praktisk vigtige Forhold ikke maa indgaas af de enkelte under Foreningen hørende Organisationer eller enkelte Arbejdsgivere uden Hovedorganisationens Godkendelse.<sup>15</sup> Paa tilsvarende Maade indeholder de enkelte Fagforbunds Vedtægter Bestemmelser, der begrænser de lokale Afdelingers Ret til at afslutte Overenskomster. Hvor saadanne Bestemmelser forekommer, plejer Organisation eller Arbejdsgiveren derfor at tage Forbehold om Hovedorganisationens Godkendelse, og nægtes denne, er Overenskomsten ikke bindende.<sup>16</sup> Hvis imidlertid Meddelelse om nægtet Godkendelse ikke er tilstillet Modparten inden en rimelig Tid, vil Retten til at nægte Godkendelse være fortabt. I Praksis forekommer det nemlig meget sjældent, at Godkendelse nægtes, og Den faste Voldgiftsret har derfor statueret, at Hovedorganisationens Tavshed maa fortolkes som en stiltiende Godkendelse.<sup>17</sup> Saafremt en Arbejdsgiver eller en Organisation i Strid med sine Forpligtelser over for Hovedorganisationen har forsømt at betinge Overenskomsten af Godkendelse, er Overenskomsten dog bindende, uanset om Hovedorganisationen derefter protesterer.<sup>18</sup>

Om en Overenskomstbestemmelse er fravigelig ved Aftale mellem de enkelte under Aftalens Omraade hørende Arbejdere, Arbejdsgivere og Underorganisationer beror i hvert enkelt Tilfælde paa, hvad der maa have været Parternes Hensigt ved Indgaaelsen. Det er med andre Ord et Spørgsmaal om Overenskomstens Fortolkning. Af Hovedaftalens Bestemmelser er de praktisk vigtige Bestemmelser om Arbejdsgiverens

---

pagniskaber; i begge Tilfælde ansaas Bestemmelsen for bindende, i sidstnævnte Tilfælde uanset, at Mesteren havde protesteret paa Generalforsamlingen og stemt imod Vedtagelsen; om Organisationens Berettigelse lige over for Medlemmet til Overenskomstens Indgaaelse, se U. f. R. 1928. 315 (H. D.).

15. Bl. a. Aftale om kortere Arbejdstid, almindelig Lønforhøjelse (Dagløn eller Akkord), Ferie med eller uden Løn, Forpligtelse til kun at beskæftige organiserede Arbejdere og Forpligtelse til kun at antage Arbejdere gennem Arbejdsanvisningskontorer, oprettede af Arbejderorganisationer.
16. Jfr. foran ved Note 2. Meddelt Godkendelse medfører ikke, at Overenskomsten bliver bindende for andre Underorganisationer, f. Eks. i Henseende til Aftalens Bestemmelser om Afgrænsningen mellem Fagene, K. 2759.
17. K. 2218, men derimod om en mindre Forsinkelse uanset vedkommende Arbejdsgivers unødige Forhaling af Overenskomstens Indsendelse, K. 630.
18. K. 68; noget andet vilde maaske kunne antages, saafremt en Indskrænkning i Retten til paa egen Haand at indgaa Overenskomster formelig var meddelt den modstaaende Organisation med Tilkendegivelse om, at Hovedorganisationen vilde nægte at respektere Overenskomster indgaaede i Strid med den paa-gældende Bestemmelse.

Ret til at lede og fordele Arbejdet,<sup>19</sup> om Opsigelsesfristen for Priskurranter og øvrige Arbejdsforhold<sup>20</sup> og formentlig ogsaa Bestemmelsen om Arbejdsformænds Ret til at staa uden for Fagforeningerne<sup>21</sup> fravigelige. Den enkelte Arbejdsgiver eller faglige Sammenslutning kan derfor uanset Bestemmelsen i Hovedaftalens § 4 afslutte Overenskomster, der gør Indskrænkninger i Arbejdsgiverens Ret til at lede eller fordele Arbejdet, herunder f. Eks. paatage sig Forpligtelse til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige organiserede Arbejdere eller underkaste sig nærmere regulerende Bestemmelser om Arbejdets Organisation.

Derimod turdet det i hvert Fald anses for tvivlsomt, hvorvidt de enkelte Organisationer, der er bundne ved Hovedaftalen, paa egen Haand vilde kunne indgaa Overenskomster, der betød et klart Brud med de Regler, der gives i § 2 om Pligt til Varsling af Strejke og om Adgangen til at iværksætte Sympatistrejker og Sympatilockouter.<sup>22</sup>

Med Hensyn til almindelige faglige Overenskomster gælder det, at Aftale om deres Fravigelse som Hovedregel kun kan træffes af de samme Parter, som har indgaaet Overenskomsterne. At det enkelte Medlem af Organisationerne ikke kan give Afkald paa de ham i Henhold til Overenskomsten tilkommende Rettigheder, er en Regel, som navnlig er en absolut Nødvendighed for at sikre Fagforeningerne de ved Overenskomsten opnaaede Resultater. For at opnaa Arbejde eller for at undgaa Afskedigelse vilde den enkelte Arbejder let kunne være fristet til at samtykke i en Fravigelse i de overenskomstmæssige Arbejdsvilkaar.

Det kan imidlertid forekomme, at Overenskomstens Bestemmelser udtrykkeligt er gjort fravigelige. Endvidere gælder det om Overenskomsternes Regler om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar, at disse kun er Minimumsforskrifter, der ikke er til Hinder for Aftaler mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere om højere Løn eller andre særlige Fordele.<sup>23</sup>

---

19. § 4.

20. § 6.

21. § 5.

22. Det er dog antaget, at Varselsreglerne kunde fraviges ved Koutume inden for et bestemt Fag, jfr. K. 422, 440, 464 om en Koutume for Iværksættelse af uvarslede Arbejdsstandsninger paa enkelte Arbejdspladser inden for Byggefagene, der dog nu ikke mere anses for gældende, jfr. K. 1092, 1369, samt om et særligt Tilfælde, hvorefter Indholdet af den gældende Overenskomst medførte, at kollektiv Lønnedsættelse vilde kunne iværksættes uden Varsel efter Overenskomstens Udløb, K. 1530.

23. I hvilket Omfang den enkelte Arbejdsgiver over for Fagforeningen ved særlig

Selv uden for saadanne Tilfælde kan Hovedregelen ikke gennemføres fuldt ud. De faglige Overenskomster skal i Praksis tillempes paa saa forskellige Arbejdsforhold, at en streng Anvendelse af Overenskomstens Bestemmelser undertiden af begge Parter maa erkendes at være uhen-sigtsmæssig. I saadanne Tilfælde, som ikke har en vidtrækkende prin-cipiell Betydning, maa den enkelte Arbejdsgiver og hans Arbejdere kunne slutte en bindende Aftale om Overenskomstens Fravigelse.<sup>24</sup>

Lignende Regler maa gælde med Hensyn til Underorganisationernes Ret til ved Aftale at fravige Bestemmelser i en almindelig faglig Overenskomst; navnlig maa det antages, at Underorganisationerne i vid Udstrækning kan indgaa Aftaler, hvorved Hovedoverenskomstens Be-stemmelser suppleres og udfyldes, og Adgangen til at træffe afvigende Aftaler maa for Organisationerne være betydelig mere vidtgaaende end for disses enkelte Medlemmer.

For at en Overenskomst skal være bindende, maa endelig de Repræ-sentanter for Organisationerne eller de enkelte Arbejdsgivere, der fører Forhandlingerne og underskriver Overenskomsten, have den fornødne Bemyndigelse dertil. I saa Henseende gælder det formentlig, at de af Organisationernes Repræsentanter under de sædvanlige, organisations-mæssige Forhandlinger afgivne Tilsagn er bindende, uanset om de har den fra deres egen Organisations Bestyrelse, Generalforsamling o. l. efter Vedtægterne fornødne Tilslutning, eller de handler imod de dem af saadanne Foreningsmyndigheder givne Instrukser. Den modstaaende Part vil normalt ikke have nogen Adgang til at efterprøve, hvorvidt Foreningsrepræsentanterne er gaet uden for deres Beføjelse, og maa derfor være berettiget til at henholde sig til den Overenskomst, som er truffet med de Foreningsrepræsentanter, hvem Organisationen overla-der Forhandlingerne.<sup>25</sup> Hvis imidlertid Repræsentanterne under For-

---

Overenskomst generelt kan forpligte sig til at svare højere Løn end den ved Fagets almindelige Overenskomst fastsatte, kan dog være tvivlsomt, K. 946.

24. K. 95, Udsættelse med Afgivelse af Indsigelse mod et Akkordregnskab kunde meddeles Mesteren af hans Svende; om Aftale om Arbejde i indskrænket Drift, K. 964; er Arbejderne indgaaet paa en midlertidig Forskydning af Arbejds-tiden, maa denne Aftale i hvert Fald medføre, at Fagforeningen først kan kræve Forholdet bragt til Ophør, hvis Aftalens uforbindende Karakter er fast-slaaet ved faglige Forhandlinger, K. 2304. Aftale med Folkene om ændret Be-regning af et saakaldt Zonetillæg ansaas ikke foreneligt med Overenskomsten, K. 5108.

25. K. 576, Vedtagelse paa Timandsmøde er efter den almindelige, organisations-mæssige Opfattelse en endelig Vedtagelse, der ikke berøres af, at den vedtagne Ordning senere forkastes paa Fagforeningens Generalforsamling. At en Gods-

handlingerne oplyser Omstændigheder, som viser, at de ved den trufne Aftale gaar ud over, hvad de har deres Organisations Tilslutning til, maa deres Tilsagn opfattes som betinget af, at de senere opnaar den nødvendige Godkendelse.<sup>26</sup>

Bemyndigelse til Afslutning af Overenskomst kan ogsaa skyldes en særlig for det enkelte Tilfælde given Fuldmagt.<sup>27</sup> En speciel Fuldmagt til at indgaa kollektiv Aftale foreligger, hvor et Spørgsmaal, som egentlig henhører under Centralforeningerne, henskydes til Forhandling mellem de lokale Organisationer, eller en Tvist henskydes til Forhandling mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere.<sup>28</sup>

## § 9.

### Regler om Forhandling angaaende nye Overenskomster. Mægling i Arbejdsstridigheder

Baade Indgaaelsen og Administrationen af de kollektive Overenskomster forudsætter ofte vidtløftige Forhandlinger mellem Parterne i Arbejdsforholdet. I de kollektive Overenskomster finder man meget ofte Regler, der paalægger Parterne Pligt til at deltage i Forhandlinger saavel om Overenskomstens Anvendelse som eventuelt om nye supplerende Aftalers Indgaaelse. Af særlig Betydning for Tilvejebringelsen af nye Aftaler og dermed for hele Overenskomstmekanismens Funktion er imidlertid de mellem Hovedorganisationerne aftalte Forhandlingsregler og Forligsmandslovens Bestemmelser om Forhandling under Medvirken af Statens Forligsinstitution.

Naar Opsigelsesvarslet for kollektive Overenskomster ved Septemberforligets § 6 blev fastsat til 3 Maaneder, jfr. nu Hovedaftalens § 7, har det været Hensigten, at der skulde være Tid til Forhandling om Ind-

---

inspektør var bemyndiget til at afslutte Overenskomst paa sin Principals Vegne uden Hensyn til, om det af denne var forbudt ham, er antaget ved K. 396. Se endvidere K. 704, 946, 3227, 4264. Efter Omstændighederne kan det kræves, at den, om hvis Overenskomstforhold der er ført Forhandling, fremsætter Indsigelse mod en indgaaet Aftale, der gaar ud over den givne Bemyndigelse, K. 2814.

26. K. 476, 925.

27. Om Fuldmagt var givet, K. 3266.

28. Jfr. K. 2045; om et Tilfælde, hvor Arbejderne, der havde faaet Bemyndigelse til at forhandle om nye Akkordsatser, havde overskredet Bemyndigelsen ved at indgaa paa en ny Form for Aflønning i Timeløn, K. 1477.

gaaelsen af ny Overenskomst, inden den gamle udløb. Alligevel har der lydt Klager over, at Forhandlingerne har været paabegyndt for sent og forhaledes unødigt. Delvis skyldes Forhalingen taktiske Grunde; i øvrigt har man søgt at afhjælpe Ulemperne ved de af Hovedorganisationerne vedtagne Forhandlingsregler, første Gang ved Forhandlingsreglerne af 1936. Ændrede Forhandlingsregler har været vedtaget i 1951, 1956 og 1960.

Medens de tidligere Overenskomster havde varierende Udløbstid, blev det ved Forhandlingsreglerne af 1936 bestemt, at alle Overenskomster mellem Hovedorganisationerne skulle have fælles Udløbstid den 1. Marts. Naar Forhandlingsreglerne har været gældende, d. v. s. mellem Parter, der har været tilsluttet Hovedorganisationerne, eller som ved særlig Aftale er gaaet ind paa, at Forhandlingsreglerne bringes i Anvendelse, har den almindelige Opsigelsesfrist for de kollektive Overenskomster været afkortet til 14 Dage, saaledes at den seneste Frist for Opsigelsen sattes til den 14. Februar. Til Gengæld paalagdes det den Part, der ønskede Ændringer i den bestaaende Overenskomst, inden en vis Dato<sup>1</sup> at fremsende Forslag til disse Ændringer.<sup>2</sup> Var Forslag ikke fremsendt rettidigt, var Følgen, at Overenskomsterne løb uændret videre for et Aar. Ændringsforslag kunne dog ikke kræves, hvor Opsigelsen af en Særaftale medførte, at Aflønning i Stedet skulde ske i Overensstemmelse med en almindelig faglig Overenskomst.<sup>3</sup> Var Ændringsforslag kun fremsat af den ene Part, kunde denne modsætte sig Forhandling om Krav fra den anden Side. Derimod var det tilstrækkeligt, at Opsigelse med 14 Dages Varsel blev afgivet af den anden Part<sup>4</sup>.

---

1. I Forhandlingsreglerne af 1960 den 20. Nov.

2. Forslagene maatte være saaledes specificerede, at de kunde danne Grundlag for Forhandling. Et Krav om Lønforhøjelse uden Angivelse af Kravets Omfang har derfor været anset for utilstrækkeligt, K. 2603 og 2604. Om Forstaaelsen af Aftaler om Ændring af de i Forhandlingsreglerne fastsatte Frister, K. 3096, 3176.

3. K. 2648, 3100. Derimod fritog det ikke for Fremsættelsen af Ændringsforslag, at den Part, der stillede Ændringsforslaget, ønskede, at der fremtidig ingen Overenskomst skulde bestaa. Nogen Pligt til at forny et bestaaende Overenskomstforhold vil næppe heller kunne udledes af Hovedaftalens § 1, Stk. 1, hvori Hovedorganisationerne erkender det ønskelige i, at Spørgsmaalet om Løn- og Arbejdsvilkaar løses gennem Afslutning af kollektive Overenskomster. Spørgsmaalet vil navnlig kunne faa Betydning, naar en uorganiseret Arbejdsgiver har tiltraadt Hovedaftalen.

4. K. 2941. Om Forhandlingsreglernes Anvendelse ved Opsigelse af en Særoverenskomst, se K. 4076.

Forhandlingsreglerne har iøvrigt fastsat noget skiftende Regler om Optagelsen af Forhandlinger dels i Underorganisationerne, dels mellem Hovedorganisationerne. Herunder har der været gjort en Sondring mellem specielle og generelle Krav. Som et almindeligt Træk har det været gældende, at Forhandlingerne paabegyndes i Underorganisationerne for senere at fortsættes mellem Hovedorganisationerne eller under disses Medvirken. I Underorganisationerne har Forhandlingerne om de generelle Krav dog haft en mere formel Karakter, hvorfor man ved Forhandlingsreglerne fra 1956 forsøgte sig med en Ordning, hvorefter de generelle Krav tidligere kunde udtages til Forhandling mellem Hovedorganisationerne, en Ordning, der dog atter blev opgivet ved Forhandlingsreglerne fra 1960. Ved Fastsættelsen af Forhandlingsfristerne har Hensyn været taget til, at Forligsinstitutionen har kunnet inddrages i Forhandlingerne i god Tid før Overenskomsternes Udløb. Ikke desto mindre har det, ogsaa naar det af Forligsmanden stillede Mæglingsforslag er vedtaget af Parterne, været vanskeligt at naa til Løsningen inden Overenskomsternes Udløbstid den 1. Marts. Man kommer vanskeligt bort fra, at en vis Forhaling med Hensyn til de Indrømmelser, som Parterne gør under Forhandlingerne, er et naturligt Led i Forhandlingstaktikken.

Ved Forhandlingsreglerne fra 1956 blev der aabnet en vis Adgang for Parterne eller for Forligsmanden til at henskyde ikke generelle Spørgsmaal til et »Fællesudvalg«, der allerede tidligere har haft til Opgave at afgøre Tvivlsspørgsmaal med Hensyn til Forligsmandsforslagenes Forstaaelse. Reglerne herom, der for et begrænset Omraade kan siges at have indført en Art tvungen Voldgift i Interessesvister, har dog ikke fundet større Anvendelse. Men Muligheden for, at ikke generelle Spørgsmaal saaledes har kunnet holdes aabne til senere Afgørelse, synes at have virket til, at der i større Udstrækning har kunnet opnaas Enighed om de ikke generelle Spørgsmaal under de indledende Forhandlinger.

Ved Forhandlingsreglerne fra 1956 og 1961 indførtes endelig den vigtige Opdeling af Organisationer og Enkeltvirksomheder under de to Hovedorganisationer i 8 Afstemningsgrupper, der omtales nedenfor i Forbindelse med Omtalen af Reglerne i Forligsmandsloven. Vel navnlig paa Grund af den uheldige Virkning, som denne Opdeling havde paa Afstemningsresultatet netop i 1961, blev Forhandlingsreglerne opsagt efter Konflikts Ophør, uden at det lykkedes at opnaa Enighed om nye Forhandlingsregler.

Til at fremme et Resultat af Forhandlingerne tjener ogsaa Forligsinstitutionens Indgriben i Medfør af Lov Nr. 5 af 18. Januar 1934, jfr. Lovbkg. Nr. 15 af 28. Jan. 1958. Forligsinstitutionen udgøres siden Lovændringen i 1934 af 3 Forligsmænd og en Stedfortræder for Forligsmændene. De udnævnes for 3 Aar af Arbejdsministeren efter Indstilling fra Den faste Voldgiftsret, saaledes at der hvert Aar i December Maa-  
ned afgaar en Forligsmand, og en ny Forligsmand udnævnes i hans Sted. Genudnævnelse kan dog finde Sted. Forligsmændene vælger for et Aar ad Gangen en Formand, der er Forligsinstitutionens administrative Leder. Efter Lovændringen i 1945 beskikkes tillige Mæglingmænd til Understøttelse af Forligsmændenes Virksomhed.

Det er i Henhold til Lovens § 2 Forligsmændenes Pligt at holde sig underrettede om Arbejdsforholdenes, og da særlig Lønforholdenes, almindelige Stilling til enhver Tid og sammentræde, saa ofte det skønnes fornødent, efter Indkaldelse af Formanden for under hans Ledelse at drøfte den foreliggende Situation. For at Forligsmændene til enhver Tid kan være orienterede med Hensyn til Udviklingen paa Arbejds-  
markedet, er der givet dem Ret til at forlange sig tilsendt Eksemplarer af kollektive Arbejdsoverenskomster fra vedkommende Parter, ligesom det paahviler enhver enkeltstaaende Arbejdsgiver og enhver Arbejdsgiver- eller Arbejderorganisation at tilstille Forligsinstitutionen Afskrift af udstedte Varsler om Arbejdsstandsninger, for saa vidt det opstaaede Stridsspørgsmaal ikke (som et Brud paa gældende Overenskomster) efter Sagens Natur hører hjemme til Afgørelse ved Den faste Voldgiftsret.<sup>5</sup> Forligsinstitutionen indgiver aarligt Indberetning om sin Virksomhed til Arbejdsministeren.

Forligsinstitutionens vigtigste Opgave er den at gribe ind i truende eller indtraadte Arbejdskonflikter og søge at afværge dem eller bringe dem til Ophør ved Forhandling med Parterne og eventuelt ved at stille Forslag til Konfliktens Bilæggelse ved ny Overenskomst. Forligsmændene optræder herved i Almindelighed enkeltvis, idet det afgøres i Henhold til den af Forligsmændene fastsatte Forretningsorden eller ved Bestemmelse i det enkelte Tilfælde, i hvilke Arbejdsforhold hver enkelt af de tre Forligsmænd skal mægle.<sup>6</sup>

---

5. For de Organisationer, der er underkastet Hovedaftalens Varselsbestemmelser, er det dog tilstrækkeligt at tilstille Forligsinstitutionen Afskrift af et udstedt 2det Varsel.

6. Om at Forligsmændene kan vælge at optræde i Forening, se § 5.

De nærmere Betingelser for Forligsmændens Indgriben er ifølge § 3, 1. Stk., – foruden at der er Grund til at befrygte Arbejdsstandsning, eller Arbejdsstandsning er indtraadt – at Forligsmændens tillægges Stridens Virkninger og Omfang (f. Eks. med Hensyn til Iværksættelsen af omfattende Sympatikonflikter eller Standsning af samfundsvigtige Virksomheder) samfundsmæssig Betydning, og at Forhandlingerne mellem Parterne i Henhold til de mellem dem vedtagne Bestemmelser er ført og fra en af Siderne er erklæret afsluttet uden Resultat. Forligsmændens kan da indkalde de stridende Parter til Forhandling, og det er Parternes Pligt at efterkomme Forligsmændens Indkaldelse.<sup>7</sup> For større faglige Omraader af vidererækkende Betydning kan det paa Begæring af Parterne (Hovedorganisationerne) eller en af dem bestemmes af Forligsinstitutionen, at en Mæglingmand skal træde til som Forhandlingsleder allerede under Behandlingen i Underorganisationerne.

Naar Forligsmændens har besluttet at 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 udsættes. Kravet kan dog under samme Arbejdsstandsning kun stilles een Gang og kan højst omfatte et Tidsrum af 2 Uger, dog at den saaledes udsatte Arbejdsstandsning tidligst kan iværksættes paa Tredjedagen efter, at Forligsmændens inden for de 2 Uger har erklæret Forhandlingerne for afsluttet, eller paa Tredjedagen efter Udløbet af de 2 Uger.

Under Forhandlingerne for Forligsmændens kan denne gøre Henstillinger til Parterne om Indrømmelser, der maatte synes hensigtsmæssige for Stridens fredelige Bilæggelse. Endvidere kan han – hvis han under Forhandlingerne 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 – forlange saadan Forhandling optaget og nægte at fortsætte Mæglingen, forinden denne Forhandling har fundet Sted. Med Billigelse af Parterne eller en af dem kan Forligsmændens bestemme, at de genoptagne Forhandlinger skal foregaa under Forsæde

---

7. Efter at Forligsmændsloven er blevet ændret i 1958, kan Forligsmændens dog enten af egen Drift eller paa Foranledning af en af Parterne paa et tidligere Tidspunkt yde sin Medvirken, selv om Parternes Forhandlinger endnu ikke er afsluttet uden Resultat.

af en Mæglingmand. Forligsmanden bestemmer tillige Fristen, inden hvis Udløb Forhandlingerne skal være afsluttet, § 4, 1. og 2. Stk.

Naar der under Forhandlingerne 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 samt til eventuelt at forlange Vidneforklaring optaget ved Den faste Voldgiftsret, § 6.

Angaaende denne Bestemmelses nærmere Indhold maa det fremhæves, at det kun er de rent faktiske Arbejdsvilkaar, som Forligsmanden kan forlange Oplysning om; i Særdeleshed er det udelukket, at Forligsmanden imod Arbejdsgivernes Protest skulde kunne afæske disse Erklæringer angaaende Bedrifternes Rentabilitet til Bedømmelse af, hvorvidt Virksomhederne kan bære en Lønforhøjelse.

Saafernt der ikke under Forhandlingerne opnaas Enighed om ny Overenskomst, kan Forligsmanden i Henhold til § 4, 3. Stk., til Bilægelse af Konflikten fremsætte Mæglingsforslag, som Parterne er pligtige at tage Stilling til enten ved Vedtagelse eller Forkastelse inden Forløbet af en af Forligsmanden fastsat Frist. Vedtages Forligsmandsforslaget, udgør det dermed den nye Overenskomst; forkastes det, kan det være bestemt, at Arbejdsstandsning tidligst kan iværksættes paa Trediedagen for Afgivelse af Svar.

For saa vidt Forligsmanden skønner, at fortsat Mægling mellem Parterne ikke har nogen Udsigt til at skabe Grundlag for et Mæglingsforslag, der har Mulighed for at blive vedtaget af begge Parter, skal han, inden han opgiver Mæglingen, i Tilfælde, hvor den truende Arbejdsstandsning vil ramme livsvigtige Samfundsinstitutioner eller Samfundsfunktioner, eller hvor han anser Arbejdsstandsningen for iøvrigt at have vidtrækkende samfundsmæssig Betydning, tilkalde de øvrige Forligsmænd og raadføre sig med dem om Betimeligheden af at kræve Arbejdsstandsningen udsat. Forligsmændene kan da kræve Arbejdsstandsningen udsat i indtil 2 Uger. Saadant Krav om Udsættelse kan tillige fremsættes, hvis det kan antages, at Arbejdsstandsningens Iværksættelse under den foreliggende Situation kan skønnes at udøve en uheldig Indflydelse paa Mulighederne for en fredelig Løsning af den samlede Konfliktsituation. Efter stedfunden Udsættelse genoptager Forligsmanden Mæglingen ved Forhandling med Parterne, se nærmere Forligsmandsloven § 4.

Fra Arbejdsgiverside blev der under Forhandlingerne i Augustudval-

get om Forslaget til Lov om Udnævnelse af en Forligsmand i Arbejdsstridigheder fremsat saadanne Betæneligheder mod denne Forligsmandens Ret til at stille Mæglingsforslag, at Arbejdsgivernes Repræsentanter ikke kunde tiltræde Lovforslaget. Særlig fremhævedes det, at Forligsmandens Forslag kan virke som et Pres over for Parterne til at afslutte Overenskomster, hvis Vilkaar ikke kan anses for rimelige og kan medføre Skade for Erhvervslivet. Forligsmandens Mæglingsforslag fremtræder som den udenforstaaendes Bedømmelse af de fra begge Sider fremsatte Krav og har derfor i sig selv uden Hensyn til Indholdet en betydelig moralsk Virkning over for Parterne og over for den offentlige Mening, som normalt vil udtale sig for Mæglingsforslagets Antagelse; heroverfor vil en berettiget Kritik af Forslagets Indhold maaske komme til kort.

Udviklingen har næppe bekræftet de Betæneligheder, der saaledes var fremsat fra Arbejdsgiverside. Et Tilbageblik over den Tid, i hvilken Forligsinstitutionen har virket, vil utvivlsomt vise, at Forligsmanden gennemgaaende har evnet i sit Forslag at angive Retningslinier, der stemte med de Resultater, som Parterne kunde vente at opnaa eller eventuelt senere opnaaede gennem Iværksættelse af Arbejdsstandsning.

I de senere Aar har Forholdet dog i nogen Grad forandret sig. Rettesnoren for Forligsmandens Virksomhed maa nødvendigvis være den, at hans Forslag efter alt at dømme vil have Udsigt til at vinde begge Parters Tilslutning. Naar Forholdet imidlertid er det, at man siden 1925 kun i enkelte Tilfælde har fundet det forsvarligt at kaste Landet ud i en omfattende Arbejdskonflikt, men iøvrigt har foretrukket en autoritativ Fastsættelse af Arbejdslønnen i Henhold til Lov, er Grundlaget for Fremsættelsen af Mæglingsforslaget ved en upartisk Mellemand i nogen Grad ændret.

Antager Parterne ikke Forligsmandens Forslag, har man Grund til at forvente, at Lovgivningsmagten paany vil gribe ind, og Lønudviklingen afhænger da ikke mere af de økonomiske Resourcer, som Parterne kan sætte ind under en Arbejdskamp, men af de politiske Magtfaktorer, som tager Sagen i deres Haand.

Hvis et Forligsmandsforslag under disse Forhold skal have Udsigt til at kunne gennemføres, maa Forligsmanden tage de politiske Magtfaktorer i Betragtning ved Fremsættelsen af sit Mæglingsforslag, der ellers ikke vil have Udsigt til Gennemførelse over for den af Parterne, der skønner at være i Stand til ad politisk Vej at opnaa et gunstigere Resultat.

Hertil kommer, at naar man viger tilbage for en mulig Arbejdsstandsning og i Nødsfald griber til lovmæssig Fastsættelse af Arbejdsvilkårene, bliver Forligsmandsforslaget let noget andet og mere end et Mæglingsforslag, som det staar Parterne frit for at antage eller forkaste. Naar Forligsmanden har fremsat sit Forslag, er det – selv om Fastsættelsen af det fremtidige Overenskomstforhold overlades til en særlig Voldgiftsret – vanskeligt for Voldgiftsretten at komme uden om det foreliggende Forslag, hvilket Begivenhederne i 1936 til fulde godtgjorde. Senere har man i Regelen foretrukket at ophøje Forligsmandsforslaget uændret til Lov. Forligsmandens Mæglingsforslag er da i Realiteten en Afgørelse af den foreliggende Konflikt; under disse Forhold kunde der være Grund til at overveje, om ikke denne reelle Myndighed bør tillægges et Organ, hvis Afgørelse frembyder større Garantier for en Afgørelse efter almindelige Retningslinier og i bedre Overensstemmelse med den i Samfundet førte almindelige økonomiske Politik, for hvilken Udviklingen af Lønforholdene har den allerstørste Betydning.<sup>8</sup>

Naar Forligsmanden har stillet Forslag til Bilæggelse af en Konflikt, er Parterne, som nævnt, pligtige til at lade Forslaget gaa til Afstemning, og det saaledes, at det kun maa forelægges i Forligsmandens Affattelse, og der maa 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 Organisationens saavidt muligt drage Omsorg for, at alle stemmeberettigede Medlemmer faar Adgang til at gøre sig bekendt med Mæglingsforslaget i dets Helhed, § 10, 1. Stk. Uden Forligsman-

---

8. Fra Arbejdsgiverside er der dog fremsat den Tanke, at man bør søge at undrage Arbejdsvilkårenes Fastsættelse fra den politiske Indflydelse ved at overlade Afgørelsen af Interessekonflikter til en af Regeringen og Lovgivningsmagten uafhængig Voldgift. Det maa ogsaa erkendes at være betænkeligt, at Hovedindflydelsen paa Lønudviklingen kommer fra et politisk Parti, som i fremtrædende Grad repræsenterer den ene af Parterne i Arbejdsforholdet. Imidlertid vil det, hvis man løsriver Afgørelsen af Lønspørgsmålet fra de Myndigheder, som har Ansvar for Samfundets almindelige økonomiske Udvikling, være meget vanskeligt at angive Retningslinier for den private Voldgiftsrets Afgørelse. Det maa endvidere befrygtes, at dennes Afgørelser ikke vil kunne faa den Autoritet, som vil være knyttet til de af den offentlige Myndighed trufne Afgørelser, og derfor ikke vil være i Stand til at sikre Arbejdsfreden.

dens Samtykke maa Mæglingforslaget derimod ikke offentliggøres, saalænge ikke begge Parters Svar foreligger, § 4, 3. Stk.

Hvorledes Afstemningen om Forligsmandsforslaget skal foregaa, beror paa de Regler, som vedkommende Organisations Vedtægter indeholder. Afgørelsen kan derfor være overladt til en kompetent Forsamling, Generalforsamling, Hovedbestyrelse eller lignende. Træffes Afgørelsen inden for et Forbund eller en Fagforening ved Urafstemning, og den ikke har vist en Stemmedeltagelse på 75 % af de afgivne Stemmer, skal det manglende Stemmetal suppleres op til 75 % ved en dertil kompetent Forsamling. Det manglende Antal Stemmer fordeles herved paa Ja og Nej Stemmer efter det Stemmetal, der er afgivet paa den kompetente Forsamling, Lovens § 11.

Om Stemmeresultaterne, saaledes som de fremkommer i Afdelingerne, Forbundene eller Hovedorganisationerne, maa intet offentliggøres eller meddeles, før Forligsmanden har offentliggjort Hovedresultatet, § 10, 3. Stk.

Under Tilstanden før Forligsmandsloven af 1934 forekom det ret ofte, at Forligsmanden under Foraarets omfattende Arbejdskonflikter sammenkædede Overenskomstforslagene for en Række Fag til en Helhed, saaledes at Forslaget skulde anses for forkastet i sin Helhed, saafremt det blot forkastedes i et enkelt Fag, en Fremgangsmaade, som tilsigter at skabe ensartede Retningslinier for alle de af Forligsmanden behandlede Fagoverenskomster. Ud fra den Betragtning, at Lønudviklingen er et fælles Anliggende for alle Arbejdsgivere og for alle organiserede Arbejdere, og at derfor et enkelt Fag ikke skal kunne modsætte sig Gennemførelsen af et Forslag af denne Art, som Flertallet af de interesserede ønsker at godkende, er der i § 12 givet særlige Regler om Afstemningen om et saadant samlet Mæglingforslag.

Herefter kan Forligsmanden i de af ham stillede Mæglingforslag til en samlet Løsning af en Konfliktsituation bestemme, at disse Mæglingforslag delvis eller fuldt ud skal betragtes som en Helhed, uanset, hvorledes de Fag, der er inddraget i Konflikten, er organiseret. Dog kan Organisationer af Arbejdsledere ikke inddrages under saaledes sammenkædede Mæglingforslag. Er flere Mæglingforslag sammenkædet til en Helhed, sammenlægges Resultaterne fra samtlige af Sammenkædningen omfattede Fag, og de stillede Forslag betragtes som vedtaget, hvis der som Helhed foreligger et Flertal for Vedtagelsen.<sup>9</sup>

---

9. K. 1923 og 1928.

Da Deltagelsen i Afstemningen kan være ret forskellig, og navnlig Afstemning ved kompetent Forsamling giver en Stemmedeltagelse paa 100 %, anvendes ogsaa ved Afstemning om sammenkædede Forligsmandsforslag den foran nævnte Supplering af Stemmetallet ved Urafstemning op til 75 %. Derudover er det bestemt, at Stemmetallene for de Fagforbund, der stemmer ved kompetent Forsamling, skal reduceres forholdsmæssigt svarende til den Stemmeafgivningsprocent, der har foreligget ved Afstemninger ved Urafstemning. Selv om disse Regler har til Formaal at undgaa, at Forbund, der anvender Urafstemning, paa Grund af manglende Stemmedeltagelse faar en mindre Indflydelse paa Afstemningsresultatet end de Organisationer, der stemmer ved kompetent Forsamling, har et saadant Misforhold dog ikke kunnet undgaaes. Erfaringen viser, at Stemmeafgivningen paa kompetent Forsamling viser en langt større Ensartethed end Afstemning ved Urafstemning. Det bliver derfor gerne de Forbund, der anvender den sidstnævnte Afstemningsmaade, der udøver den overvejende Indflydelse paa Afstemningsresultatet.

Ved Forhandlingsreglerne fra 1956 indførtes den foran S. 20 omtalte Opdeling af Organisationer inden for Hovedorganisationerne i 8 Grupper, idet det samtidig bestemtes, at hver af de 8 Grupper som Gruppe tager Stilling til de endeligt foreliggende Forslag om Overenskomsternes Forlængelse. Ved Afstemning kan den enkelte Gruppe ikke kædes sammen med andre. Inden for hver enkelt Gruppe er Reglerne for Afstemning de samme som efter Forligsmandsloven. En lignende Indskrænkning i Adgangen til Sammenkædning af Mæglingforslag er indført i Forligsmandslovens § 12, 2. Stk., dog kun saalænge Aftale herom bestaar mellem Hovedorganisationerne. Da Forhandlingsreglerne paa det Tidspunkt, da denne Fremstilling skrives, er opsagt, uden at der er tilvejebragt Enighed om nye, er Gruppedelingen ude af Kraft. I 1961 førte den til en delvis Forkastelse, skønt der for det samlede Konfliktomraade var Flertal for Vedtagelse. Idet Vedtagelse sluttelig kun opnaaedes ved, at der gaves yderligere Indrømmelser til de forkastende, skabtes der herved lidet ønskværdige Komplikationer. Det synes derfor ikke ønskeligt, om Gruppedelingen skal genindføres i kommende Forhandlingsregler.

For Organisationer under Arbejdsgiverforeningen udregnes Stemmevægten efter de hidtil gældende Regler. Herefter vil større samlede Mæglingforslag blive forelagt for Arbejdsgiverforeningens Generalforsamling, hvorved ikke blot de Arbejdsgivere og Organisationer, som

berøres af Forslaget, faar Indflydelse paa Afgørelsen, og saaledes at Stemmevægten afgøres efter de almindelige Regler i Arbejdsgiverforeningens Love om Afstemning paa Generalforsamlingen.

Hvor Organisationer under Arbejdsgiverforeningen og Organisationer uden for denne er interesseret i samme Forslag, udregnes Stemmevægten efter den af Organisationernes Medlemmer i det nærmest forudgaaende Kalenderaar udbetalte Arbejds løn.

For at Parterne under Mæglingsforhandlingerne for Forligsmanden eller Mæglingsmanden kan udtale sig frit, er der ved Forligsmandslovens § 12 truffet Bestemmelse om, at det er forbudt at udstede Erklæringer eller føre Vidner om, hvad der af Parterne oplyses eller foreslaas, medmindre dette vedtages af begge Parter, og det drejer sig om Bestanddele af Forliget.

Overtrædelse af Lovens Bestemmelser – herunder ogsaa det Forhold, at en af Parterne maatte undlade at efterkomme Forligsmandens Indkaldelse til Forhandling – straffes, for saa vidt ikke højere Straf i Henhold til den øvrige Lovgivning er forskyldt, med Bøde eller Hæfte indtil 3 Maaneder. Ved Paadømmelsen af Sager vedrørende Overtrædelse af de i § 4, 3. Stk., og i § 10, 3. Stk., indeholdte Forbud mod Offentliggørelse eller Meddelelse (vedrørende Mæglingsforslagets Indhold, naar Tilladelse til Offentliggørelse ikke er givet af Forligsmanden, eller vedrørende Afstemningsresultatet) anses det som en meget skærpende Omstændighed, at Meddelelse er tilflydt Offentligheden, ogsaa selv om dette sker gennem Pressen i Form af »Forlydender«.

Ved den Ændring af Lov om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer, som skete ved Lov Nr. 261 af 9. Juni 1948, blev der ved §§ 10 til 14 indført forskellige nye Regler om Forhandlinger om Løn- og Arbejdsvilkaar. Allerede den tidligere Lov af 13. April 1938 fastslog, at Funktionærerne har Ret til at organisere sig til Varetagelse af deres Interesser, og at ethvert Personale – uanset Størrelsen – har Ret til gennem sin Organisation at kræve Forhandling med Virksomhedens Ledelse om Løn- og Arbejdsvilkaar. Over Forhandlingerne skulde der optages en Protokol, for hvis Førelse Loven af 1948 nu paalægger Arbejdsgiveren Ansvar. Den skal underskrives af begge Parter, og Udskrift skal meddeles saavel Arbejdsgiveren som Funktionærerne. Som noget ganske nyt bestemmes det yderligere i Loven af 1948, at enhver af Parterne, hvis der under Forhandlingerne ikke opnaas Enighed, eller en Part unddrager sig Forhandling, kan forlange Forhandlingerne videreført under Medvirken af en for den enkelte Sag

beskikket Mæglingmand.<sup>10</sup> Beskikkelsen foretages i København og paa Frederiksberg af Den faste Voldgiftsret, i det øvrige Land af Amtmanden paa det Sted, hvor Arbejdsgiverens Virksomhed har sit Hjemsted. Henvendelse om Beskikkelse af en Mæglingmand skal fremsættes skriftligt og bilægges Protokollen over de hidtil førte Forhandlinger samt en kort Sagsfremstilling. Har den ene Part unddraget sig Forhandling, vedlægges naturligvis ingen Protokoludskrift.

Senest fem Dage efter sin Beskikkelse indkalder Mæglingmanden Parterne til Forhandling og berammer Tid og Sted for denne. Ved de under hans Forsæde førte Forhandlinger skal Mæglingmanden søge at tilvejebringe Enighed mellem Parterne. For saa vidt dette ikke lykkes, afgiver Mæglingmanden en Rapport om Forhandlingerne til den beskikkende Myndighed; bekræftet Afskrift af Rapporten skal samtidig tilstilles Parterne. Et tilsvarende Paabud er ikke givet for det Tilfælde, at Mæglingen lykkes. I saa Fald maa det i Overensstemmelse med almindelig Voldgiftspraksis være Regelen, at Mæglingmanden nedfælder Resultatet af Forhandlingerne skriftligt og tilstiller Parterne et af ham underskrevet Eksemplar. Ogsaa i dette Tilfælde synes det rimeligt at underrette den beskikkende Myndighed.

Undladelse af at føre den foran nævnte Protokol over Forhandlinger med Funktionærerne saavel som Undladelse af at give Møde for Mæglingmanden straffes med Bøde. Derimod er der ikke fastsat Straf for at afvise Begæring om Forhandling.<sup>11</sup>

Funktionærloven indeholder ikke nogen Bestemmelse om noget mindste Antal af Medlemmer blandt Personalet som Betingelse for, at en Organisation kan forlange Forhandlinger optaget. Der er derfor næppe Grundlag for at kræve, at Flertallet af Funktionærerne eller den paa-gældende Gruppe staar i Organisationen. Men da det dog efter Loven er en Forudsætning, at »Personalet« er organiseret, maa det i hvert

---

10. Hvis den almindelige Forligsinstitution griber ind i en Konflikt, maa de almindelige Regler i Forligsmandsloven have Fortrinnet; ender Forhandlingen resultatløst, kan Funktionærlovens Regler næppe hjemle Krav om gentagen Mægling.

Selv om Funktionærloven i Almindelighed ikke omfatter de i Sømandsloven omhandlede Funktionærer, er de i §§ 10–14 givne Bestemmelser om Organisations- og Forhandlingsretten dog udstrakt til ogsaa at gælde for disse, se Lov Nr. 409 af 3. Dec. 1962.

11. Mæglingsmændene oppebærer et Vederlag, der fastsættes af Arbejdsministeren. De med Mæglingen forbundne Udgifter betales med Halvdelen af hver af Parterne og kan inddrives ved Udpantning, der i givet Fald maa antages at skulle rekvireres af den beskikkende Myndighed.

Fald kræves, at en i Forhold til det samlede Antal ikke ubetydelig Del af dette har tilmeldt sig Sammenslutningen.

I Overensstemmelse med, hvad der gælder om den offentlige Tjenestemænd efter Tjenestemandsloven og de kommunale Lønningsvedtægter tillagte Forhandlingsret, maa det antages, at en Arbejdsgiver for hver Personalegruppe kun kan være pligtig til at føre Forhandlinger med en Organisation ad Gangen. Er Personalet eller enkelte Grupper af dette organiseret i forskellige Foreninger, synes det rimeligt at antage, at Forhandlingsretten tilkommer den Organisation, som har et overvejende Antal Medlemmer. Dog bør en Forskydning, som forrykker dette Forhold, næppe have Betydning, efter at Arbejdsgiveren har anerkendt en Organisation som forhandlingsberettiget, medmindre Styrkeforholdet er afgørende forrykket. Er der indgaaet Overenskomst med en Personaleorganisation om Løn- og andre Arbejdsvilkaar, kan Arbejdsgiveren formentlig afslaa Forhandling med andre Organisationer, saa længe Overenskomstforholdet bestaar, uden at han derved paadrager sig Ansvar efter Funktionærloven.

Funktionærlovens Regler om Forhandling er ikke udformet efter Ønske af nogen til Hovedorganisationerne sluttet Organisation. Det er ogsaa tvivlsomt, om en Mægling af den i Loven omhandlede Art er egnet til at bringe noget positivt Resultat; hvis en Organisation ikke er i Stand til at fremtvinge en Realitetsforhandling uden det offentliges Bistand, kan den næppe heller fremføre Personalets Krav med tilstrækkelig Vægt under Medvirken af en Mæglingsmand.

## § 10.

### Den kollektive Overenskomsts Fortolkning

Der er næppe noget Kontraktforhold, hvori man møder saa mange og saa vanskelige Fortolkningsspørgsmaal, som i det kollektive Overenskomstforhold. Hertil bidrager en Række forskellige Omstændigheder. De Livsforhold, som reguleres ved Overenskomsternes ofte knappe Bestemmelser, udviser en saadan broget Mangfoldighed af forskellige Arbejdsforhold, at man bestandig maa støde paa vanskelige Grænsetilfælde. Selv i Tilfælde, hvor man saavidt muligt tilstræber at give udtømmende Bestemmelser om Arbejdsvilkaarene, saaledes som Tilfældet

er med de i visse Fag kendte omfattende Priskuranter med specielle Lønsatser for alt det vigtigste i Faget forekommende Arbejde, staar man Gang paa Gang over for det Tilfælde, at Arbejdet skal udføres paa en Maade eller under Forhold, som kan begrunde Forhøjelse eller Nedsættelse af Overenskomstens Lønsatser. Undertiden har man paa Forhaand opgivet at give præcise Regler, saaledes at Overenskomstens nærmere Fortolkning er overladt til Afgørelse i det enkelte Tilfælde ved Forhandling og eventuelt ved faglig Voldgift. Eksempler herpaa forekommer som Overenskomstbestemmelser, hvorefter Arbejderne i presserende Tilfælde skal udføre Overarbejde, eller hvorefter Akkord saavidt muligt skal tilstræbes, og særlige Grunde skal foreligge for, at Arbejdet ikke skal udføres i Akkord o. lign. Under de ofte langtrukne Overenskomstforhandlinger, hvor de fremsatte Forslag til Overenskomstbestemmelser undergaar stadige Omredaktioner, kan det ikke undgaas, at Formuleringen undertiden ikke bliver tilstrækkelig gennemtænkt, og ikke sjældent søger Parterne at mødes ved en Kompromisbestemmelse af uklart Indhold i Tillid til, at en rimelig Tillem্পning af Bestemmelsen i Praxis vil være at foretrække frem for at give den klare Regel, hvis Følger dog ikke i alle Retninger kan overskues. Medens en Række praktisk vigtige Fortolkningsresultater omtales i de følgende Afsnit om Overenskomstens Indhold, skal der i denne Paragraf fremsættes nogle mere almindelige Bemærkninger om Principperne for Overenskomsternes Fortolkning.

Udgangspunktet for enhver Overenskomstfortolkning maa naturligvis være det, at det i første Række gælder at udfinde, hvad Parterne ved Overenskomsten har tænkt sig og *været enige om*. Hvis dette kan oplyses, maa Parternes fælles Forstaaelse ved Indgaaelsen være afgørende for Fortolkningen, selv om den ikke stemmer med Bestemmelsens naturlige sproglige Forstaaelse. At Parterne i det enkelte Tilfælde har tilsigtet noget andet end det, som følger af den nærmestliggende sproglige Forstaaelse, vil navnlig kunne antages, hvis den paagældende Overenskomstbestemmelse i modsat Fald ikke vilde opfylde de Krav, som havde givet Anledning til dens Indsættelse i Overenskomsten, og i det hele ikke faa nævneværdig praktisk Betydning.<sup>1</sup> I god Overensstemmelse hermed antages det, at saafremt en Repræsentant for den ene af Parterne under Overenskomstforhandlingerne har tilkendegivet, hvorledes en ikke fuldstændig klar Bestemmelse skal forstaaes efter hans Op-

---

1. K. 194, 508.

fattelse, og der ikke fra den anden Parts Side er taget nogen Reservation, maa den under Forhandlingerne stedfundne Tilkendegivelse lægges til Grund for Fortolkningen.<sup>2</sup> Saafremt Sagen drejer sig om Forstaaelse af et Forligsmandsforslag, og det oplyses, at Forligsmanden ikke har været tilstrækkelig orienteret om Forhold af Betydning for Forligets Affattelse paa et givet Punkt, kan der ikke i det vedtagne Forligsmandsforslag indlægges videregaaende Ændringer i bestaaende Overenskomstbestemmelser end de, som kan anses tilsigtede ved Forslagens Affattelse.<sup>3</sup>

Hvis i det hele taget en af Parterne under Forhandlingerne er klar over, at Overenskomstens Rækkevidde i en bestemt Henseende er tvivlsom, og han indser, at den anden Part ikke har forstaaet dette, men gaar ud fra en bestemt Opfattelse, maa han retlede den anden Part, og hvis han undlader dette, vil det medføre, at den for den anden Part gunstigste Forstaaelse lægges til Grund for Afgørelsen.<sup>4</sup> Hvis begge Parter er forbeholdne og undviger en Afklaring, der vilde være naturlig, kan ingen af Parterne støtte nogen større Ret paa den tvivlsomme Bestemmelse, end denne med Sikkerhed tilsiger.<sup>5</sup>

Hvis det kan antages, at den nærmere Rækkevidde af en omtvistet Overenskomstbestemmelse ikke har været Genstand for Overvejelse fra Parternes Side under Forhandlingerne, eller at Parterne er gaet ud fra hver deres Forstaaelse af Bestemmelsens Indhold, maa Fortolknings-tvisten i første Række afgøres ud fra Overenskomstbestemmelsens naturlige sproglige Forstaaelse, som der maa særlige Grunde til at fravige. Fortolkningen maa dog ikke være alt for formalistisk, men der maa gives Bestemmelsen et saadant Indhold, at de Formaal, som ligger bag ved dens Indsættelse i Overenskomsten, kan komme til deres Ret. Naar saaledes i en Overenskomst angaaende Bilæggelsen af en Konflikt, der hovedsagelig angik Landbruget, den samtidig hos en enkelt af Arbejdsgiverne verserende Skovbrugskonflikt – formentlig af en Forglemmelse – ikke var nævnt, maatte denne dog anses som omfattet af Forliget, idet det maatte have været vedkommende Parts Sag at fremdrage under Forhandlingerne, at man ansaa denne særlige Gren af Arbejdsstandningen undtaget fra Forliget.<sup>6</sup> Hvis forandrede Forhold vilde med-

---

2. K. 4, 1518.

3. K. 1605.

4. K. 1282, jfr. K. 4131.

5. K. 996.

6. K. 2201, jfr. endvidere K. 473, hvorefter Overenskomstbestemmelse, der forbød

føre, at man ved at følge den sproglige Forstaaelse vilde komme til et Resultat, der vilde ligge ganske uden for Forudsætningerne ved Overenskomstens Indgaaelse, vil man ogsaa kunne fravige den. Hvor det saaledes var bestemt, at Murerarbejdsmændenes Arbejdstid var den samme som Murersvendenes, viste den Omstændighed, at tilsvarende Overenskomster, uden at man øjensynlig havde tilsigtet noget andet, fastsatte Arbejdstiden til 8 Timer daglig, at man slet ikke havde overvejet Muligheden af Arbejdstidens Forandring; fordi Murersvendene derfor havde truffet Aftale om Arbejdstidens Nedsættelse til 7 Timer for en Del af Aaret, kunde Arbejdsgiverne ikke med Støtte i de nævnte Overenskomsters Ordlyd gennemføre en tilsvarende Nedsættelse med Hensyn til Arbejdsmændene.<sup>7</sup>

Naar en Overenskomstbestemmelse undergaar redaktionelle Ændringer ved Vedtagelsen af en ny Overenskomst i Anledning af bestemte Krav, forekommer det, at den nye Bestemmelse – tolket efter sit naturlige sproglige Indhold – hjemler andre Forandringer end dem, som var tilsigtet ved de rejste Krav. Naar disse yderligere Ændringer ikke har været Genstand for Realitetsforhandlinger mellem Parterne, vil denne Omstændighed tyde paa, at man først bagefter er blevet klar over, at der har indsneget sig noget egentlig ikke tilsigtet i Bestemmelsen, eller at kun den ene af Parterne vel har været opmærksom derpaa, men fordi Forandringer vilde være til hans Fordel, har undladt at henlede den anden Parts Opmærksomhed derpaa. Følgen maa da blive, at man normalt maa se bort fra mulige Forandringer i Overenskomstens Indhold, som ikke er behandlet af Parterne under Overenskomstforhandlingerne.<sup>8</sup>

I Tvivlstilfælde vil det ofte blive afgørende for Overenskomstens Fortolkning, hvorledes den omtvistede Bestemmelse eller tidligere, lignende

---

Svendene at »udføre Arbejde« under Priskuranten, antoges ogsaa at indholde Forbud mod at indgive Tilbud under Priskuranten.

7. K. 962.

8. P. V. 19, K. 498, 2182, samt om Omredigering af det fra en af Siderne først fremsatte Forslag til ny Overenskomstbestemmelse, K. 497. Derimod K. 730, 1449, og vedrørende Forstaaelse af Bestemmelse i Forligsmandsforslag, K. 2238 b. I et Tilfælde, hvor den hævdede Ændring kun vedrørte en begrænset Kreds af Arbejdsgivere, blev der lagt Vægt paa, at disse ikke havde haft Lejlighed til at udtale sig under Forhandlingen om den ændrede Affattelse, K. 406. Uanset at Arbejdsgiveren havde forpligtet sig til kun at beskæftige organiserede Arbejdere, kunde han beholde sin Datter, da det ikke udtrykkelig var fremhævet, at hendes Afskedigelse vilde blive en Konsekvens af Aftalen, K. 3024.

Bestemmelser har været forstaaet i Praksis. Naar saaledes en Fagforening ikke – da Mestrene med opadgaaende Priser havde lagt Dyrtidstillæg paa Forskudsbetalingen paa Akkord – havde givet Udtryk for den Opfattelse, at Forskudsbetalingen ved Overenskomsten var fastsat til 155 Øre upaavirket af Pristalsforskydninger, kunde den ikke, da Konjunkturerne vendte sig, og en Regulering efter Pristallet vilde bringe Udbetalingen paa Akkorder under de 155 Øre, trænge igennem med denne Opfattelse.<sup>9</sup>

Hvis et Krav fra en af Siderne har været rejst under Overenskomstforhandlingerne, men ikke har kunnet gennemføres, maa Forholdet som Regel opfattes saaledes, at Kravet anses som frafaldet.<sup>10</sup> Det anførte gælder dog ikke, hvis Kravet alene gaar ud paa den udtrykkelige Anerkendelse i Overenskomsten af en Fortolkning af den gældende Overenskomst, om hvilken der bestaar en Uoverensstemmelse mellem Parterne. Den undladte Optagelse i Overenskomsten tyder da kun paa, at Spørgsmaalet fremdeles holdes aabent.<sup>11</sup>

Overenskomstets Undtagelsesbestemmelser maa fortolkes snævert, saaledes at den almindelige Regel maa anvendes, medmindre der er sikre Holdepunkter i Overenskomsten for det modsatte;<sup>12</sup> af tilsvarende Grunde er det antaget, at Pristalsregulering ikke kan foretages i større Omfang end det, hvorfor der haves sikker Hjemmel.<sup>13</sup> I det hele maa man, hvor andre Fortolkningsbidrag ikke findes, i Tvivlstilfælde indlægge den mindst vidtgaende Fortolkning i den omtvistede Bestemmelse.<sup>14</sup>

En særlig vanskelig Opgave er den at indlægge et rimeligt Indhold i de mere ubestemte Udtalelser, som forekommer i Overenskomsterne, f. Eks. om at Akkord tilstræbes i videst muligt Omfang. En Bestem-

---

9. K. 492; se endvidere K. 498, hvorefter der endog kunde være Tale om at fortolke den omtvistede Bestemmelse forskelligt ved de forskellige Virksomheder alt efter, hvorledes Bestemmelsen tidligere havde været praktiseret, samt K. 966, 1011, 1117, 1371, 1518, 2417; derimod paa Grund af særlige Holdepunkter i den nye Overenskomst, K. 982. Hvor Arbejdsgiveren havde givet Tilsagn om Dyrtidstillæg i Overensstemmelse med den mellem Hovedorganisationerne gældende Overenskomst og senere uden Forhandling udbetalt forhøjet Tillæg, antydet, at Tilsagnet gik ud paa Ydelse af det til enhver Tid gældende Dyrtidstillæg, K. 2841.

10. K. 867 og nfr. S. 248 f.

11. K. 76, 1289, jfr. K. 1357.

12. K. 419.

13. K. 679.

14. K. 274.

melse af denne Art vil i første Række forpligte Organisationerne. Hvis disse vilde virke hen til en Formindskelse af Akkordomraadet, hvor Klausulen findes, vilde de utvivlsomt gøre sig skyldig i Overenskomstbrud. Bestemmelsens Øjemed vil imidlertid ikke være fyldestgjort, hvis de enkelte Mestre skulde staa ganske frit; omend det vil være vanskeligt med Støtte i den anførte Bestemmelse at fordre bestemte nye Arbejder udført i Akkord, vilde det dog være stridende imod Overenskomstens Forudsætninger, om der mod Arbejdernes Protest skete en væsentlig Indskrænkning af Anvendelse af Akkord, selv om det kun skete i en enkelt By.<sup>15</sup>

Paa tilsvarende Maade maa Bestemmelser i en Overenskomst om, at der om et vist Punkt skal optages Forhandling, f. Eks. om Ændring af Lønforholdene ved en enkelt Virksomhed, medføre visse Forpligtelser til at indlade sig paa Realitetsforhandlinger og derunder fremsætte rimelige Forslag. Særlig hvis Bestemmelsen om Forhandling ifølge Overenskomsten tilsigter et bestemt Formaals Opnaaelse, f. Eks. at bringe Lønningerne ved den paagældende Virksomhed eller inden for et bestemt Omraade i Overensstemmelse med Lønningerne andetsteds, faar Bestemmelsen et mere positivt Indhold, saaledes at man i det vage Udtryk Forhandling kan indlægge en overenskomstmæssig Pligt til at gøre særlige Indrømmelser.<sup>16</sup>

Naar endvidere Overenskomsten indeholder en Bestemmelse om, at Arbejdstiden kan forskydes »efter Arbejdsgiverens Ønske«, er det statueret, at det maa være en Forudsætning, at Bestemmelsen ikke anvendes vilkaarligt, men kun af driftsmæssige Grunde.<sup>17</sup> Paa den anden Side er det antaget, at en saadan skønsmæssig Regel finder Anvendelse uden Hensyn til, om de driftsmæssige Hensyn, som anføres, er netop de samme, som var anført til Støtte for Bestemmelsens Indførelse i Overenskomsten. Navnlig er det gentagne Gange statueret, at de i Havneoverenskomsterne indeholdte Bestemmelser om Ret til at fordre Overarbejde i presserende Tilfælde, som navnlig skyldes Hensynet til at spare Ladningsmodtageren for at betale Overliggedagspenge for Los-

---

15. K. 1190, jfr. ogsaa den ret vidtgaende K. 1211, hvorefter et under mundtlige Forhandlinger fra Arbejdsgiverorganisationens Side givet Tilsagn om, at Organisationerne vilde anbefale en Arbejdsordning, antoges at maatte forpligte Medlemmerne til, kun naar særlige Grunde var til Stede, at fravige denne Arbejdsordning. Om Arbejdsgiverforenings Løfte om at anbefale Medlemmerne at bevirke Indmeldelser i Fagforeningen se K. 2555. Se ogsaa K. 4397, 5292.

16. K. 944, men K. 2602, 3001.

17. K. 230.

ningens Forsinkelse, finder Anvendelse ogsaa i andre Tilfælde, og uanset at Arbejdets Fremskyndelse nærmest skyldes Hensynet til Skibet.<sup>18</sup>

Hvis der angaaende et Spørgsmaal, der opstaar under Overenskomstperioden, ikke kan findes Holdepunkter i Overenskomsten for Afgørelsen, kan man ikke derfor gaa ud fra, at Spørgsmaalet falder uden for den ved Overenskomsten skabte retslige Ordning. De faglige Overenskomster hviler paa den mere almindelige Forudsætning, at Organisationernes Mellemværende er gjort op, og at Arbejdet i Overenskomstperioden skal gaa sin rolige Gang. Hvis der derfor opstaar Tvist om Spørgsmaal, som ikke er omtalt i Overenskomsten, maa denne udfyldes med det nødvendige Indhold igennem de faglige Voldgiftsretters Virksomhed.

I første Række maa det afgøres, hvorvidt en Løsning af den opstaaende Strid, f. Eks. om Arbejdstidens nærmere Fastsættelse, om Retten til at forlange Akkord etc., kan findes i bestaaende Koutumer. Med Hensyn til Spørgsmaal, der ikke er omtalt i Overenskomsten, maa Parterne antages i vidt Omfang at have henholdt sig til den almindelige Praksis i Faget mellem Arbejdsgiver og Arbejdere, og hvor en faglig Praksis har naaet en saadan Udvikling, at den bliver bindende i Forholdet mellem Parterne, taler man om en Koutume.

Er der Spørgsmaal om en Koutume af rent kontraktsudfyldende Karakter, d. v. s. en Koutume, der supplerer Overenskomstens Bestemmelser paa et Punkt, hvor Overenskomsten tier, men hvor det dog maa antages at være paakrævet at have en bestemt Regel, kan der ikke kræves meget, for at Koutumen skal være bindende. Der maa dog vel i alle Tilfælde foreligge en vis Klarhed og Fasthed.<sup>19</sup> Det maa dog erindres, at der med Hensyn til det Omraade, som falder ind under Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet, skal herske Frihed til at ændre Dispositionerne, naar det findes ønskeligt. Selv om man derfor ved en Virksomhed eller inden for et vist Omraade har fulgt den Praksis at give alle Arbejder i Akkord, kan dette simpelthen have sin Aarsag i, at Arbejdsgiveren eller Arbejdsgiverne blot har fundet dette mest hensigtsmæssigt, og herved er der ikke skabt nogen Koutume, der med-

---

18. K. 1635, 1736. Se endvidere om, at Svendene inden for Tiden fra Kl. 8-8½ skal have Ret til at holde »den nødvendige Frokost«, P. V. 27. Om Betydningen af, at Ferietiden skulde fastsættes under rimelig Hensyntagen til Arbejdernes Ønsker K. 2644. Om Tilsagn om fortrinsvis at ville antage Medlemmer af en Fagforening K. 2743, samt om Betydningen af en Adgang til med Fagforeningens Godkendelse at fravige Lønbestemmelser K. 3243.

19. K. 575.

fører tvungen Akkord.<sup>20</sup> Det samme maa gælde i andre Tilfælde, hvor Afgørelsen af Spørgsmaal, f. Eks. om den daglige Arbejdstid eller Feriens Lægning, er overladt til Arbejdsgiverens Bestemmelse.

Er Koutumen af rent kontraktsudfyldende Karakter, er Grundlaget for dens bindende Karakter navnlig det, at Parterne ved Overenskomstens Indgaaelse eller Fornyelse maa antages at have henholdt sig til det faktisk almindelige; tildels kan det ogsaa tages i Betragtning, at man maa være bundet til den Maade, hvorpaa Overenskomsten første Gang er sat i Værk. En Koutume kan imidlertid ogsaa gaa ud paa en Fravigelse af gældende Overenskomster.<sup>21</sup> Selv i saa Fald vil det i Regelen ikke være tilstrækkeligt, at man gennem en længere Tid har fulgt en bestemt Praksis, men det maa antagelig ogsaa kræves, at der foreligger yderligere Momenter, der peger hen paa, at Parterne har anset den fulgte Praksis som forpligtende. I denne Henseende vil det navnlig være af Betydning, hvis det kan oplyses, at tidligere Forsøg paa Afvigelse har mødt Indsigelse fra den anden Parts Side, og at Ændringen derfor er opgivet. Saafremt det paastaas, at de Beføjelser, som Arbejdsgiveren normalt har i Kraft af Retten til at lede og fordele Arbejdet, er indskrænket ved Koutume, er det ganske klart, at en fast og langvarig Praksis ikke i sig selv kan anses som koutumedannende, men at der hertil yderligere maa paavises et Grundlag for, at denne Praksis mellem Parterne har været anset som en bindende Ordning.<sup>22</sup> For at en stedfunden Fravigelse af Overenskomstens Bestemmelser mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere, som ikke er kommet til Fagforeningens Kundskab, skal kunne skabe en bindende Koutume, vil det være en Forudsætning, at den angaar Spørgsmaal, hvorefter Arbejderne vilde være berettigede til at slutte Aftale.<sup>23</sup>

---

20. K. 482, jfr. K. 504, 1206, 2401, 2473.

21. Om Koutume for Udførelse af Tillægsarbejde til det af Overenskomsten omhandlede se K. 2037, 2240, samt om et Tilfælde, hvor en med et enkelt Firma truffet Aftale ved Koutume ansaas bindende ogsaa for Organisationerne med Hensyn til forskellige andre Firmaer K. 2975.

22. K. 2267, men derimod K. 527, samt om et Tilfælde, hvor Fagforeningens undladte Indskriden mod visse Overtrædelser kun kunde anses som en Godkendelse indtil videre K. 1281. Ved K. 5510 fandtes Entreprenørforeningen ikke bundet til at tolerere Anvisninger, der formentlig i mange Aar, uden at Foreningens Ledelse havde været bekendt dermed, havde været givet ved Opslag paa Arbejdspladserne, men som var stridende mod Arbejdsgivernes Ret til at antage uorganiseret Arbejdskraft og kræve Overarbejde udført.

23. K. 657; om Arbejders Ret til ved Aftale at fravige Overenskomstbestemmelser se foran S. 90 f.

Den Maade, hvorpaa Koutumen bliver til, gør, at der hyppigt maa opstaa tvivlsomme Spørgsmaal om dens nærmere Indhold og Rækkevidde. Fremhæves maa navnlig Sondringen imellem Koutumer, som knytter sig til Arbejdsforholdene i bestemte Virksomheder, og mere almindelige faglige Koutumer, der supplerer Overenskomsten og gælder som et Tillæg til denne enten inden for hele Overenskomstens Omraade eller nærmere begrænsede Dele heraf. Medens Virksomheder, herunder nyoprettede Bedrifter, der ikke selv har kendt Koutumens Praktisering, ikke kan paaberaabe sig de førstnævnte Koutumer, omfatter de sidstnævnte enhver Virksomhed inden for Faget.<sup>24</sup>

Hvis et Spørgsmaal ikke er afgjort ved udtrykkelige Overenskomstbestemmelser eller bestaaende Koutumer, maa desuagtet i vidt Omfang Overenskomsten udfyldes med det nødvendige Indhold ud fra de Forudsætninger, som ligger til Grund for Overenskomstens Indgaaelse. Dette maa i hvert Fald gælde, for saa vidt Tvisten angaar Arbejdsforhold, med Hensyn til hvilke Betalingen er fastlagt i Overenskomsten. Dette Arbejde skal kunne fortsættes i Henhold til Overenskomsten, og det maa derfor altid have Formodningen for sig, at en foreliggende Uenighed, der ikke maa føre til Arbejdsstandsning, maa finde en retslig Løsning.

Spørgsmaal om Overenskomsters Udfyldning har igennem den Tid, hvori Den faste Voldgiftsret har bestaaet, i vid Udstrækning været forelagt Retten til Afgørelse. Igennem Rettens Kendelser er der herved skabt Regler, som i Mangel af udtrykkelige Bestemmelser i Overenskomsterne danner et Supplement til disse. I første Række gælder dette med Hensyn til det nærmere Indhold af Parternes Pligt til i Overenskomstperioden at undlade Arbejdsstandsning. Herom indeholder Over-

---

24. Jfr. K. 926; den Omstændighed, at der i mange Byer fandtes Koutumer angaaende Fravigelse fra Bestemmelserne om Tillæg til Arbejdslønnen ved Benyttelse af Winchman fra Skib, maatte være uden Betydning for Forholdene i Helsingør. U. f. R. 1932. 1070 (H. D.), en Koutume, hvorefter mindre Virksomheder i Bogtrykfaget kunde antage Sætter-Trykkere, fandtes ogsaa at omfatte nyoprettede Trykkerier.

Se om, at en Koutume angaaende Overarbejde ved Ekspedition af Skibe i fast Rute maatte omfatte Skibe, der, fordi de fra en bestemt senere Dag skulde indtræde i Rutefart, maa sidestilles med Rutebaade, K. 1198. En Koutume, hvorefter Ekstrabetaling inden for Telefonselskaberne for Nytaars- og Juleopringninger tilfalder Personalet, var ikke til Hinder for Ekstrabetalingstakternes Nedsættelse af Telefonselskaberne, K. 1245.

Tvist om en Koutumes nærmere Indhold maa om fornødent afgøres ved faglig Voldgift, jfr. K. 961.

enskomsterne i Regelen slet ingen Bestemmelser ud over Normens Regel om, at Tvistigheder om Overenskomstens Forstaaelse ikke maa give Anledning til Arbejdsstandsning. Hvad der imidlertid nærmere skal forstaaes ved en Strejke eller en Lockout, og om Tilfælde, hvor disse Kampmidler kan anvendes i Overenskomstperioden, har der igennem Den faste Voldgiftsrets Praksis udviklet sig et Sæt af fint nuancerede Retsregler.

Indgaaelsen af kollektive Overenskomster, herunder Hovedaftalen, hviler endvidere paa Forudsætningen om Anerkendelse af den modstaaende Organisation som den naturlige Repræsentant for Arbejdsgivere eller Arbejdere. Ud fra dette Synspunkt har Den faste Voldgiftsret stedse antaget, at saadanne Skridt, som tilsigtede at hæmme Organisationens Udvikling eller tilsidesætte dens Repræsentanter, maatte anses som overenskomststridige. Paa talrige andre Punkter, f. Eks. med Hensyn til den nærmere Bestemmelse og Afgrænsning af Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet, og med Hensyn til Forstaaelsen af almindeligt forekommende Lønbestemmelser, har Den faste Voldgiftsret skabt Grundlag for en Udfyldning af Overenskomsterne, som paa de Punkter, hvor der savnes udtrykkelige Bestemmelser, indgaar som et Led i Overenskomstforholdet. Et Kendskab til Hovedlinierne i denne Praksis maa derfor anses som en Nødvendighed for alle, der som Ledere af de faglige Organisationer til Stadighed arbejder med Overenskomsternes Anvendelse i det praktiske Liv.

## § 11.

### Overenskomsters Ugylldighed i særlige Tilfælde

For alle Kontraktens Vedkommende gælder det, at de kan være ugyldige i særlige Tilfælde, navnlig hvor der foreligger saadanne Forhold hos den, der modtager Tilsagnet, som gør det lidet rimeligt, om han skulde kunne støtte Ret paa Aftalen. Hvis vedkommende Part har indset, at Modparten ved en Fejltagelse har lovet andet og mere, end han tilsigtede, eller han indsaa eller burde indse, at Løftets Afgivelse skyldtes en Vildfarelse, eller han endog svigagtigt<sup>1</sup> selv har fremkaldt en saadan Vildfarelse, kan han ikke støtte nogen Ret paa det givne Tilsagn.<sup>2</sup> Disse

1. Eller maaske uforvarende.

2. Se om et Tilfælde, hvor det paastodes, at Bestemmelse i Forligsmandsforslag skyldtes urigtige Angivelser fra Modparten, K. 1324.

Ugyldighedsgrunde saavel som Udnyttelse af andres Nød, Letsind, Enfoldighed eller Uerfarenhed spiller dog ikke nogen nævneværdig Rolle ved Indgaaelsen af de kollektive Overenskomster. Anderledes er Forholdet derimod med Hensyn til Ugyldighedsgrunden ulovlig Tvang. Ifølge Lov om Aftaler m. v. Nr. 242 af 8. Maj 1917 §§ 28 og 29 er en Viljeserklæring, der retsstridig er fremkaldt ved Tvang, ikke bindende for den tvungne.<sup>3</sup>

I Fremhævelsen af Tvangens Retsstridighed ligger, at ikke enhver gennem Tvang fremkaldt Overenskomst er ugyldig. Hvis Tvangen er retmæssig, er Overenskomsten bindende. Særlig om de kollektive Overenskomster gælder det jo, at der gerne bag de fra begge Parters Side fremsatte Krav staar en udtalt eller stiltiende Trusel om Iværksættelse af Arbejdsstandsning. Man maa derfor nærmere gøre sig klart, hvori en Trusels Retsstridighed bestaar.

En retsstridig Tvang vil utvivlsomt foreligge, hvis en Overenskomst var indgaaet under Trusel om Vold, Hærværk eller iøvrigt under Arbejdskampens Førelse under Former, der anses som stridende mod Lovgivningens og Retsordenens Grundsætninger. Selv om det formentlig maa antages, at en Overenskomst nu og da er fremkaldt ved Trusler, der f. Eks. ved at omfatte Offentliggørelse af Navne paa uorganiserede Arbejdere hos vedkommende Arbejdsgiver o. lign. ikke har holdt sig inden for det lovliges Grænser, finder man dog i Den faste Voldgiftsrets Praksis kun et enkelt Tilfælde, hvor saadan Tvang er anført til Støtte for en Paastand om Overenskomstens Ugyldighed. Efter Omstændighederne, derunder at der ikke ved Indgaaelsen var taget Reservation derom, toges Paastanden dog ikke til Følge.<sup>4</sup>

Karakteristisk for det kollektive Overenskomstforhold er derimod Fremkaldelsen af Tilsagn ved Trusel om overenskomststridig Arbejdsstandsning. Ved Reglerne i Normen for Behandling af faglig Strid er det paabudt, at Tvist om Forstaaelsen af de kollektive Overenskomster skal afgøres ved Voldgift og ikke maa føre til Arbejdsstandsning. Herved er der – saaledes som Bestemmelsen fortolkes i Praksis – i første Række lagt en Byrde paa Arbejderne, som uden Hensyn til, om de faar den Betaling udbetalt, som de formener at have Krav paa, eller om de iøvrigt finder de fra Arbejdsgiverens Side stillede Fordringer ube-

---

3. Den Undtagelse, som gøres i § 29, hvor Løftemodtageren har været i god Tro, idet Tvangen er udøvet af Trediemand, finder næppe praktisk Anvendelse inden for de kollektive Arbejdsforhold.

4. K. 1008.

rettigede, maa fortsætte Arbejdet og foreløbig underkaste sig de stillede Krav, indtil en retslig Afgørelse kan tilvejebringes. Ingen Del af det kollektive Overenskomstforholds Gennemførelse i Praksis har voldt saadanne Vanskeligheder som denne Bestemmelse i »Normen«, og der forekommer endnu jævnligt Tilfælde, hvor Arbejderne nægter at fortsætte med Arbejdet, indtil Arbejdsgiveren lover at efterkomme de stillede Krav.

Her foreligger da et Tilfælde af ulovlig Tvang, og det givne Tilsagn maa derfor anses for uforbindende. Desuden kan naturligvis vedkommende Arbejdere og eventuelt tillige deres Organisation indklages for Den faste Voldgiftsret for Overenskomstbrud, og dette gælder uden Hensyn til, om Arbejdsgiveren endog har maattet indgaa paa at give Afkald paa sin Ret til saadan Paatale i Anledning af det passerede for at opnaa Arbejdets Genoptagelse. »At man samtidig med den ulovlige Tvang saaledes har søgt at sikre sig mod Ansvar, har« – siges det i Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 368 – »ingen anden Betydning end at vise, at man var sig Ulovligheden af sin Handlemaade klart bevidst. Selvfølgelig kan man ikke, samtidig med, at man ved ulovlig Tvang skaffer sig Fordele, retsgyldig tiltvinge sig Dispensation for Følgerne af saadan ulovlig Adfærd. Enhver Overenskomst, der utvivlsomt er fremkaldt ved ulovlig Tvang, er i sin Helhed uforbindende for den tvungne, indtil denne, efter at Tvangssituationen er ophørt, udtrykkelig eller stiltiende godkender Aftalen«. <sup>5</sup>

Hvis saaledes Arbejderne ved Trusel om Arbejdsstandsning har tilvunget sig en højere Betaling end den, som de efter Overenskomsten havde Krav paa, eller uberettiget har gennemført Krav om Ventepenge eller lignende Ydelser, vil Arbejdsgiveren kunne faa dem – og hvis Organisationen har støttet Arbejdernes Krav denne – tilpligtet at tilbagebetale det uretmæssigt modtagne. <sup>6</sup> Særlige Omstændigheder kan dog vise, at Arbejdsgiveren ikke ved sit Tilsagn om Ekstrabetaling alene har ladet sig bevæge ved den fremsatte Trusel, men var sindet at efter-

---

5. Jfr. endvidere K. 766, 929, 1332, 1785, og om et Tilfælde, hvor Overenskomsten fandtes senere at være godkendt, K. 490; ogsaa den Omstændighed, at en Strejke er ledsaget af Brud paa de enkelte Arbejders Forpligtelse ifølge Arbejdsaftalens Tidsvilkaar, kan bevirke Overenskomstens Ugyldighed, U. f. R. 1932. 308 (H. D.). Selv om Overarbejde er en frivillig Sag, kan Arbejdets Udførelse næppe betinges af højere Overtidsbetaling end den overenskomstmæssige, jfr. maaske K. 2991.

6. K. 368, 644, 719, 1485, 2097, 2599 samt K. 2079, hvor Arbejdernes Krav dog fandtes at have været delvis berettiget.

komme det fremsatte Krav uden Hensyn hertil; i saa Fald vil han ikke senere kunne fremsætte Krav om Tilbagebetaling.<sup>7</sup> Endvidere kan Tilbagebetalingskravet fortabes, hvis Arbejdsgiveren har undladt at søge Sagen behandlet efter Regler for Behandling af faglig Strid, hvis saadant skønnes at have været rimeligt,<sup>8</sup> eller har ladet hengaa længere Tid efter Udbetalingen med Fremsættelsen af Kravet.<sup>9</sup>

For at opnaa Tilbagebetaling uden yderligere Bod i Anledning af det stedfundne Overenskomstbrud behøver Arbejdsgiveren ikke at anlægge Sag ved Den faste Voldgiftsret, men kan fordre Afgørelse ved Voldgift efter Fagets almindelige Regler for Behandling af faglig Strid, ligesom Den faste Voldgiftsret, idet den paakender Spørgsmaalet om Arbejdsvægringens Berettigelse, kan henvise Spørgsmaalet om Arbejdernes Krav paa det omtvistede Beløb til faglig Voldgift, saaledes at Voldgiftsretten træffer Bestemmelse om eventuel Tilbagebetaling.<sup>10</sup> Kan det ikke nu oplyses, hvorvidt Omstændighederne havde gjort Arbejdernes Krav berettiget, fordi den til Konstatering heraf fornødne Besigtigelse ikke har fundet Sted, er Fagforeningen i givet Fald tilpligtet til delvis Tilbagebetaling i Forbindelse med Bod for den ulovlige Arbejdsstandsning.<sup>11</sup>

For saa vidt Bestemmelserne i en kollektiv Overenskomst er indgaaet i Strid med ufravigelige Lovbestemmelser, f. Eks. om Maksimalarbejdstid, om Arbejdsstedets Indretning eller om Forbud mod Arbejde paa Folkekirkens Helligdage, vil den være at anse som ugyldig paa det paa-gældende Punkt. Sker der under Overenskomstens Gyldighedstid saadanne Ændringer i Lovgivningen, at en Opfyldelse af de overenskomstmæssige Forpligtelser vilde stride mod de nye Forskrifter, maa Overenskomsten i fornødent Omfang anses som modificeret. Hvis saaledes Arbejdstiden ved Lov indskrænkes til en kortere Tid end fastsat i Overenskomsten, maa denne anses ændret i Overensstemmelse med Lovens Forskrifter. Hvis Lønnen er fastsat som Uge- eller Dagløn, maa formentlig Arbejdsgiveren under saadanne Omstændigheder være berettiget til en forholdsmæssig Nedsættelse af Lønnen i Forhold til det for-

---

7. K. 2728; jfr. herved ogsaa K. 3453.

8. K. 1431.

9. Se faglig Voldgiftskendelse refereret i K. 2071. Se endvidere om et særligt Tilfælde, hvor Tilbagesøgningskravet ikke toges til Følge, K. 326.

10. I K. 1304 udtales dog, at Fagforeningen ikke kunde undgaa at tilbagebetale det uretmæssigt afkrævede Beløb, uanset om Arbejderne havde haft Krav derpaa, hvilket efter Tilbagebetalingen burde afgøres ved Voldgift.

11. K. 738.

mindskede Arbejdsudbytte.<sup>12</sup> Saafremt den ufravigelige Lovs Bestemmelser fuldstændig forrykker Grundlaget for de overenskomstmæssige Forpligtelser, maa det antages, at enhver af Parterne kan sige sig løs fra Overenskomsten. Fra de senere Aar kan som ufravigelige Lovbestemmelser, som har gjort betydelige Indgreb i de bestaaende Overenskomstbestemmelser, nævnes den senere ophævede Lov om Forbud mod Overarbejde Nr. 119 af 7. Maj 1937, Lov om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder Nr. 261 af 9. Juni 1948 og Lov om Ferie med Løn Nr. 170 af 13. Apr. 1938.

Hvis Overenskomstens Bestemmelser strider mod saadanne Lovbestemmelser om Arbejdsforholdet, som i Henhold til den paagældende Lov kan fraviges ved Aftale mellem Arbejdsgiver og Arbejder, saaledes som Tilfældet er med Hensyn til en Del af Bestemmelserne i Lov Nr. 343 af 6. Maj 1921 om Retsforholdet mellem Husbond og Medhjælperere, tør man ikke uden videre antage, at en almindelig Fravigelse af Lovens Bestemmelser kan ske ved kollektiv Arbejdsoverenskomst. At visse Regler, som f. Eks. Bestemmelserne i Medhjælperloven, skal gælde overalt, hvor afvigende Aftale ikke er truffet, kan tilsigte at skabe en Betyggelse, som kun den enkelte Arbejder for sit Vedkommende kan give Afkald paa.<sup>13</sup>

I Henhold til den almindelige Bestemmelse i Chr. V's Danske Lov 5-1-2, som hjemler Tilsidesættelse ved saadanne Kontrakter, som strider mod »Loven og Ærbarheden«, antager man, at Aftaler kan erklæres uforbindende ved Domstolene, for saa vidt de maa anses for stridende mod almindelige Retsgrundsætninger, selv om disse ikke har fundet Udtryk i Loven. Som en enkelt Anvendelse af denne Grund-sætning maatte man ogsaa anse den nu ophævede Bestemmelse i Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden Nr. 70 af 27. Marts 1929 angaaende Ugyldigheden af kollektive Aftaler, som paa uberettiget Maade begrænser den enkeltes frie Adgang til at søge Erhverv eller Arbejde. Ud fra almindelige Retsgrundsætninger vilde der navnlig

---

12. Ved Gennemførelsen af Loven om Ferie med Løn af 13. April 1938 har det dog været en Forudsætning, at Arbejdsgiverne ikke kan reducere Lønnen, men Ferien skulde virke som en indirekte Lønforhøjelse. Se endvidere om et Tilfælde, hvor Ugelønnen i Frisørfaget ikke antoges at burde nedsættes paa Grund af en ved Bestemmelserne i Lukkeloven nødvendiggjort Nedsættelse i Arbejdstiden, fordi Afkortningen ansaas som opvejet ved en Forøgelse af Arbejdsintensiteten, Elmquist: Den kollektive Arbejdsoverenskomst, S. 72 Note 8.

13. Se K. 274; om Fravigelse af Medhjælperlovens § 9 ved Iværksættelse af Arbejdsstandsning, se nfr. S. 230.

kunne være Tale om at anse Bestemmelser i kollektive Overenskomster om Pligt for Arbejdsgiveren til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige organiserede Arbejdere eller for Arbejderne til udelukkende Beskæftigelse hos Medlemmer af den modstaaende Arbejdsgiverorganisation som ugyldige som en Krænkelse af udenforstaaendes Ret til Adgang til Erhverv eller Arbejde. Som det senere vil blive omtalt i tredje Hovedafsnit, er saavel Den faste Voldgiftsret som de ordinære Domstole bestandig gaaet ud fra Forudsætningen om saadanne Eksklusiv- eller Fortrinsaftalers Gyldighed.

Strider en Overenskomsts Bestemmelser imod Forpligtelser, som den ene af Parterne har paataget sig over for andre modstaaende Organisationer, og er Modparten bekendt hermed, maa det formodes, at Overenskomsten stiltiende har været betinget af, at den efter den ældre Overenskomst berettigede samtykker i Overenskomstens Indgaaelse.<sup>14</sup> Var den anden Part ikke bekendt med de bestaaende Forpligtelser, tør det formentlig antages, at der vel ikke kan gives Dom til Opfyldelse af den nye Overenskomst, men at dens Ikke-Opfyldelse kan anses som Overenskomstbrud, der eventuelt vil kunne paadrage Bodsansvar.

I hvilket Omfang bestaaende Overenskomster er til Hinder for Paa-tagelsen af nye Overenskomstforpligtelser, er iøvrigt et Spørgsmaal som fortjener en særlig Undersøgelse. En udtrykkelig Aftale, som hjemler en Fortrinsret til et vist Arbejde for Medlemmer af en bestemt Organisation, er selvfølgelig til Hinder for, at den modstaaende Organisation med andre Parter slutter Overenskomst om det samme Arbejde.<sup>15</sup> Iøvrigt er det i en ældre Kendelse af Den faste Voldgiftsret udtalt, at en Arbejdsgiver, der har sluttet Overenskomst med en Arbejderorganisation om et vist Slags Arbejde, ikke uden særlig Grund er berettiget til at tilintetgøre eller svække en saadan Overenskomsts Værdi ved at slutte Overenskomst med en anden Organisation om samme Art af Arbejde. Det for Afgørelsen bestemmende synes imidlertid at have været, at den nye Overenskomst bragtes i Anvendelse med ringere Arbejdsvilkaar end den tidligere.<sup>16</sup> Da man som Regel skal aflønne alle Arbejdere efter den Overenskomst, der hjemler den højeste Betaling,<sup>17</sup>

---

14. Se K. 1373 om et Tilfælde, hvor en Arbejdsgiver, der havde Forpligtelse til fortrinsvis at beskæftige Medlemmer af en Fagforening, indgik Overenskomst med en anden Organisation om lige Ret til Beskæftigelse.

15. K. 217, 1788.

16. K. 736.

17. Nfr. S. 144.

synes den kun at kunne tilsidesættes, hvis den paadrager Arbejdsgiveren Forpligtelser, der er uforenelige med den bestaaende, f. Eks. ved at give Medlemmer af en anden Forening Fortrinsret til Arbejdet.<sup>18</sup>

Da man ikke kan overskue Forholdene paa Arbejdsmarkedet saa langt ud i Fremtiden, og da Parterne ikke kan afskære sig for bestandig fra at søge Vilkaarene forbedrede, vil de kollektive Overenskomster – som det nærmere omtales i Afsnittet om Overenskomstens Ophør – normalt være bundet til Tidsbestemmelser eller indeholde Forskrifter om Adgang til Opsigelse. Selv inden for Overenskomstens begrænsede Løbetid vil man dog ikke kunne udelukke, at der kan indtræde saadanne Begivenheder, som man ikke kan tage i Betragtning ved Overenskomstens Indgaaelse, og som gør det lidet rimeligt at fastholde Parterne eller den ene af dem ved dens Bestemmelser. Man taler da om, at Overenskomsten helt eller delvis kan falde bort paa Grund af bristende Forudsætninger.

Som det vigtigste Tilfælde, hvor den ene af Parterne ifølge den almindelige Kontraktsret kan sige sig fri fra en Kontrakt, maa nævnes det, at Overenskomsten væsentlig misligholdes af den anden Part. At en væsentlig Misligholdelse giver Ret til at træde tilbage fra Aftalen, kan vel ogsaa siges at gælde for den kollektive Overenskomst, men Regelen har ikke saa stor Betydning for det kollektive Overenskomstforhold som for den almindelige Kontraktsret. Medens i de fleste Kontraktsforhold Aftalens Ophævelse eventuelt i Forbindelse med Fremsettelsen af et Erstatningskrav regelmæssigt vil være den hensigtsmæssigste Maade, hvorpaa den krænkede Part kan se sine Interesser i Kontrakten fyldestgjort, bevirker Ophævelsen af en kollektiv Overenskomst normalt, at Parterne kastes ud i en Arbejdskamp. De loyale Interesser hos Parterne i Overenskomstforholdet vil derfor bedre komme til deres Ret ved, at Overenskomstens Opfyldelse gennemtvinges ad retslig Vej ved Paatale ved Den faste Voldgiftsret eller – som sidste Udvej – ved Arbejdsstandsning.

---

18. Om den samtidige Bestaaen af Overenskomst med en ordinær Fagforening og Kristeligt dansk Fællesforbund se K. 2214, jfr. K. 1904. Hvor der var givet særlige Forskrifter om Forhandlingsret for et Telefonselskabs Funktionærer, og en anden Organisation nu opfyldte Betingelserne for at være forhandlingsberettiget, dømtes Selskabet dog til at frigøre sig for Overenskomsten med den Organisation, der tidligere havde haft Forhandlingsret.

Om at en Fagforening kan være uberettiget til at iværksætte Arbejdsstandsning for at opnaa Overenskomst med en Arbejdsgiver, der allerede har afsluttet Overenskomst med en anden Fagforening, se nfr. S. 241 f.

Hvis der forekommer Brud paa en almindelig faglig Overenskomst, kan denne normalt ikke derfor anses for uforbindende eller opsiges i Utide, men den krænkede Part maa i hvert Fald forinden have forsøgt Udveje, som staar aabne, til at skaffe Overenskomsten respekteret, herunder i første Række Paatale ved Den faste Voldgiftsret.<sup>19</sup> Snarere vil det kunne forekomme, at et mere specielt, lokalt Tilsagn om Undtagelse fra eller Tilføjelse til den gældende Overenskomst kan tages tilbage, hvis den anden Part ikke opfylder, hvad han har lovet til Gengæld.<sup>20</sup>

Under hvilke Betingelser man iøvrigt kan sige sig fri for en Overenskomst, som viser sig at være mere byrdefuld end paaregnet ved Overenskomstens Indgaaelse, vil man ikke kunne give almindelige Regler for. For Den faste Voldgiftsret blev der under de urolige Konjunkturforhold under og efter den første Verdenskrig gentagne Gange nedlagt Paastand paa, at de bestaaende Overenskomster maatte være uforbindende paa Grund af væsentlige Ændringer i det almindelige Prisniveau, der havde forrykket Grundlaget for de i Overenskomsterne fastsatte Lønninger; men Ændringerne fandtes ikke at være saa betydningsfulde, at Retten vilde gaa med til Overenskomstens Tilsidesættelse.<sup>21</sup> Den faste Voldgiftsret anerkendte dog principielt Muligheden af en Ret til i Overenskomstperioden at fremsætte nye Krav paa Grund af eksorbitante Konjunkturudsving, men Retten hertil maa dog anses for bundet til visse nærmere Forudsætninger, saasom at de rejste Krav ikke gaar ud over, hvad Prisstigningen begrundes,<sup>22</sup> at Sagen forinden gøres til Genstand for Forhandling mellem Hovedorganisationerne,<sup>23</sup> og at, hvis Forhandlingerne fører til et negativt Resultat, retslig Afgørelse først skal indhentes ved Den faste Voldgiftsret, forinden Kampskridt kan foretages.<sup>24</sup> Under den anden Verdenskrig var Lønspørgs-

---

19. K. 33, 136, 1898. Om at Misfornøjelse med en Sags Behandling ikke berettigede til at nægte at vælge Medlemmer til et Prisudvalg, der behandlede Uoverensstemmelser om Lønspørgsmaal, se K. 119.

20. Se som Eksempel herpaa K. 1064, jfr. derimod K. 1254.

21. K. 290, 291, 316, 490.

22. K. 290.

23. K. 291, jfr. 490.

24. K. 290. Et Tilfælde, hvor en Overenskomst om Ferieordningens Gennemførelse paastodes at være uforbindende, fordi dens Gennemførelse viste sig vanskeligere end forudset, forelaa til Paakendelse i Sag Nr. 1552. Ensidig Tilsidesættelse uden Forhandling fandtes i hvert Fald uberettiget. Se endvidere om, at Bestemmelse om Forbud mod Afskedigelse under Skibes Vinteroplægning ikke kunde tilsidesættes, fordi Oplægningen et Aar strakte sig over en længere Tid, K. 951. Om forskellige Detailspørgsmaal om Overenskomsternes Gennemførelse under 2. Verdenskrig, se navnlig K. 2870, 3384, 3386, 3396, 3413, 3423.

maalet fra første Færd Genstand for almindelige Aftaler og Regulering ved Lovgivning, saaledes at der ikke blev almindelig Anvendelse for Forudsætnings synspunktet.

Et med disse Forhold beslægtet Tilfælde er det, at Vilkaarene for de enkelte af Overenskomsten omfattede Arbejder ændres under Overenskomstens Gyldighedstid. Saadanne Forandringer kan navnlig give Anledning til Forhøjelse eller Nedsættelse af den fastsatte Betaling eller til, at Arbejdet anses som liggende uden for Overenskomstens Omraade. Spørgsmaal af denne Art kan dog ikke opfattes som værende Spørgsmaal om Overenskomstens Ophævelse helt eller delvis, men om den rette Fortolkning af de vedkommende Overenskomstbestemmelser, og der henvises derom til det senere Afsnit omhandlende Overenskomstens Udstrækning i faglig Henseende, samt til Afsnittet om Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar.

## § 12.

### Overenskomsternes Gyldighed i personlig, faglig og territorial Henseende

#### *A. Det personlige Gyldighedsomraade.*

Som tidligere omtalt forpligter og berettiger den kollektive Overenskomst saavel som de kontraherende Organisationer som disses Underorganisationer og Enkeltmedlemmer. Denne Hovedregel gælder ikke blot for de Medlemmer, som allerede stod i Organisationen, da Overenskomsten afsluttedes, men tillige for de senere indmeldte Medlemmer eller tilsluttede Underorganisationer under Forudsætning af, at deres Arbejdsforhold iøvrigt falder under Overenskomstens faglige og territoriale Omraade.<sup>1</sup>

Denne Hovedregel finder dog ikke umiddelbar Anvendelse i det Omfang, hvori den indtrædende i Forvejen er bundet til en kollektiv Overenskomst over for den modstaaende Organisation, idet en Indtræden i en faglig Organisation ikke kan forandre allerede bestaaende Forpligtelser. Hvis derfor en Arbejdsgiver, der indtræder i en Arbejdsgiver-

---

1. Et af det indmeldte Medlem taget Forbehold om kun at ville være bundet af visse overenskomstmæssige Forpligtelser er uden Betydning, K. 3987. Nogen Opsigelse af afvigende Aftaler kræves ikke, K. 5108.

organisation, ved en endnu løbende Særoverenskomst er forpligtet over for vedkommende Fagforening, vil denne kunne fastholde ham til Særoverenskomsten, for saa vidt den finder det fordelagtigt.<sup>2</sup> Først naar Særoverenskomsten udløber eller med det i Særoverenskomsten fastsatte Varsel<sup>3</sup> bringes til Ophør, uden at den erstattes af en ny Overenskomst, finder Fagets almindelige Overenskomst Anvendelse paa den nye Virksomhed. Hvis paa tilsvarende Maade en Fagforening bliver tilsluttet en mere omfattende Organisation, kan Arbejdsgiverne fremdeles hævde bestaaende Særoverenskomster med den tilsluttede Organisation, indtil de lovligt bringes til Ophør.<sup>4</sup> Under de senere Aars stedse mere udprægede Tendens til en samlet Forlængelse af samtlige Overenskomster med visse procentvise Forhøjelser og Nedsættelser af Lønningerne er det i nogen Grad vanskeliggjort de nyindtrædende at bringe Særoverenskomster, der udløber samtidig med Fagets Hovedoverenskomst, til Ophør.<sup>5</sup> I Kendelsen i Sag Nr. 2000 forekommer der imidlertid en Forudsætning om, at Særoverenskomstens Indhold kan være saaledes i Strid med Bestemmelser i Fagets almindelige Overenskomst, at den maa tilsidesættes. Naar henses til den gensidige Anerkendelse af Organisationerne som de naturlige Repræsentanter for Medlemmerne i faglige Anliggender, tør det maaske antages, at Særoverenskomstens Bestemmelser om Afgørelse af faglig Strid normalt maa anses som erstattet af den almindelige faglige Overenskomsts Bestemmelser herom.

Regelen om, at Overenskomsten uden videre gælder ogsaa for nyindmeldte Medlemmer af de faglige Organisationer, maa dernæst lide yderligere Indskrænkning som Følge af Bestemmelsen i Hovedaftalens § 2, Stk. 7, I Pkt.: »Under Arbejdskonflikt mellem Parterne i nærværende Overenskomst eller deres Medlemmer og udenforstaaende Arbejder- eller Arbejdsgiverorganisationer eller Virksomheder maa Støtte til den udenforstaaende ikke ydes af nogen ved denne Overenskomst forpligtet Part.« En tilsvarende Bestemmelse i Septemberforligets Punkt 2 var i sin Tid indført med det Formaal fra Arbejdsgiverforeningens Side at skabe Sikkerhed imod, at De samvirkende Fagforbund gav Støtte til Organisationer, der udmeldte sig og ikke vilde følge de Regler, der var gældende mellem Hovedorganisationerne. Bestemmelsen

---

2. K. 80, 130, 2000.

3. K. 2648, jfr. foran S. 93 Note 3.

4. K. 1772.

5. Jfr. K. 2000, 3113, jfr. K. 3314.

har dog væsentlig været til Skade for Arbejdsgiverforeningen, idet det ved fast Praxis ved Den faste Voldgiftsret er antaget, at den Arbejdsgiver, der indmeldte sig i en Arbejdsgiverorganisation under en løbende Konflikt, fremdeles maa betragtes som en udenforstaaende. Det vilde derfor ikke alene være i Strid med Støtteforbudet, om Organisationen ydede økonomisk Støtte til det nye Medlem; men Organisationen er ogsaa afskaaret fra at gøre gældende, at det nye Medlem omfattes af den bestaaende Overenskomst, eller at en ny Overenskomst kun maa indgaas paa Vilkaar, som Organisationen kan godkende.<sup>6</sup> Da Indmeldelse i en Arbejdsgiverforening oftest sker under Tryk fra Fagforeningens Side, har Støtteforbudet, selv om Optagelsen af et Medlem under Konflikt ikke i sig selv er anset som ulovlig,<sup>7</sup> været en ikke uvæsentlig Hindring for Medlemstilgangen til Arbejdsgiverforeningerne. Og den foreliggende Praxis kan i nogen Grad siges at være uforenelig med den gensidige Anerkendelse, som Organisationernes Samarbejde indebærer, og som nu ogsaa er kommet til Udtryk i Hovedaftalens § 1, 1. Stk. Under Forhandlingerne om Hovedaftalen var det da ogsaa et Ønske fra Arbejdsgiverforeningens Side, at de gældende Overenskomster skulde anvendes paa nye Medlemmer, selv om Indmeldelsen skete under en Arbejdskonflikt. Arbejdsgiverforeningen opnaede dog ikke nogen principiel Ændring, men Støtteforbudets Virkninger begrænsedes ved følgende nye Tilføjelse i Hovedaftalens § 2, Stk. 7: »Som udenforstaaende betragtes ikke den Organisation eller Virksomhed, der indmelder sig i en af Hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret Forening, idet det dog er en Forudsætning, at der ikke inden Indmeldelsen er etableret Arbejdsstandsning, eller at saadan ikke efter for-gæves Forhandling er klart bebudet.« Om denne Tilføjelse siges det udtrykkeligt i Bemærkningerne til Hovedaftalen, at den har til Hensigt at hidføre en Ændring i hidtidig Retspraxis vedrørende Organisationernes Muligheder for at yde Støtte til nyindmeldte Medlemmer. Kendelser afsagt under Septemberforliget vil derfor ikke kunne være afgørende i Fremtiden.<sup>8</sup>

Først og fremmest maa der herefter kræves en udtrykkelig Strejke-trusel fremsat af vedkommende Organisation over for den paagældende

---

6. K. 1185; at Organisationen kan repræsentere Medlemmet for Den faste Voldgiftsret, er antaget ved K. 1340.

7. K. 120, 784.

8. Se herved K. 784, 1581, 2110, 2118, 2373, 2468, 2607, 2842, 4611, jfr. K. 1272, 1340, 3314, 4056, 4075, 5300.

Arbejdsgiver. At den skal være skriftlig, kan næppe kræves, men det kan bidrage til at sikre, at Betingelsen er opfyldt, hvis Arbejdsstandsning er varslet ved Brev. Desuden skal Erklæringen først være afgivet »efter forgæves Forhandling«. Hertil er det nødvendigt, at Foreningen først har fremsat en Anmodning om Forhandling. Hvis Forhandling derefter afslaaes, vil Erklæring om, at Arbejdsstandsning vil blive iværksat, kunne afgives umiddelbart derefter. Optager Arbejdsgiveren derimod Forhandling om en Overenskomst, vil Erklæringen først kunne afgives, naar Forhandlingerne kan anses som afsluttede uden et positivt Resultat.

En Overenskomst forbliver gældende for Organisationernes Medlemmer og mulige Underorganisationer uanset Udmeldelse, saalænge Overenskomsten endnu er løbende. Denne Regel er for Hovedaftalens Vedkommende udtrykkelig udtalt i Hovedaftalens § 11: »De under de to Hovedorganisationer hørende Foreninger og Virksomheder kan ikke ved at udtræde af Hovedorganisationerne løse sig fra de Forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gaaet ind paa. De vedbliver at staa ved Magt, indtil denne Hovedaftale opsiges af en af Hovedorganisationerne.« En tilsvarende Regel fandtes i Septemberforliget. Det er da ogsaa gentagne Gange statueret, at de udtraadte Underorganisationer under De samvirkende Fagforbund fremdeles var bundet af Septemberforligets Bestemmelser<sup>9</sup> og ikke heller for deres Vedkommende kunde opsige Forliget.<sup>10</sup> Heraf følger bl. a., at saadanne Organisationer ikke uden udtrykkelig eller stiltiende Bemyndigelse fra Landsorganisationen kan dekretere Sympatistrejke, idet Retten hertil ifølge Hovedaftalen udelukkende tilkommer Hovedorganisationerne.<sup>11</sup> Paa tilsvarende Maade er de enkelte Arbejdsgivere, som har været tilsluttet Organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening, efter deres Udtræden af Organisationen eller dennes Opløsning desuagtet fremdeles anset bundne til Hovedaftalen<sup>12</sup> og berettigede til at paaberaabe sig den.<sup>12a</sup>

Endelig kan en enkelt Gruppe af Arbejdere ikke ved at udtræde af

---

9. K. 130, 1181.

10. K. 166.

11. Se de i Note 9 nævnte Kendelser.

12. K. 1464, 1596; ved sidstnævnte Kendelse fandtes en Godsejer saaledes i det hele bundet til Forliget, uanset at han for mange Aar siden kun i sin Egenskab af Forpagter af en enkelt Gaard under Godset havde været tilsluttet en Arbejdsgiverorganisation under Arbejdsgiverforeningen.

En Arbejdsgiver, der uden at have været tilsluttet en Arbejdsgiverorganisation, var indgaaet paa, at Overenskomsten vedvarer, indtil ny Overenskomst

deres Organisation og eventuelt at danne en ny Organisation fri sig for den dem som Medlemmer af deres tidligere Organisation paahvilende Forpligtelse efter Hovedaftalen,<sup>13</sup> ligesom en nydannet Organisation, der optager Medlemmer fra en fuldstændig opløst Fagforening, overtager den opløste Forenings Forpligtelser ifølge denne Aftale.<sup>14</sup>

Ved eventuel Opsigelse af Hovedaftalen bortfalder dog Forpligtelserne for de udmeldte, der ikke kan være bundet af en derefter indgaaet Hovedaftale, jfr. Anmærkningen til Hovedaftalens § 11. I Anmærkningen er det derfor udtrykkelig udtalt, at udmeldte Medlemmers Forpligtelser efter Septemberforliget er bortfaldet. Udmeldte Medlemmer er forpligtede ogsaa efter en faglig Overenskomst, indtil denne udløber eller lovligt opsiges.<sup>15</sup> For Arbejdsgivernes Vedkommende kan denne Regel fastholdes fuldt ud, men derimod næppe for den enkelte Arbejders Vedkommende. Medens f. Eks. den udmeldte Arbejdsgiver uanset Udmeldelse af Arbejdsgiverorganisationen fremdeles er pligtig til at efterkomme et Paabud i Overenskomsten om udelukkende eller fortrinsvis Beskæftigelse af organiserede Arbejdere,<sup>16</sup> vil en enkelt udmeldt Arbejder kunne tage, hvad Arbejde han vil, uden Hensyn til den Organisationens Medlemmer ved Overenskomsten paalagte Pligt til udelukkende at tage Arbejde hos organiserede Arbejdsgivere.<sup>17</sup> Ej heller kan det antages, at der vil kunne paalægges den uden Forbindelse med en Masseudmeldelse udtraadte Arbejder Bod for Deltagelse i en overenskomststridig Arbejdsstandsning. Anderledes bliver Forholdet imidlertid, hvis Arbejderne i Flok udmelder sig af Organisationen eller endog – maaske netop med det Formaal at unddrage sig Opfyldelsen af Overenskomstens Bestemmelser – opløser deres Organisation. I saa Fald maa Forpligtelserne fremdeles paahvile den enkelte Arbejder, hvem der uan-

---

er indgaaet, eller »nærværende Overenskomst er bragt til Ophør i Henhold til Septemberforliget af 1899, der af Parterne anerkendes som retsligt Grundlag for samme,« fandtes derimod ikke bundet af Septemberforliget efter Overenskomstens Opsigelse, K. 1464.

12a. K. 5178.

13. K. 462.

14. K. 426, der dog tillige støtter Resultatet paa Forudsætningerne for den af den nye Organisation indgaaede faglige Overenskomst.

15. K. 2610, 2896, 3987, 4310. At Arbejdsgiverforeningen med Urette meddelte Fagforeningen, at den ansaa en Arbejdsgivers Udmeldelse som ugyldig, kunde ikke medføre, at den paagældende blev bundet af den efter Udmeldelsen indgaaede Overenskomst, K. 523.

16. K. 1033.

17. Jfr. herved K. 2961.

set Organisationens Opløsning kan paalægges Bod for Overtrædelse ved Den faste Voldgiftsret.<sup>18</sup> I Sag 263 ansaas iøvrigt selve Beslutningen om Foreningens Opløsning som Overenskomstbrud, idet Organisationen – saalænge Overenskomsten bestaar – maa anses pligtig til at opretholde Organisationsformerne i det Omfang, hvori det er nødvendigt til Opfyldelse af Overenskomstens Krav. Hvis en Fagforening deles i flere selvstændige Foreninger, medfører de anførte Betragtninger, at samtlige nye Foreninger fremdeles er solidarisk ansvarlige for Opfyldelse af Forpligtelserne efter en af den tidligere fælles Organisation indgaaet Overenskomst, uanset at kun Medlemmer af en enkelt af de nydannede Foreninger arbejder efter denne Overenskomst.<sup>19</sup>

Som nævnt vedvarer Forpligtelsen for det udtraadte Medlem kun til Overenskomstens Udløb eller til dens Ophør ved Opsigelse, uden at det kan komme i Betragtning, at der mellem Organisationerne efter Opsigelsen opnaas Enighed om Forlængelse med eller uden Ændringer.<sup>20</sup> Lige med Opsigelse maa det Forhold være, at Overenskomsten uden formelig Opsigelse forlænges med visse Ændringer.<sup>21</sup> Det Spørgsmaal har dog været rejst, om den udmeldte Arbejdsgiver eller Arbejdsgiverorganisation, der nu er uden Indflydelse paa, hvilken Beslutning der træffes om Forlængelse af den gældende Overenskomst, ikke skulde have en Ret til for sit Vedkommende at opsiges Overenskomsten til det Tidspunkt, hvortil den kunde være opsagt af vedkommende (Hoved-) Organisation. En saadan Regel vilde dog hverken harmonere med det Standpunkt, Retten har indtaget med Hensyn til den fortsatte Gyldighed af Septemberforliget, eller med de Regler, man maa antage om den enkelte Parts Opsigelsesret, hvor en Overenskomst fra først af er indgaaet af flere i Forening paa den ene Side.<sup>22</sup> Dog kan der være enkelte Tilfælde, hvor det vilde være særlig urimeligt, om Organisationens

---

18. K. 263: Efter at der gentagne Gange var ikendt Murerforbundets københavnske Afdeling Bod paa henholdsvis 1.000, 10.000 og 60.000 Kr. for i Strid med Overenskomstens Bestemmelser at gennemføre »week-end« om Lørdagen, vedtog Foreningen sin Opløsning. Der ikendtes derefter en Række Enkeltmedlemmer en Bod af 100 Kr. hver; se endvidere K. 2763 og om Overenskomstens fortsatte Bestaaen uanset Organisationens Opløsning, K. 1772.

19. K. 1973. Om Betydningen af Fagforeningens Deling for Anvendelse af Aftale om Fortrinsret til Arbejde K. 2743.

20. K. 1835, 4715.

21. K. 670.

22. Som Teksten principielt K. 3181, jfr. 4715, men dog maaske en Forudsætning i K. 3078, hvor Sagsforholdet var lidet oplyst, og ingen Indsigelse mod Fagforeningens Paastand var fremsat.

efter Udmeldelsen skulde være raadig over Overenskomstens Forlængelse, nemlig hvis Overenskomsten mellem Organisationerne netop kun vedrører den udmeldte Virksomhed eller Organisation. Er der saaledes mellem Organisationerne sluttet Overenskomst om Arbejdsforholdene paa en bestemt Fabrik, og Indehaveren af denne udmelder sig af sin Organisation, synes det eneste naturlige at være, at Retten til Opsigelse af Særoverenskomsten overgaar fra Organisationen til Arbejdsgiveren.

Særlige Vanskeligheder møder Gennemførelsen af Overenskomstens Regler om Behandling af faglig Strid efter Udtrædelsen, idet disse Regler forudsætter Organisationernes Medvirken. En Arbejdsgiver, der har udmeldt sig af sin Organisation, vil ikke kunne forlange Organisationens Medvirken ved Paatale af Overtrædelse af de organisationsmæssige Forpligtelser fra Arbejdernes Side,<sup>23</sup> ligesom den synes at kunne afvise Henvendelser fra Fagforeningens Side med Klage over det udtraadte Medlem.<sup>24</sup> Da man derfor næppe kan tillempe Overenskomstens Bestemmelser, maatte man formentlig tidligere antage, at Reglerne om Behandling af faglig Strid var bortfaldne i Forholdet til den udtraadte, et i og for sig lidet hensigtsmæssigt Resultat.<sup>25</sup> Efter den Tilføjelse, som Loven om Den faste Voldgiftsret har faaet ved Lov Nr. 135 af 2. Maj 1934, kan man dog gaa ud fra, at her som i andre Tilfælde, hvor der mellem Parterne savnes betryggende Regler om Behandling af faglig Strid, maa Normens Regler være gældende eventuelt med saadanne Modifikationer, der maatte følge af den faglige Overenskomst, og som findes anvendelige, uanset at Organisationernes Medvirken er bortfaldet.<sup>26</sup>

Særlige Spørgsmaal rejser sig, hvor en Erhvervsvirksomhed overgaar

---

23. K. 6.

24. Om Ret til Afvisning af Klager for Den faste Voldgiftsret se nfr. S. 308.

25. Herfor K. 6. Ved Kendelsen i Sag Nr. 4310 er det antaget, at Behandling ad almindelig fagretslig Vej eventuelt kan træde i Stedet for Afgørelse ved Forhandling mellem Organisationerne.

26. Et beslægtet Tilfælde vedrørende Spørgsmaalet, om en Sammenslutning af Telefonarbejdere efter en enkelt Fraktions Udmeldelse kunde antages vedblivende at have Forhandlingsret paa en ekskluderet Fraktions Vegne i Henhold til den gældende Overenskomst om Forhandlingsretten, paakendtes af Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 1565. Uden at Retten dog kom nærmere ind paa principielle Betragtninger, da den benægtende Besvarelse fulgte direkte af Fortolkning af bestaaende Overenskomster, udtalte Retten dog, at det i og for sig maatte betragtes som unaturligt, om Centralorganisationen efter at have ekskluderet Afdeling 23 vedblivende skulde kunne bevare sin Ret til at forhandle paa det paagældende Personales Vegne.

til en ny Indehaver ved Overdragelse, eller Virksomhedens Indehaver dør, og den nye Indehaver eller Dødsboet ikke tiltræder Overenskomsten eller ikke indmelder sig i den Organisation, der har indgaaet den. Er den nye Indehaver da bundet til Overenskomstens Opfyldelse, eller er han frit stillet over for den anden Part i Overenskomstforholdet?<sup>27</sup>

Svaret herpaa kan ikke gives ganske generelt. I nogle Tilfælde er det givet, at den nye Indehaver maa indtræde i Overenskomstforholdet. Hvis Overdragelsen af Virksomheden f. Eks. fra den hidtidige Indehaver til et Aktieselskab, hvori Overdrageren bevarer Hovedinteressen, ligefrem tilsigter at omgaa Overenskomstens Bestemmelser, maa det være en naturlig Følge af Regelen om, at indgaaede Forpligtelser ikke ensidigt kan ophæves, at Overenskomsten fortsat gælder for den paa-gældende Virksomhed.<sup>28</sup> At en Arbejdsgivers Dødsbo er forpligtet til at betale de overenskomstmæssige Lønninger, uagtet Medlemsforholdet til vedkommende Arbejdsgiverorganisation er ophørt, følger af, at Dødsboet – i Modsætning til en Køber af Virksomheden – er pligtig at opfylde samtlige afdøde paahvilende Forpligtelser.<sup>29</sup>

Naar den nye Indehaver undlader ved sin Overtagelse af Virksomheden at tage Forbehold om ikke at ville være bundet til den tidligere Indehavers Forpligtelser, men fortsat betaler de overenskomstmæssige Lønninger eller deltager i Forhandling med Fagforeningen efter Regler om Behandling af faglig Strid, maa han derved siges stiltiende at have tiltraadt Overenskomsten.<sup>30</sup> Hvis omvendt Fagforeningen indtager et Standpunkt, der viser, at man ikke anser Erhververen som bundet af Overenskomsten, f. Eks. ved at forelægge ham Overenskomst til Under-skrift, kan den ikke senere ændre Standpunkt og hævde Overenskomst-ens fortsatte Gyldighed.<sup>31</sup>

Spørgsmaalet om Overtagerens Forpligtelse ifølge de for den over-tagne Virksomhed bestaaende kollektive Overenskomster har iøvrigt været forelagt for Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 1600. Denne Sag omhandlede et Tilfælde, hvor en Erhvervsvirksomhed, A/S Glud &

---

27. Se herom Svend Engelhardt i U. f. R. 1934. B. 257 og navnlig C. Ove Christensen i U. f. R. 1943 B. 261 ff.

28. K. 391, 1338, jfr. K. 2894, 2912 og om Generalagenturs Overtagelse af Hovedforretningen, K. 2656. Om Virkningerne af, at Arbejdsgiveren driver en Del af sin Virksomhed i Kompagni med en uorganiseret Medinteressent, K. 4871, 5108.

29. K. 1312.

30. K. 991, 448, 2481, 3410, jfr. K. 2379 og 3996.

31. U. f. R. 1928. 296.

Marstrands Fabriker, havde overtaget de A/S Carl Lunds Fabriker tilhørende Lokaler i den Hensigt at overflytte Virksomheden fra den tidligere Fabrik til den overtagne Virksomheds Lokaler. Det hedder herom i Den faste Voldgiftsrets Kendelse: »Saafremt Glud & Marstrand blot havde købt en Fabriksbygning med Maskiner og hertil overført en andetsteds drevet Virksomhed, er det ganske klart, at de for den paa-gældende Fabrik tidligere bestaaende Løn-Aftaler, maatte være dem uvedkommende, men efter alt, hvad der foreligger, hvad Smedefaget angaar, og navnlig under Hensyn til, at man har beholdt hele den gamle Stab af Arbejdere, der udgør et betydeligt større Antal end de fra Kapelvej overflyttede, finder Retten for dette Fags Vedkommende at maatte give de indklagede Medhold i den Betragtning, at Glud & Marstrand maa være stillet som den, der har overtaget en bestaaende Virksomhed, og derfor maa være bundet ved de for denne Virksomhed hidtil gældende Løn-aftaler«. Uden videre kan den Regel, som har fundet Udtryk i Den faste Voldgiftsrets Kendelse, kun antages at finde Anvendelse, saafremt Virksomheden er af den Beskaffenhed, at der regelmæssig vil bestaa overenskomstmæssige Forpligtelser, og det derfor vil kunne lægges Erhververen til Last, hvis han ikke paa Forhaand har foretaget en Undersøgelse angaaende disse Forpligtelsers Eksistens og Karakter. Hvor de faglige Overenskomster ikke er saaledes indarbejdet, kan Erhververen ikke været bundet af overenskomstmæssige Forpligtelser, som han ved Overtagelsen har været ganske ubekendt med; derimod vil Overdrageren eventuelt kunne gøres ansvarlig for Den faste Voldgiftsret for Tilsidesættelse af sin Pligt til ved Underretning til Erhververen at drage Omsorg for, at han bliver underkastet de bestaaende Overenskomsters Bestemmelser.<sup>32</sup>

---

32. K. 1945. Uanset det almindelige Udtryk, hvormed Den faste Voldgiftsret i K. 1600 fastslaar Erhververens Forpligtelse til at respektere de for den overdragne Virksomhed bestaaende Overenskomster, maa man maaske vise nogen Varsomhed med derpaa at støtte en almindelig for alle Tilfælde gældende Regel. Hovedregelen er fraveget ved K. 2087, ligesom Retten i senere Sager fremdeles foretrækker at støtte Erhververens Forpligtelse paa de i den konkrete Sag foreliggende særlige Omstændigheder. Hvor Arbejdsgiveren straks afskedigede det hidtidige Personale og antog uorganiseret Arbejdskraft, betragtedes han som frigjort for Virksomhedens hidtidige Aftale, K. 3197. Erhververen er – uanset Kendskab til Overenskomsten – ikke bundet af denne, naar han har overtaget en Ejendom og den til denne hørende Virksomhed, f. Eks. et Mejeri, paa Tvangsauktion, K. 2532. Samme Regel maa formentlig gælde, hvor en Erhvervsvirksomhed realiseres af et Konkursbo.

At den, der indtræder i en af en anden Mester paabegyndt Bygningsentre-

Erhververen kan dernæst ikke gøres ansvarlig for Opfyldelsen af Forpligtelser f. Eks. i Henseende til Ferieordningen, der hidrører fra Forgængerens Tid,<sup>33</sup> eller for de forinden Overdragelsen af Overdragere-  
ren begaaede Overenskomstbrud.<sup>34</sup>

I nøje Sammenhæng med det just omtalte Forhold staar Spørgs-  
maalet, hvorvidt en Arbejdsgiver, der er bundet ved en kollektiv Over-  
enskomst, og som lader Arbejde, der henhører under Overenskomsten,  
udføre ved en anden selvstændig Arbejdsgiver, er pligtig til at sørge for,  
at denne overholder Overenskomsten. Ogsaa her gælder det naturligvis,  
at hvis det trufne Arrangement ikke er et reelt Kontraktsforhold, men  
kun skjuler den Omstændighed, at den »selvstændige Mester« er en  
Arbejder i den anden Parts Tjeneste, foreligger der en ulovlig Om-  
gaaelse af Overenskomstens Bestemmelser. Hvis Arbejdsgiveren vægrer  
sig ved at fremkomme med de til Bedømmelsen af Underentreprenø-  
rens Stilling fornødne Oplysninger om Kontraktsforholdets nærmere  
Indhold, maa denne Omstændighed udlægges til hans Skade.<sup>35</sup> I  
Tvivlstilfælde maa det iøvrigt kunne være vejledende, hvorvidt Arbej-  
det udføres i Hovedentreprenørens Lokaler,<sup>36</sup> om Hovedentreprenøren  
leverer de nødvendige Materialer,<sup>37</sup> og om Arbejdsgiveren har tilsigtet  
en Besparelse ved Arbejdets Udførelse til lavere Priser end Priskuran-  
tens<sup>38</sup> eller har indset, at Underentreprisen ikke uden Underbetaling  
af Arbejderne kunde blive lønnende for Underentreprenøren,<sup>39</sup> samt  
om de, til hvem Arbejdet overdrages, ikke ellers er Mestre, men virker  
som Arbejdere og maaske endogsaa er Medlemmer af Fagforeningen.

Hvis paa den anden Side Kontrakten er reel, er der normalt ikke  
noget til Hinder for, at en Arbejdsgiver, der er bundet ved en kollektiv  
Overenskomst, overdrager et vist Arbejde til en anden Arbejdsgiver i  
Underentreprise, uden at det i den Anledning paahviler ham at drage  
Omsorg for, at Overenskomsten overholdes af Underentreprenøren,

---

prise, ikke er bundet af den tidligere Entreprenørs overenskomstmæssige For-  
pligtelser, fremgaar af K. 1365. Det synes at være en Selvfølge, at Forpagteren  
af en Landejendom kun kan indgaa Forpligtelsen for sin egen Besiddelsestid.  
Den af en Brugsforeningsuddeler indgaaede Overenskomst er ikke heller anset  
for bindende for Brugsforeningen som saadan eller for hans Efterfølger, K. 3277.

33. K. 2569.

34. K. 391.

35. K. 1522, 1966.

36. K. 1522.

37. K. 1966.

38. K. 2134 og Forudsætningen herom i K. 1722.

39. K. 1963.

eller at denne selv betales overenskomstmæssigt.<sup>40</sup> Særlige Omstændigheder kan dog føre til et andet Resultat. Det kan for det første være vedtaget i Overenskomsten, at Arbejdsgiveren – hvis han overlader en Del af Arbejdet til en anden Arbejdsgiver – skal drage Omsorg for Overenskomstens Overholdelse, f. Eks. ved Optagelse af en dertil sigtende Bestemmelse i de indgaaede Kontrakter.<sup>41</sup> Og hvis Overenskomsten netop omfatter Arbejdet paa en bestemt Arbejdsplads, f. Eks. et bestemt Teglværk, kan Arbejdsgiveren ikke overlade dette Arbejde til en Underentreprenør.<sup>42</sup>

I klar Modstrid med de Afgørelser, som Den faste Voldgiftsret iøvrigt har truffet om Adgangen til at overlade et Arbejde til en anden selvstændig Arbejdsgiver, staar Kendelsen i Sag Nr. 4338; det antoges at være stridende imod den af Randers Kommune med Fagforeningen indgaaede Overenskomst, at 11 Kvinder, der var beskæftiget ved Rengøring af Kommunens Administrationsbygning, afskedigedes, fordi Kommunen havde overdraget Rengøringsarbejdet til et Rengørings-selskab. Til Begrundelse for denne Afgørelse anførtes det, at Afskedigelsen var kollektiv og udelukkende tilsigtede straks at faa Arbejdet udført til en lavere Betaling.<sup>43</sup>

---

40. K. 1674, 1722, 1963, 2136, 2818, 4823. Om Udleje af Brugen af en Trykkeri-maskine, K. 3595; om Salg af Benzin ved Salgschauffører, der handlede for egen Regning, K. 4801.

41. Jfr. som Eksempel paa en saadan Aftale det i K. 2156 omtalte Tilfælde.

42. K. 1810. I et Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren var indgaaet paa fortrinsvis at beskæftige Medlemmer af en bestemt Fagforening, anset afgørende, at Arbejdsgiveren allerede ved Kontraktens Indgaaelse havde tilsigtet at overdrage en væsentlig Del af det omhandlede Arbejde til Underentreprenør, hvem der ingen tilsvarende Forpligtelse paahvilede, idet det antoges, at Arbejdsgiveren under disse Omstændigheder burde have taget fornødent Forbehold ved Indgaaelsen, K. 1375.

Se endvidere om beslægtede Tilfælde K. 1259: Bestemmelse i Overenskomst om Forbud mod Oprettelse af flere Mejeriudsalg anset omgaaet ved Ledernes Maskering som selvstændige Forretningsdrivende. K. 1611: Brødkuske anset som Arbejdere, der som saadanne skulde tilsikres den overenskomstmæssige Løn; de kunde derimod ikke anses som selvstændige Brødhandlere, og K. 2155: Vagtfunktionærer anset som Arbejdere, selv om de efter deres Overenskomst med Vagtselskabet fik hele Indtægten i den paagældende By mod til Gengæld for den Service, som Selskabet ydede dem, at svare et fast Vederlag til Selskabet.

43. I modsat Retning gaar en faglig Voldgiftskendelse af 17. April 1952 vedrørende tilsvarende Forhold i Lyngby-Taarbæk Kommune afsagt af Formanden for Den faste Voldgiftsret Drachmann Bentzon. Det maa anses som tvivlsomt, om denne Kendelse kan forventes respekteret i Fremtiden (Lignende Tvivl kan rejses om Rigtigheden af Kendelsen i Sag Nr. 2096, hvorefter et Bryggeri vel

Er det ikke Hovedentreprenøren, der er bundet til den kollektive Overenskomst, men derimod Underentreprenøren, kan Fagforeningen have Interesse i at hævde, at Entrepriseforholdet ikke er reelt for at fordrer en højere Betaling af Underentreprenøren end hjemlet ved Overenskomsten.<sup>44</sup>

Arbejdsgiveren kan undertiden have en Interesse i at skyde Forhandlingerne angaaende Overenskomstforhold fra sig og overlade dem til en uselvstændig Underentreprenør eller Undermester, der indtræder som Medlem i vedkommende Arbejdsgiverorganisation. I disse Tilfælde, hvor Formaalet med Brugen af uselvstændige Underentreprenører ikke er at komme uden om overenskomstmæssige Forpligtelser, stiller Den faste Voldgiftsret ikke saa strenge Fordringer for at anerkende Underentreprenører som Part i Overenskomstforholdet; det anses for tilstrækkeligt, at Arbejdsgiveren har overladt dem fri Forhandlingsret i alle organisationsmæssige Spørgsmaal.<sup>45</sup> Til Gengæld maa det antages, at Arbejdsgiveren, hvis han fjerner Underentreprenørerne og selv overtager Ledelsen af den paagældende Arbejdsgren, derefter vil være bundet til Opfyldelse af de Forpligtelser, som paahvilede Underentreprenørerne.<sup>46</sup>

At en Person eller et Selskab, der er bundet af en kollektiv Overenskomst, ejer eller erhverver Interesser i et andet Selskab, der ikke har tiltraadt Overenskomsten, kan i Almindelighed ikke medføre, at Overenskomsten bliver gældende for Datterselskabet. Noget andet maa dog gælde, hvis Erhvervelsen omfatter hele eller den overvejende Del af Virksomheden, og den drives som en Gren af den hidtidige Virksomhed.<sup>47</sup>

Hvis Arbejdsgiveren optager en af sine Arbejdere som Kompagnon i sin Virksomhed, skal denne ikke lønnes med den i den kollektive Overenskomst fastsatte Løn, men oppebære Andel i Udbyttet i Henhold til den mellem Parterne gældende Interessentskabskontrakt. Det maa dog være en Forudsætning herfor, at Interessentskabskontrakten er reel og virkelig indrømmer den optagne Kompagnon en Stilling som Med-

---

kunde foretage mindre Omlægninger af Fordelingen af Øl, men ikke overlade hele Distribueringen af Øl til selvstændige Depotindehavere).

44. K. 813 og K. 2107, hvor de paastaaede Underentreprenører dog kun antoges at have Stilling som Sjakformænd.

45. K. 1979.

46. K. 140. Om Arbejdslederens Ansvar for urigtigt – for at afværge Blokade – at have udgivet sig for at være selvstændig Entreprenør se K. 2042.

47. K. 4176.

indehaver. Kompagniskabskontrakten kan ogsaa bruges som et Skjul over et Arbejdsforhold, idet Virksomheden reelt vedblivende alene tilhører den tidligere Encindehaver, medens Kompagnonen oppebærer en Løn, som ikke er fast, men afhængig af Virksomhedens Udbytte. I Hovedaftalens § 6 siges det saaledes udtrykkeligt, at Parterne vil modvirke eventuelle Forsøg paa at holde Personer uden for Arbejdsorganisationer under Paaberaabelse af Kompagniskabs – eller Interessentskabsaftale, der ikke gør de paagældende til virkelige Parthavere i Virksomheden. Den, der ikke reelt er at anse som Medindehaver maa vedblivende anses som Arbejder og skal betales med den i Overenskomsten fastsatte Betaling. Kompagniskabskontrakter af denne Karakter vil naturligvis i første Række forekomme i Fag, hvor den enkelte Virksomhed kun beskæftiger et ringe Antal Arbejdere, og i Den faste Voldgiftsrets Praksis har de navnlig beredt Vanskeligheder i Frisør-, Bager- og Murerfaget.<sup>48</sup> I Frisørfaget har Kompagniskabskontrakterne iøvrigt givet Anledning til en Overenskomstbestemmelse, hvorefter Kompagniskaber kun gyldigt kan indgaas med Lavets og Fagforeningens Godkendelse; i Murerfaget stiller visse Overenskomster Krav om, at det ved Fremlæggelse af gyldige Beviser godtgøres, at Kompagnonerne hæfter een for alle og alle for een over for Bygherrer, Leverandører m. v.<sup>49</sup>

Hvad der gælder om Interessentskaber, kan efter Omstændighederne ogsaa bringes i Anvendelse paa Brugskontrakter. <sup>49a</sup>

For Arbejdsgivernes Vedkommende forekommer det jævnligt, at de kun er Medlem af en Arbejdsgiverorganisation med Hensyn til en Del af deres Virksomhed. I Almindelighed repræsenterer Arbejdsgiverorganisationerne ikke de tilsluttede Medlemmer, for saa vidt angaar de af dem beskæftigede Handels- og Kontormedhjælperne. Repræsentatio-

---

48. K. 514, 678, 976, 1176, 1247, 3468, 3979, 4400, 5160, 5535; flere af de nævnte Afgørelser fremhæver som et betydningsfuldt Moment ved Afgørelsen, hvorvidt den optagne Kompagnon har tjent eller kan paaregne at ville tjene mere end en almindelig Arbejder, men at dette Moment kun er vejledende og ikke afgørende, naar den paagældendes Stilling paa andre Punkter tydeligt adskiller sig fra en almindelig Arbejders Stilling, viser K. 958; at Interessentskabet er gyldigt mellem Parterne og anmeldt til Firmaregistret samt godkendt af Direktoratet for Arbejds- og Fabriktilsynet, er ikke afgørende i Relation til den kollektive Overenskomst, K. 2433, jfr. K. 2455, samt med Hensyn til Kompagniskabets Anerkendelse af Handelsministeriet ved under Krigen meddelt Generatorstilladelse, K. 3211. Betænkelig er formentlig Afgørelsen i K. 2555.

49. K. 1033, 1058 (Frisørfaget), 1955, 2220 og 2221 (Murerfaget).

49a. K. 4479.

nen i saa Henseende foregaar, hvis Tilslutning til denne Organisation foreligger, gennem »Foreningen af Arbejdsgivere, der beskæftiger Handels- og Kontormedhjælpere«. Desuagtet er det antaget, at Septemberforligets Bestemmelser om Iværksættelse af Arbejdsstandsning fandt Anvendelse ogsaa med Hensyn til Funktionærer hos Arbejdsgivere, der ikke var Medlemmer af denne Organisation,<sup>50</sup> og det maa da sikkert antages, at ogsaa visse af Hovedaftalens Bestemmelser, f.Eks. om Respekt for de af Hovedorganisationerne indgaaede Overenskomster, om Fritagelse for Medlemsskab i Fagforeningen for Arbejdsledere m. v. maa gælde for disse Funktionærers Retsforhold.<sup>51</sup>

### *B. Overenskomstens Udstrækning i faglig Henseende.*

Denne Overskrift dækker over Spørgsmaalet, hvilket Arbejde der i et givet Tilfælde omfattes af Overenskomstens Bestemmelser, et Spørgsmaal, der i Praxis navnlig har den Betydning, at Arbejde under Overenskomsten skal lønnes efter dennes Satser, medens Arbejderne og Arbejdsgiverne ved andet Arbejde staar frit med Hensyn til de Krav, som de vil stille angaaende Lønnen.

Spørgsmaalet om den faglige Overenskomsts Udstrækning i denne Henseende er som et Fortolkningsspørgsmaal naturligvis altid først og fremmest afhængigt af de udtrykkelige Bestemmelser, som Overenskomsten indeholder. I den almindelige Fremstilling kan man derfor kun fremhæve saadanne almindelige Synspunkter, som er vejledende, hvor Overenskomstens Bestemmelser ikke er helt udtømmende eller er uklare.

Som en af de vigtigste Regler om Overenskomstens Udstrækning i faglig Henseende maa nævnes den gennem Den faste Voldgiftsrets Praxis fastslaaede Regel, at Overenskomstens Bestemmelser skal overholdes uden Hensyn til, om de af Arbejdsgiveren beskæftigede Arbejdere er Medlemmer af den Organisation, der har afsluttet Overenskomsten, eller ikke,<sup>52</sup> medmindre Overenskomsten indeholder udtrykkelige Forskrifter i modsat Retning.<sup>53</sup> Denne Regel bygger ikke først og fremmest paa noget Ønske fra Fagforeningernes Side om at støtte

---

50. H. D. i U. f. R. 1935. 507, jfr. K. 1021.

51. Jfr. ogsaa Bemærkning i Præmisserne til den i Note 50 citerede Højesteretsdom om, at det henhører under Den faste Voldgiftsret at afgøre, hvorvidt nogle af de i Sagen omhandlede Funktionærer var Arbejdsformænd.

52. K. 32, 1121, 1465, 1548 og særlig om udenlandske Arbejdere, der har Arbejde her i Landet, K. 392.

53. Jfr. K. 479, 613, 1126 og 1175.

Arbejdere uden for Fagforeningens Kreds, men skyldes et Hensyn til Fagforeningens egne Medlemmer. Hvis der var Adgang til at underbetale uorganiserede Arbejdere, vilde dette medføre en Tilbøjelighed hos Arbejdsgiverne til fortrinsvis at antage disse og afskedige organiserede Arbejdere. En systematisk Afskedigelse af organiserede Arbejdere til Fordel for uorganiserede anses ganske vist i Almindelighed for at stride imod Forudsætningerne for bestaaende Overenskomster;<sup>54</sup> beror et saadant Forhold fra Arbejdsgiverens Side imidlertid paa, at Overenskomsten tillader Underbetaling af uorganiserede Arbejdere, maa Tilsidesættelsen af de organiserede Arbejdere tilskrives den mangelfulde Overenskomst. Saalænge vedkommende Arbejdsgiverorganisation ikke positivt yder Støtte til Arbejdsgiverens Bestræbelser for at skaffe sig uorganiseret Arbejdskraft, kan disse Bestræbelser ikke imødegaas fra Fagforeningernes Side.<sup>55</sup> I Jernindustrien bestod der indtil 1937 Bestemmelse, hvorefter Fagets Overenskomst alene fandt Anvendelse paa Medlemmer af Fagforeningerne. Længe forinden havde Bestemmelsen dog mistet sin praktiske Betydning paa Grund af Fagets Gennemorganisering.

Ligesom det for Fagforeningerne har den største Betydning, at der ikke er Adgang til Underbetaling af de uorganiserede Arbejdere, har det en ikke uvæsentlig Interesse for Arbejdsgiverne, at de organiserede Arbejdere ikke lader sig beskæftige for en ringere Løn, naar de arbejder for Arbejdsgivere, der ikke er bundne af den kollektive Overenskomst. Hvis Fagforeningsmedlemmer f. Eks. arbejder for lavere Lønninger for Arbejdsgivere, der staar uden for Fagets almindelige Organisation, paaføres der derved dennes Medlemmer en meget følelig og ofte ubillig Konkurrence. Alligevel kan man ikke uden udtrykkelig Bestemmelse i den kollektive Overenskomst fastslaa som almindelig Regel, at Fagforeningen og dens Medlemmer er uberettigede til at gaa under den kollektive Overenskomsts Lønbestemmelser. Det hedder herom i Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 2051 og 2053, »Foreløbigt bemærkes, at man ikke fra Reglen om, at Medlemmer af en Arbejdsgiverorganisation skal overholde Tariffen ogsaa over for uorganiserede Arbejdere, kan drage den af Klagerne anførte Konsekvens, idet Arbejderorganisationen altid vil søge at skaffe sine Medlemmer de bedst mulige Vilkaar og derfor ikke vil være tilbøjelig til at indgaa paa ringere Vil-

---

54. Jfr. nedenfor S. 188.

55. K. 613.

kaar over for en uorganiseret Arbejdsgiver end opnaaet ved den kollektive Overenskomst. Naar en Arbejderorganisation derfor kan være opfordret til at slutte Aftale med en uorganiseret Arbejdsgiver paa lempeligere Vilkaar, kan det ikke være for at paaføre Arbejdsgiverorganisationens Medlemmer en ubillig Konkurrence, hvad der vilde være i Strid med Forudsætningerne for den kollektive Overenskomsts Indgaaelse, men maa skyldes andre Hensyn, f. Eks. lokale eller koutumemæssige Forhold, eller særlige Omstændigheder, der gør sig gældende i det enkelte Tilfælde. Bedømmelsen af, om en saadan Aftale er i Strid med den kollektive Overenskomst, maa bero paa en skønsom Overvejelse af de relevante Omstændigheder i hvert enkelt Tilfælde og kan ikke ske generelt.«<sup>56</sup> Ved Bestemmelse i det i 1934 vedtagne Forligsmandsforslag var det imidlertid paalagt De samvirkende Fagforbund og deres Medlemmer ikke at arbejde eller afslutte Overenskomster paa ringere Vilkaar end de med Arbejdsgiverforeningen og dens Medlemmer gældende. I de senere Aar med den høje Beskæftigelsesgrad har Spørgsmaalet om lavere Løn hos uorganiserede Mestre dog ikke haft væsentlig Interesse.

Er der indgaaet Overenskomst med en Sammenslutning af faglærte Arbejdere, omfatter Overenskomsten alt Arbejde, som hører til Faget, selv om vedkommende Arbejdsgiver maatte foretrække at lade Arbejdet eller en Del deraf udføre ved ufaglærte.<sup>57</sup> Tvivlsspørgsmaal om, hvorvidt et givet Arbejde hører til Faget, maa om fornødent afgøres ved faglig Voldgift, hvorved Hensyn ogsaa maa tages til, om Parterne tidligere har bragt Overenskomsten til Anvendelse.<sup>58</sup> Ligeledes maa i Mangel af modsat Bestemmelse i Overenskomsten eller en modstridende Koutume Kvinder vistnok lønnes paa samme Maade som Mænd.<sup>59</sup> I Overenskomsterne vil der ofte findes Bestemmelser, hvorefter ældre og svagelige Arbejdere, der ikke er i Besiddelse af deres fulde Arbejdsevne, kan lønnes under den overenskomstmæssige Betaling, men hvor dette ikke er udtalt, maa Fagforeningens Godkendelse indhentes i det enkelte Tilfælde.

---

56. Om Forstaaelsen af Fagforeningens Løfte til en Arbejdsgiverorganisation om ikke at afslutte Overenskomster paa ringere Vilkaar, se K. 333.

57. K. 2195; i visse Fag udfører dog Arbejdsmænd og faglærte Arbejdet jævnsides, saaledes at samme Arbejde betales forskelligt for de to Grupper af Arbejdere, K. 42. Særlige Omstændigheder kan vise, at Overenskomsten ogsaa omfatter Arbejde uden for egentlig faglært Arbejde, K. 30. Om Forskydninger mellem faglært Arbejde og Arbejdsmandsarbejde se nedenfor S. 184 f.

58. K. 3071.

59. K. 1255, 4470.

I Modsætning til det anførte gælder det, at der ikke kan være nogen almindelig Formodning for, at Lærlinge eller Ungarbejdere under 18 Aar skal lønnes med den i Overenskomsten fastsatte Betaling.<sup>60</sup> I mange Aar optog Fagforeningerne alene voksne Arbejdere og blandede sig ikke i Lønningerne for Ungarbejdere og Lærlinge. Senere er der dog sket en Forandring i dette Forhold, idet Organisationsbestræbelserne er udstrakt ogsaa til disse unge Arbejdere, der ofte optages i en særlig Afdeling af Fagforeningen. Samtidig udfoldes der Bestræbelser for ogsaa at faa indført Bestemmelser om unge Arbejders Løn i Overenskomsten. Baggrunden herfor er dels Erkendelse af, at alle Grupper af Arbejdere har fælles Interesser, dels ogsaa en særlig Interesse hos de voksne Arbejdere i, at Ungarbejderne ikke tilbyder deres Arbejde til en – deres mindre Arbejdsdygtighed taget i Betragtning – ringere Betaling end de voksne og derved trænger disse ud af deres Arbejde. Hvor disse Bestræbelser ikke har sat sig Spor i Overenskomstens Bestemmelser, maa Formodningen dog være for, at Overenskomstens Bestemmelser kun gælder for faglærte Arbejders Vedkommende for udlærte, for ufaglærte for voksne Arbejdere over 18 Aar.<sup>61</sup>

Naar en Sammenslutning af Arbejdsgivere slutter Overenskomst med den modstaaende Fagforening om Løn og Arbejdsvilkaar, maa Formodningen være for, at Overenskomsten omfatter alt Arbejde, der ud-

---

60. I Tvivlstilfælde maa Spørgsmaalet finde sin Løsning ved faglig Voldgift, K. 1192, 3199.

61. Drejer Sagen sig om Arbejde, der hidtil har været udført af voksne til tariffmæssig Betaling, vil det dog efter Omstændighederne kunne anses som stridende mod Overenskomstens Forudsætninger, at Arbejdet overlades til Ungarbejdere til lavere Betaling, K. 1609, jfr. faglig Voldgiftskendelse af 11. Aug. 1934 inden for den keramiske Industri, men faglig Voldgiftskendelse af 9. Feb. 1941 (Jernindustrien), 23. Okt. 1942 (Jernindustrien) og 22. Sept. 1930 (Jernindustrien). Om Lovligheden af Læretidens Forlængelse ud over den normale Læretid i Faget og om Antagelse af Lærlinge over 18 Aar se K. 1120, 1687, 1744, hvorefter Forholdet er lovligt, naar det ikke kan antages at have fundet Sted alene for at skabe Mulighed for Underbetaling, og Læretiden ikke overskrider det i Lærlingeloven foreskrevne Maksimum; at Svendeprøve ikke er bestaaet, berettiger ikke til lavere Løn, K. 2663; om Tvist om Læretidens Begyndelse se K. 2407. Ikke sjældent indeholder Overenskomsten et Forbud mod Antagelsen eller Beskæftigelsen af Lærlinge over 18 Aar.

Et beslægtet Spørgsmaal er afgjort ved K. 1766, hvorefter det antoges, at de ved en Jernbane paa Maanedsløn og med tre Maaneders Opsigelsesvarsel ansatte Arbejdere fremdeles maatte lønnes efter Bestemmelsen i Overenskomsten om »løse Arbejdere«, idet man ikke ved Overenskomstens Indgaaelse havde kendt Ansættelse paa de omtalte Vilkaar, og de paagældende ikke ved Ansættelsen havde faaet en Stilling som egentlige Funktionærer.

føres for Arbejdsgiverorganisationens Medlemmer af den paagældende Fagforenings Medlemmer. Dog vil enkelte Arbejdsgiveres Virksomhed kunne falde helt eller delvis uden for det naturlige Omraade for den paagældende Organisation eller iøvrigt have en saadan særlig Karakter, at det ligger uden for Overenskomstens Forudsætninger. Hvis den paagældende Arbejdsgiver var Medlem af Organisationen, da Overenskomsten blev indgaaet eller fornyet, og Overenskomstens Bestemmelser maaske endog tidligere har været praktiseret for det omtvistede Arbejdes Vedkommende, vil Fagforeningen dog vanskeligt kunne stille Krav om en Undtagelse fra Overenskomsten;<sup>62</sup> dette gælder ikke for de i Overenskomstens Gyldighedstid nyindtraadte Medlemmer, der som foran nævnt i Almindelighed indgaar under Overenskomstens Bestemmelser. For deres Vedkommende maa det afhænge af en Undersøgelse i det enkelte Tilfælde, om Arbejdet er af en saadan Karakter, at det ganske kan sidestilles med det i Henhold til Overenskomsten for Arbejdsgiverne i Faget i Almindelighed udførte Arbejde.<sup>63</sup>

For de faglærte Arbejdere falder Overenskomsternes Omraade sammen med Fagets Grænser. Disse bestemmes overvejende ved Koutumer. I enkelte Tilfælde kan de være fastlagt ved Overenskomst. Nok saa hyppige er Grænseaftaler mellem flere Fagforeninger, men saadanne Aftaler er dog ikke bindende i Sager angaaende den af den kollektive Overenskomst følgende Arbejdspflicht.<sup>63a</sup> Det kan imidlertid ogsaa forekomme, at et Arbejde er fælles for flere Fag eller for faglærte og ufaglærte.<sup>64</sup> Deraf, at et Arbejde hidtil er udført af faglærte Arbejdere ved en bestemt Virksomhed, kan derfor ikke sluttes, at disse ogsaa har en Eneret til Arbejdet, men Spørgsmaalet maa om fornødent afgøres ved faglig Voldgift.<sup>65</sup> De ufaglærte Arbejdere kan sættes til forskelligartet Arbejde kun med den Begrænsning, at de ikke skal udføre det Arbejde, der hører til faglært Arbejde eller falder uden for det almindelige Kropsarbejde. Dog kan de Arbejdere, som arbejder under Arbejdsmandsforbundets Overenskomst med en bestemt Gren af Industrien

---

62. K. 4, 2306.

63. K. 130, 320, hvor Spørgsmaalet besvaredes benægtende, og K. 1523, hvor det med en vejledende Udtalelse af Retten henvistes til yderligere Forhandling mellem Parterne.

63a. P. V. 11, 29, K. 3470, 3475.

64. K. 208, 1684, 1706, 4281, 5087, jfr. 4988 og 5040 og 5076. Undertiden kan der være givet særlige Regler om Aflønningen, naar en Arbejder forsættes til med Fagarbejde beslægtet Arbejde. Se iøvrigt nfr. S. 184 f. og S. 241 f.

65. K. 4841.

eller Haandværket, modsætte sig Arbejde, der henhører under en bestemt anden Erhvervsgren. F. Eks. skal Arbejdsmænd i Jern- eller Træindustrien ikke være pligtige til, hvis der ved den Virksomhed, hvor de er beskæftigede, indrettes Havneanlæg, at udføre Losningsarbejde, der normalt udføres af Havnearbejdere, og som kræver særlig Øvelse,<sup>66</sup> ligesaa lidt som Arbejdsmænd inden for Jernindustrien skal udføre Arbejde, som nærmest hører til Entreprenørfaget.<sup>67</sup> Dog gælder der en udbredt Koutume, hvorefter Arbejdsmænd inden for deres Arbejdsplads er pligtige til at udføre mindre Arbejder, der hører under andre Erhvervsgrene end den, som Overenskomsten omfatter, og som lejlighedsvis forefalder inden for Virksomhedens Omraade.<sup>68</sup>

Hvis et nyt Arbejde forekommer inden for vedkommende Fag eller Erhvervsgren enten som Følge af nye tekniske Indretninger eller som Følge af en ny Fabrikations Optagelse, maa man – saafremt Lønnen er fastsat som Time- eller Ugeløn<sup>69</sup> – formode, at Arbejdet falder under Overenskomsten, medmindre Arbejdet med Hensyn til de Vilkaar, hvorunder det udføres, ikke kan sidestilles med det øvrige under Overenskomsten udførte Arbejde. Da saaledes en Fabrik under Olieindustrien indrettede et Alkalianlæg til Fremstilling af Klor, der her i Landet var enestaaende i sin Art, antoges det, at selve Arbejdet med Anlæggets Betjening faldt uden for Overenskomstens Omraade, idet det hverken havde været forudset *eller paaregnetligt* ved Overenskomstens Indgaaelse.<sup>70</sup> Det samme gjaldt imidlertid ikke med Hensyn til det

---

66. K. 117.

67. K. 1899; se endvidere om Arbejdet som Bud i en Virksomhed, der overvejende drev Handel, men som dog i Anledning af forefaldende Reparationer af Skrivemaskiner var Medlem af Jernindustriens Sammenslutning, K. 2180, om Losning af Monierjern, der efter den hidtil brugte Praksis paastodes at falde uden for den almindelige Havneoverenskomst, K. 1733. Ej heller var Arbejdsmændene pligtige til at overtage Arbejde, der hidtil efter Koutume var udført af Arbejdsdrengene, og som ikke kunde antages at give dem en rimelig Fortjeneste, K. 373; Spørgsmaal, om Overenskomsten omfattede den af et Garveri drevne Produktforretning, K. 494; ved Afgørelsen af, om et givet Arbejde omfattes af en Overenskomst, kan Hensyn tages til, at vedkommende Arbejder er Medlem af en anden Organisation end den, som har afsluttet Overenskomsten, K. 1018.

68. K. 1894, jfr. K. 1958 og faglig Voldgiftskendelse i Arbejdsgiveren 1945. 17. At Vagttjeneste som Led i Luftværnsforanstaltninger ikke faldt under Overenskomsten, er fastslaaet ved K. 2905.

69. Om nyt Akkordarbejde se nfr. S. 169 ff.

70. K. 2091. Om hvorvidt Ostepakning skulde lønnes efter Mejeriernes almindelige Overenskomst, K. 4470.

almindelige Pladsarbejde, som det nye Anlæg gav Anledning til, idet dette ikke væsentligt adskilte sig fra det Arbejde, der hidtil havde været udført under Overenskomsten, og det havde derfor været uberettiget at søge gennemført en højere Betaling herfor under den løbende Overenskomstperiode.<sup>71</sup>

Ved Afgrænsningen af Omraadet for Overenskomster med kommunale Myndigheder maa det tages i Betragtning, at Kommunerne under Hensyn til de mere almindelige Pligter, der paahviler dem over for Almenheden, ikke er i Stand til at binde deres Handlefrihed under ændrede Forhold i samme Omfang som private. Overenskomster med Kommuner maa derfor fortolkes indskrænkende med Forbehold af fremtidige ændrede Forhold, der gør en ny Lønpolitik fra Kommunens Side paakrævet. Navnlig er det antaget, at en Kommune uden Hensyn til den gældende Overenskomst om Kommunens Arbejde er berettiget til at iværksætte særlige Arbejder som »Nødhjælpsarbejder« under en udbredt Arbejdsløshed til en ringere Betaling, end Overenskomsten hjemler.<sup>72</sup>

Ogsaa i andre Forhold kan der forekomme saa unormale Arbejdsforhold, at selv udtrykkelige Bestemmelser i Overenskomsten maa til-sidesættes. Trods Bestemmelsen i Typograffagets Overenskomst om, at kun visse uddannede Personer maatte oplæres til Maskinsættere, kunde Arbejdsgiverforeningen dog – af Hensyn til Bestræbelserne for at sikre visse Dele af Dagspressens Udgivelse under Arbejdsstandsning i Typograffaget – lade andre uddanne til Maskinsættere, idet de af dem under Oplæringen fremstillede Arbejder ikke fandt nogen erhvervs-mæssig Anvendelse.<sup>73</sup> Ligesaa lidt kan en Bestemmelse i Overenskomsten om, at der ikke maa antages Lærlinge over 18 Aar, være til Hinder for, at Arbejdsgiveren lader sin Søn (eller maaske andre), som er udset til at indtræde som Medindehaver af Virksomheden (eller til en ledende Stilling iøvrigt), deltage i Arbejdet i det Omfang, hvori det er nødvendigt for at skaffe ham den nødvendige faglige Kunnen.<sup>74</sup>

### *C. Overenskomstens Gyldighed i stedlig Henseende.*

En Landsoverenskomst har naturligvis Gyldighed mellem Parterne uden Hensyn til, hvor i Landet det af Overenskomsten omfattede Ar-

---

71. K. 2097; se endvidere om Overgang til Udførelsen af Hjemmearbejde for Arbejdsomraader, hvor Hjemmearbejde ikke tidligere har været kendt, K. 49.

72. K. 554, men derimod K. 1253, jfr. K. 1737.

73. K. 1321.

74. Jfr. Den faste Voldgiftsrets Sag 1471, 5027, men K. 4153. Skønt Beskæftigelsen

bejde udføres.<sup>75</sup> Er en Overenskomst indgaaet med en Organisation, hvis Virkeomraade er begrænset til en Del af Landet, og Overenskomsten ikke indeholder Bestemmelser om den stedlige Afgrænsning, maa det desuagtet formodes, at Overenskomsten kun gælder for Arbejde, som udføres inden for vedkommende Organisations Virkefelt, men paa den anden Side alt saadant Arbejde, som iøvrigt efter sin Karakter hører under Overenskomstens Omraade.<sup>76</sup> Naar derfor en organiseret Arbejdsgiver, hvis Organisation har en saaledes begrænset Overenskomst med den modstaaende Organisation, lader Arbejde udføre uden for Overenskomstens Omraade, bliver Følgen, at den paa Arbejdsgiverens Hjemsted gældende Overenskomst ikke kan finde Anvendelse. Den paa Arbejdsstedet gældende Overenskomst er heller ikke umiddelbart anvendelig, idet den kun forpligter og berettiger Medlemmer af de derværende Organisationer. I et saadant Tilfælde er Parterne derfor frit stillede over for hinanden i Henseende til de Arbejdsvilkaar, som de vil akceptere,<sup>77</sup> medmindre der mellem Parterne bestaar en Koutume for en bestemt Betalingsmaade uden for det egent-

---

af Lærlinge var afhængig af samtidig Ansættelse af uddannede Mejerister, skulde Lærlingen ikke straks afskediges, fordi Mejeristen var bortgaaet, K. 3243. At Arbejdsgiveren, der stadig stod som Medlem af vedkommende Arbejdsgiverorganisation, ikke mere drev erhvervmæssig Virksomhed i Faget og i det foreliggende Tilfælde alene opførte et Hotel for egen Regning, antoges derimod ikke at kunne give Ret til Fravigelse af Overenskomstens Lønbestemmelser, K. 1966.

75. Ved K. 426 er det antaget, at Septemberforligets Forbud mod Støtte til Organisationer uden for Hovedorganisationerne under Konflikt ogsaa maatte være gældende, for saa vidt angik Organisationer i Sønderjylland, uanset at dette Landomraade ved Overenskomstens Afslutning ikke hørte til Danmark. At de for Søfarten gældende Overenskomster ogsaa gælder uden for Landets Grænser, er en Selvfølge. For Skibe, der sejler paa Østen med asiatisk Besætning, gælder vistnok en afvigende Koutume.
76. At man i enkelte Tilfælde har anvendt Overenskomsten uden for Omraadet, kan ikke medføre, at en Arbejdsgiver uden for dette ved Indmeldelse i Lokalorganisationen kan blive berettiget til at paaberaabe sig Aftalen, K. 3987. Ved K. 995 er det antaget, at Overenskomsten ikke ophørte at være gældende i en By, fordi den derværende Sammenslutning opløstes, uanset om denne Organisations Eksistens havde været medbestemmende for Overenskomstens Udstrækning ogsaa til denne By.
77. K. 55, 56, 920; det er herved uden Betydning, om det er paalagt den udenbys Entreprenør at svare Afgift til den stedlige Arbejdsgiverorganisation, hvorved han ikke bliver Medlem af denne, K. 1071. Naar henses til K. 92, jfr. nedenfor ved Note 83, kan det maaske antages, at organiserede Arbejdsgivere ikke maa gaa under Arbejdsstedets Overenskomst. Blotte gangbare Priser kan ikke sidestilles med de ved Overenskomst fastsatte, K. 152.

lige Overenskomstomraade.<sup>78</sup> Navnlig kan der ikke uden udtrykkelig Overenskomstbestemmelse herom<sup>79</sup> være Tale om, at f. Eks. en københavnsk Mester, der anvender københavnske Svende til Arbejder uden for København, er pligtig til at yde disse den højere Løn, som gælder efter Overenskomsten mellem de københavnske Organisationer.<sup>80</sup>

Da Lønnen i Tilfælde af denne Art ikke paa Forhaand er fastlagt ved Overenskomst, og da det ikke sjældent er forekommet, at Lønnen ikke paa Forhaand er aftalt mellem Parterne, kan det Spørgsmaal rejses, hvorvidt Formodningen da maa være for Betaling af de paa Arbejdsstedet eller paa Forretningsstedet gældende Lønninger. Herom maa gælde, at saafremt Arbejdsgiveren særlig har opfordret sin sædvanlige Arbejdsstab til at søge Arbejdet, maa disse (og da efter Omstændighederne ogsaa de paa Arbejdspladsen antagne Arbejdere) have Krav paa den Løn, som ydes paa Forretningsstedet.<sup>81</sup> I modsat Fald maa Formodningen være for, at Arbejdsaftalen er indgaaet paa de paa Arbejdsstedet gængse Betalingsvilkaar. Har Spørgsmaalet under Forhandlingerne været berørt mellem Parterne, uden at endelig Aftale er kommet i Stand, er Den faste Voldgiftsret gaaet den Mellemvej at tilkende Arbejderne Halvdelen af den omtvistede Difference.<sup>82</sup>

At Arbejdere, der engageres fra et Omraade, hvor der gælder lavere Lønninger end de paa Arbejdsstedet fastsatte, skal lønnes efter Arbejdsstedets Regler, følger af den almindelige Regel, hvorefter Arbejdsgiverens Pligt til at betale de overenskomstmæssige Lønninger ikke er afhængig af, hvorvidt de er organiserede eller ej. Et Brud paa den almindelige Regel er det derimod, naar det er antaget, at de faglige Organisationer, der for deres Vedkommende har Overenskomst om højere Lønninger inden for deres almindelige Virksomhedsomraade, er uberettigede til uden for dette Omraade at iværksætte kollektive Skridt til Gennemførelsen af disse Lønninger over for de der virkende Arbejdsgivere, som har sluttet Overenskomst med en derværende sidestillet faglig Organisation.<sup>83</sup>

---

78. K. 995, jfr. K. 370. Specielt om Ferieordning, K. 2765.

79. K. 76.

80. En udenbys Entreprenør omfattes ej heller af de af eller over for de stedlige Organisationer varslede Arbejdsstandsninger, K. 1071.

81. K. 56.

82. K. 62; om et lignende Spørgsmaal K. 91.

83. K. 92; Resultatet kan begrundes som en ikke unaturlig Følge af det mellem de respektive faglige Organisationer bestaaende Organisationsfællesskab gennem det fælles Landsforbund.

Saafrømt en Overenskomst er sluttet med en enkelt Virksomhed, maa det bero paa en konkret Fortolkning af Overenskomsten, hvorvidt den gælder for alt Arbejde, som Virksomheden lader udføre inden for den modstaaende Organisations Virkeomraade, eller om man maa antage, at dens Gyldighed er begrænset til visse snævrere Omraader, eventuelt endog til den enkelte Arbejdsplads, som man har haft for Øje ved Overenskomstens Indgaaelse. Særlig tvivlsomme Spørgsmaal vil opstaa i Tilfælde af Virksomhedens Flytning. I Betragtning vil det navnlig komme, hvorvidt de Forhold, hvorunder Arbejdet udføres paa den nye Arbejdsplads, er ganske svarende til de tidligere, samt om Lønniveauet paa den nye Plads i det hele er det samme.

### § 13.

## Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar

Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og andre Arbejdsvilkaar har som tidligere omtalt til Formaal at indgaa som Bestanddel af den enkelte Arbejdskontrakt inden for det Omraade, som Overenskomsten dækker. Arbejdsgiveren er over for den modstaaende Organisation overenskomstmæssig forpligtet til at afslutte Aftale med sine Arbejdere i Overensstemmelse med den kollektive Overenskomst, og Arbejderne maa paa deres Side ikke ved kollektive Skridt søge at forbedre deres Arbejdsvilkaar ud over, hvad Overenskomsten hjemler, hvorfor de ikke heller – hvis der da ikke i Faget gælder Minimallønsregler – normalt vil kunne vente at opnaa mere end det, som Overenskomsten tilsikrer dem.

Hvis derfor en Arbejdsaftale er indgaaet uden nærmere Omtale af Arbejdsvilkaarene, maa det stedse formodes, at Aftalen er truffet paa Baggrund af den kollektive Overenskomst, hvis Bestemmelser uden videre udfylder den indgaaede Arbejdsaftale. Dette maa gælde uden Hensyn til, om vedkommende Arbejdere er Medlemmer af den Arbejderorganisation, der har sluttet den kollektive Aftale, eller ikke, idet Arbejdsgiverens Pligt jo som omtalt i forrige Paragraf ogsaa udstrækker sig til Beskæftigelsen af uorganiserede Arbejdere. Da Overenskomstens Bestemmelser om Arbejdsvilkaarene kun er Minimalsatser, er der dog intet til Hinder for, at den enkelte Arbejder for sit Vedkommende uden Forbindelse med sine Arbejdskolleger forlanger højere

Løn<sup>1</sup> eller andre særlige Fordele,<sup>2</sup> eller at Arbejdsgiveren i sin Virksomhed i det hele forpligter sig over for Arbejderne til at yde dem bedre Arbejdsvilkaar, end Overenskomsten hjemler dem. Da Aflønning i Henhold til Overenskomsten imidlertid stedse maa anses for det normale, maa de Arbejdere, der paastaar at have modtaget Tilsagn om højere Løn eller andre særlige Tilsagn, have den fulde Bevisbyrde for Rigtigheden af deres Paastand.<sup>3</sup>

Har en Arbejdsgiver sluttet Overenskomst med flere Organisationer omfattende det samme Arbejde, maa han principielt være forpligtet over for den Arbejderorganisation, der har den for Folkene mest fordelagtige Overenskomst, til at lønne alle efter denne. Men der kan foreligge Tilfælde, hvor der gælder en særlig Koutume i modsat Retning. F. Eks. kan Betonstøbning udføres i Henhold til Arbejdsmandsoverenskomsterne, naar det udføres af Arbejdsmænd, medens det aflønnes efter andre Bestemmelser, naar det udføres af Murersvende eller Tømmer-svende.<sup>3a</sup>

Den overenskomstmæssige Løn er dernæst den Mindstebetaling, som Arbejderne ubetinget skal have. En Arbejdsgiver gør sig ved at underbetale sine Arbejdere skyldig i Brud paa sine Forpligtelser over for den modstaaende Organisation uden Hensyn til, om de paagældende Arbejdere selv har samtykket i Underbetalingen. En modsat Regel, som gav Arbejderne Raadighed over, hvorvidt de vilde forlange den fulde overenskomstmæssige Betaling eller ikke, vilde hurtigt kunne undergrave Overenskomstens Lønningsbestemmelser i Perioder med betydelig Arbejdsløshed. Inden for Fagforeningens egne Rammer vilde man vel kunne bekæmpe Tendenser i Retning af Underbetaling ved Paalæg til Medlemmerne understøttet ved Udøvelse af Fagforeningsjustitsen i Form af Bødepaalæg og Eksklusion. Over for uorganiserede Arbejdere har Fagforeningen derimod intet andet Værn for Gennemførelsen af Overenskomsternes Bestemmelser end Arbejdsgivernes ubetingede Forpligtelse til at udbetale den fulde overenskomstmæssige Løn.

- 
1. Se dog om en Forudsætning i modsat Retning med Hensyn til Akkordpriser, der ikke har Karakter af Minimalløn, K. 198, for saa vidt angaar det under 2 omhandlede Forhold.
  2. K. 826, en Arbejder kan betinge sig kun at ville udføre visse af de i Overenskomsten omhandlede Arbejder.
  3. K. 2300.
  - 3a. Se ogsaa foran S. 138. At det kan være ulovligt at kræve Overenskomst og iværksætte Arbejdsstandsning for at opnaa Overenskomst om et Arbejde, hvoram der allerede bestaar en Overenskomst, nævnes nfr. S. 241 f.

Pligten til Overholdelse af Overenskomsternes Bestemmelser er ikke blot en Pligt til at indgaa Aftale i Overensstemmelse hermed, men ogsaa en Pligt til at opfylde Arbejdsaftalen fuldt ud. En ulovlig Underbetaling foreligger derfor, hvis Mesteren med Kendskab til Forholdet modtager Opgørelser fra Svendene, som udviser et mindre Tilgodehavende end det, der efter Overenskomsten tilkommer dem for de udførte Arbejder.<sup>4</sup> Navnlig hvor det drejer sig om Beskæftigelse af uorganiserede Svende, over for hvilke Fagforeningen savner Midler til Haandhævelse af Overenskomstens Bestemmelser, paahviler det Arbejdsgiveren selvstændigt at være virksom for Lønningsreglernes Opretholdelse; det er derfor ingen Undskyldning for Arbejdsgiveren, at hans Bedømmelse af de af Svendene stillede Krav er vanskeliggjort ved, at han ikke har modtaget de foreskrevne Opgørelser til Brug ved Akkordbetalingens Fastsættelse.

Det vil heller ikke være lovligt, om Arbejderne efter Arbejdets Udførelse giver Afkald paa nogen Del af den dem tilkommende Betaling, hvortil de muligt kunde føle sig tilskyndet af Frygt for at miste deres Arbejde; dog gælder det anførte næppe, hvis særlige Omstændigheder peger hen paa, at Motivet til Lønkravets Eftergivelse ikke er af overenskomstfjendtlig Art. Hvis Arbejdsgiveren er i økonomiske Vanskeligheder, kan Arbejderen let komme i den Situation, at han, for blot at faa en Del af sit Tilgodehavende, ser sig nødsaget til at modtage et mindre Beløb til fuld Afgørelse af sit Krav. Hvis Arbejderens Afkald paa en Del af Lønnen skyldes et i Venskabs- eller Familieforhold særligt bundende Ønske om at støtte Arbejdsgiveren i en vanskelig Situation, vil et efter Arbejdets Udførelse meddelt Afkald paa Løn ligeledes kunne være gyldigt; en Forudsætning maa det dog være, at Arbejdsgiveren klart kan godtgøre, baade at Afkaldet er givet efter Arbejdets Udførelse, og Rigtigheden af det angivne Motiv.<sup>5</sup>

Hvis en Arbejdsgiver forsætlig tilsidesætter Overenskomstens Lønningsbestemmelser eller ulovligt træffer Aftaler, der tilsigter en Omgaelse af Overenskomsten, gør han sig herved skyldig i et alvorligt Overenskomstbrud; under en ved Den faste Voldgiftsret anlagt Sag vil det for det første kunne paalægges ham for Fremtiden at efterleve Overenskomsten, for det andet kan der ikendes ham en Bod. Ved Fastsæt-

---

4. K. 2102, jfr. K. 2768.

5. Om Underbetaling, som søges dækket ved en Arbejders Antagelse i en Stilling, som ikke omfattes af Overenskomsten, men som ikke dækker over det virkelige Arbejdsforhold, se K. 1166, 1650, 2148.

telse af Boden for Underbetaling følger Voldgiftsretten i det hele og store den Linie, at Boden mindst fastsættes til det Beløb, som er betalt for lidt, ud fra den Betragtning, at en virksom Bekæmpelse af Underbetaling forudsætter, at man berøver Arbejdsgiveren den ved Underbetalingen indvundne Fordel.<sup>6</sup>

Særlige Omstændigheder kan dog medføre, at Arbejdsgiverens Ansvar for Underbetaling nedsættes til et mindre Beløb.<sup>7</sup> Om en saadan Lempelse kan der navnlig blive Spørgsmaal, saafremt Fagforeningen har haft Kendskab – eller kunde have haft Kendskab – til Underbetalingen, og dens Undladelse af paa et tidligere Tidspunkt at gøre Indsigelse har været medvirkende til, at Underbetalingen har antaget et større Omfang.<sup>8</sup>

Naar de underbetalte Arbejdere har været uorganiserede, er det gentagne Gange statueret, at Boden i Anledning af Underbetalingen maa tillægges den klagende Fagforening, og at der ikke kan blive Spørgsmaal om, at Arbejderne skal have efterbetalt det for lidt erlagte.<sup>9</sup> Klager Fagforeningen derimod i Anledning af Underbetaling af Fagforeningsmedlemmer, tillægges Boden efter Paastand Fagforeningen til Dækning (eventuelt delvis) af Arbejdernes Krav paa overenskomst-mæssig Betaling.<sup>10</sup> Denne Forskel maa antages at bero paa en Fortolkning af den kollektive Overenskomst; naar uorganiserede Arbejdere er de krænkede, maa Fagforeningens Interesser formodes udelukkende at bestaa i, at Organisationen faar Oprensning for det begaaede Overenskomstbrud. Er Fagforeningsmedlemmer blevet underbetalt, maa Retten derimod finde det stemmende med Organisationens Interesse, at der ydes ogsaa de enkelte Arbejdere Oprensning.

I svensk og norsk Ret er det efter tysk Forbillede bestemt ved Lov, at Arbejdsaftaler, som indgaas mellem Parter, som er bundet af en kollektiv Overenskomst, er ugyldige i det Omfang, hvori de strider imod denne. Hvis derfor en Arbejder har truffet Aftale om at arbejde for en lavere Løn, kan han desuagtet uden at paakalde sin

---

6. Ved K. 2636 har Den faste Voldgiftsret undtagelsesvis paalagt Bod, samtidig med at Efterbetalingsspørgsmaalet holdtes aabent. Om et Tilfælde, hvor det fandtes undskyldeligt, at Arbejdsgiveren havde ment at kunne opretholde en Særaftale med Folkene efter sin Indmeldelse i Arbejdsgiverforeningen, hvorfor Bod ikke ikendtes, K. 5108.

7. K. 965, jfr. K. 3272.

8. K. 479, 1414, 1548.

9. K. 923, 1120, 2714 og formentlig K. 2349.

10. K. 582, 1137, 2867, jfr. K. 2800; i den Henseende uklar er K. 1162.

Organisation indtale den fulde overenskomstmæssige Løn ved de ordinære Domstole.

Her i Landet er Spørgsmaalet ikke afgjort ved Lov, og det har været omtvistet, om den overenskomststridige Aftale uden videre kan anses som ugyldig i Forholdet mellem Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder. I Almindelighed er det uden Betydning for en Aftales Gyldighed, at Indgaaelsen strider mod Forpligtelser, der paahviler Parterne over for Trediemand, f. Eks. i Henhold til en Konkurrenceklausul. Det er derfor blevet hævdet, at almindelige Retsgrundsætninger om Aftaler er til Hinder for, at der tillægges de mellem de respektive faglige Organisationer indgaaede Overenskomster nogen direkte Indflydelse paa den enkelte Arbejdsaftale. Herimod er det dog blevet indvendt, at Arbejdsgiveren, der indser, at Arbejderen handler i Strid med sine Forpligtelser over for sin Organisation efter almindelige Retsgrundsætninger maa være uberettiget til at paaberaabe sig den med ham indgaaede Aftale; ligeledes er det fra anden Side hævdet, at Arbejdsgiverens Forpligtelse til ikke at indgaa Arbejdsaftaler med overenskomststridigt Indhold – saafremt dette har været tilsigtet ved Overenskomstens Bestemmelser -- maa være til Hinder for, at han paaberaaber sig den ulovlige Arbejdsaftale ogsaa over for den enkelte Arbejder.<sup>11</sup>

Det er formentlig rigtigt, at almindelige Grundsætninger for Kontraktsforholdet ikke stiller sig hindrende i Vejen for, at man anser den overenskomststridige Arbejdsaftale som ugyldig; paa den anden Side fører almindelige Kontraktsregler heller ikke med Nødvendighed til dette Resultat. Afgørelsen maa derfor bero paa en Fortolkning af den kollektive Overenskomsts Bestemmelser. De Forfattere, som har udtalt sig om Spørgsmaalet her i Landet, synes at gaa ud fra den Forudsætning, at Enkeltaftalens Ugyldighed er et ønskeligt Resultat. Til Fordel for denne Opfattelse vil man ogsaa kunne paaberaabe sig de i denne Retning gaaende Lovbestemmelser i fremmed Ret.

Ved Bedømmelsen af Trangen til en Ugyldighedsregel maa man imidlertid holde sig for Øje, at man i Tyskland, hvor Ugyldighedsregelen indførtes i Aarene efter den første Verdenskrig, i høj Grad savnede Midler til den direkte Gennemførelse af de kollektive Overens-

---

11. Som det ses, kan den førstnævnte Betragtning kun føre til Ugyldighed af Enkeltaftaler indgaaet med Fagforeningsmedlemmer, medens den sidstnævnte Betragtning, der imidlertid synes at forudsætte, at den kollektive Overenskomst opfattes som en Trediemandsretshandel til Fordel for de uorganiserede Arbejdere, kan begrunde Ugyldighed af alle overenskomststridige Aftaler.

komster mellem Organisationerne, hvorfor Kernepunktet i den faglige Retsforfølgning blev Enkeltkontraktens Gennemførelse ved de særlige Arbejdsretter. I norsk og svensk Ret findes der vel særlige Domstole til Haandhævelse af de kollektive Arbejdsoverenskomster. Naar man desuagtet har optaget den i tysk Ret gældende Regel, kan dette bero paa, at de kollektive Overenskomsters Overholdelse kun er sikret igennem Erstatning, ikke – som her i Landet – igennem et videregaaende Bodsansvar. En Sanktion i Form af Erstatning forudsætter imidlertid ikke blot Anerkendelsen af en Ret for Organisationen i Anledning af de stedfundne Overenskomstbrud, men tillige Anerkendelsen af en Ret for de enkelte Arbejdere til den højere Betaling som Erstatningskravets Grundlag.

Her i Landet viser Den faste Voldgiftsrets Praksis, at Retten ikke anser det for stemmende med Organisationernes Interesser at tillægge uorganiserede Arbejdere Oprejsning for Underbetalingen, naar Fagforeningen tager Sagen i sin Haand. Det synes herefter uantageligt, at man ansaa det for stemmende med Parternes Interesser, om den uorganiserede Arbejder skulde kunne indtale Kravet i Henhold til Overenskomsten ved de ordinære Domstole. En Ret hertil vilde ogsaa skabe Kompetencevanskeligheder, idet det ved Paakendelsen for Den faste Voldgiftsret maatte tages i Betragtning, hvorvidt Efterbetalingskravet vil blive gjort gældende, hvilket kan stille sig ganske usikkert. Hvad angaar de organiserede Arbejdere, taler den Omstændighed, at der er indrettet en fuldt betryggende Retsforfølgning ved Den faste Voldgiftsret, imod Anerkendelsen af en egentlig Ugyldighed. Hermed stemmer ogsaa det mellem Hovedorganisationerne indgaaede Forlig i Sag Nr. 2652, hvorefter Sagen, naar Mægling er begæret, ikke kan ordnes med de paagældende Arbejdere, og Den faste Voldgiftsrets Afgørelse i Sag Nr. 2714, der vel angaar en uorganiseret Elev, men dog klart fremhæver, at Ansvarsgrundlaget er det over for Forbundet begaaede Overenskomstbrud. Bodens Nedsættelse i visse Tilfælde kan ogsaa vanskeligt forenes med Anerkendelsen af et Efterbetalingskrav, der kan gøres gældende af den enkelte Arbejder.<sup>12</sup>

Hvad man saa end antager med Hensyn til Overenskomstens Virkning i de normale Tilfælde, hvor Forholdet kommer frem efter Arbejdets Afslutning, maa den kollektive Overenskomst dog stedse formodes

---

12. Jfr. nu ogsaa V. L. T. 1950. 358, men dog A. D. Bentzon i U.f.R. 1940. B. 52 f., jfr. Illum smst. S. 112 f. Om at Organisationen ikke paa egne Vegne kan indtale et Efterbetalingskrav ved de almindelige Domstole, se U. f. R. 1937. 515.

at have den Virkning, at saavel organiserede som uorganiserede Arbejdere, uden at Arbejdsgiveren i den Anledning vil kunne gøre Ansvar gældende imod dem, kan nægte at fortsætte med Arbejdet paa overenskomststridige Vilkaar. Dette Resultat stemmer ikke blot med en naturlig Forstaaelse af den kollektive Overenskomst, men kan tillige støttes paa Grundsætningen i Danske Lovs 5-1-2. Paa Grund af de alvorlige Følger, en Modarbejdelse af Organisationernes Interesser kan have for den enkelte Arbejder, synes det stridende mod Lov og Ærbarhed at ville fastholde Arbejderen til en Kontrakt, som Arbejdsgiveren selv ikke har været berettiget til at indgaa.

Med Hensyn til Bevisbyrden gælder det, at det over for Arbejdsgiverens paa Regnskab og Kvitteringer støttede Paastande maa paa hvile Fagforeningen at føre det fulde Bevis for den paastaaede Underbetaling.<sup>13</sup> Paa den anden Side maa Arbejdsgiveren være pligtig til at føre et saadant Regnskab, at det derigennem kan ses, hvilken Lønning han har udbetalt; hvis han ikke paa Grundlag af sin Bogføring kan redegøre for den betalte Arbejds løn, maa man, hvis der fremkommer en blot i nogen Grad sandsynliggjort Paastand om Underbetaling, i ret vid Udstrækning lægge Fagforeningens Opgørelse af Underbetalingen til Grund for Sagens Afgørelse.<sup>14</sup> Hvis Overenskomsten indeholder Bestemmelser om, at Indsigelse mod Arbejdsgiverens Opgørelse skal rejses inden en vis Frist, vil en saadan Bestemmelse ikke afskære Fagforeningen fra at paatale Overtrædelser, som bestaar i gentagen eller betydelig Underbetaling, som kan lægges Arbejdsgiveren til Last.<sup>15</sup>

Naar det siges, at en Arbejdsaftale maa indgaaes paa andre Vilkaar end de overenskomstmæssige, naar Aftalen blot er gunstigere for Arbejderen, maa det tilføjes, at Bedømmelsen af Vilkaarenes større eller mindre Fordelagtighed maa ses ikke fra den enkelte Arbejders, men fra Organisationens Synspunkt. At den enkelte Arbejder foretrækker at tage Arbejde til en Løn, som ligger under den overenskomstmæssige, kan naturligvis ikke komme i Betragtning. Medens vel den enkelte Arbejder vil kunne anse fast Ansættelse med tre Maaneders Opsigelsesvarsel som en Fordel, som rimeligt opvejer Lønnens Fastsættelse til et Beløb, som ikke fuldt modsvarer den overenskomstmæssige Timeløn med fuld Beskæftigelse, stiller Sagen sig anderledes for Organisation.

---

13. K. 1163, 1433, 2296.

14. K. 1020.

15. K. 1163.

For Arbejderne som Helhed, hvis Interesser Fagforeningen repræsenterer, kan det ikke være nogen Fordel, at enkelte Arbejdere opnaar en mere fast Stilling end de øvrige paa Bekostning af Arbejdernes Lønkrav. En Forringelse af Overenskomstens Bestemmelser om Lønnen kan derfor aldrig lovligt vedtages. Hvis Arbejderne for at opnaa Fordele giver Afkald paa overenskomstmæssige Rettigheder, som Organisationens lægger Vægt paa at kæmpe for, maa det i det hele gælde, at det alene beror paa Organisationens at afgøre, om Afkaldet er tilstrækkelig opvejet af de Arbejderne indrømmede Fordele. Hvis derfor en Enkeltkontrakt bestemmer, at der – uanset Overenskomstens Bestemmelser derom – ikke skal ydes Ekstrabetaling for Overarbejde, vil en saadan Overenskomst være overenskomststridig uden Hensyn til, om den aftalte Timeløn sandsynligvis over et længere Tidsrum vil føre til højere Løn end Beregning af Lønnen efter Overenskomsten. Fagforeningen maa nemlig antages at have en selvstændig Interesse i, at Lønningsgrundlaget med Ekstrabetaling for Overarbejde nøje overholdes.<sup>16</sup>

Selvom Bestemmelser tilsyneladende udelukkende er til Fordel for Arbejderen, kan det forekomme, at Fagforeningen vil kunne modsætte sig deres Optagelse i Arbejdsaftalen. Medens vel et længere Opsigelsesvarsel fra begge Sider aabenbart indeholder den Ulempe for Arbejderen, at det hemmer ham i hans Adgang til at søge andet Arbejde, vil et længere Opsigelsesvarsel alene fra Arbejdsgiverens Side i Almindelighed anses som udelukkende at give Arbejderen en Fordel. Antager Ansættelsen paa saadanne Vilkaar imidlertid et større Omfang, vil den Omstændighed, at Arbejderen føler sig nærmere knyttet til den Virksomhed, hvor han er ansat, medføre, at han ikke ser med Tilfredshed paa Iværksættelsen af Arbejdsstandsning, der kan berøve ham hans faste Stilling; maaske føler han sig endog fristet til Udmeldelse af Organisationens. Under saadanne Forhold kan derfor ogsaa Aftale om længere Opsigelsesvarsel alene fra Arbejdsgiverens Side anses som overenskomststridig.<sup>17</sup>

Paa samme Maade gælder det, at Bestemmelser om Lønnens Forudbetaling for en vis Periode vel maa anses for at være en Fordel for Arbejderne, men en systematisk Ansættelse af uorganiserede Arbejdere med længere Tids Forudbetaling af Lønnen vil som egnet til at sikre Arbejdsgiveren Arbejdskraft under Konflikter med Fagforeningen kunne anses som overenskomststridig.<sup>18</sup> Selv uden Hensyn til de trufne

---

16. K. 2206, jfr. Overholdelse af Regler om Fridage, K. 4392.

17. K. 621.

Aftalers nærmere Indhold vil en udstrakt Benyttelse af Enkeltkontrakter, der ikke blot udgør det naturlige Supplement til den kollektive Overenskomst, men ligefrem fortrænger Hovedbestemmelserne i denne, kunne virke undergravende paa den kollektive Overenskomst og ikke mindst, hvis Enkeltkontrakternes Bestemmelser er gunstigere for Arbejderne; skyldes Benyttelsen en bevidst Bestræbelse fra Arbejdsgiverens Side for at svække Organisationen ved at fremkalde Udmeldelser eller Utilfredshed, vil Anvendelsen være ulovlig.<sup>19</sup>

Iøvrigt maa en Ansættelse paa Maanedsløn med Udbetaling bagud anses som ringere end den sædvanlige Ansættelse med Lønudbetaling hver Uge.<sup>20</sup> Tilbageholdelse af en Del af Lønnen som Depositum til Sikkerhed for Opfyldelse af Arbejderens Forpligtelser er ligeledes overenskomststridig, saafremt den udbetalte Del af Lønnen er mindre end den overenskomstmæssige Mindsteløn,<sup>21</sup> eller der gælder en Minimallønsordning.

Tillægsbestemmelser, der er rimeligt begrundede, og som ikke strider mod Bestemmelser i den kollektive Overenskomst, vil normalt kunne optages i Enkeltaftalen.<sup>22</sup> Dog maa disse ikke være mere byrdefulde for Arbejderen, end det har været paaregnet ved Indgaaelsen af den kollektive Overenskomst, idet i modsat Fald Overenskomstens Lønbestemmelser vil være forringet til Skade for Arbejderen. En Bestemmelse om, at Arbejderen skal holde sig til Disposition for Arbejdsgiveren, naar denne forlanger hans Arbejde, er derfor antaget kun at være gyldig, hvis den forstaas med den Begrænsning, at Arbejderen ikke behøver at møde, hvis hans Forpligtelser over for andre Arbejdsgivere eller iøvrigt særlige Forhold giver tvingende eller dog rimelig Grund til at udeblive.<sup>23</sup> En Tillægsbestemmelse i Enkeltmandskontrakten om, at Arbejderen ikke efter at have forladt Arbejdet maa tage andet tilsvarende Arbejde, vil efter Omstændighederne -- hvis den er begrundet i en ikke ubetydelig Interesse hos Arbejdsgiveren i, at hans

---

18. K. 821.

19. K. 621.

20. K. 621; se endvidere om Tilbageholdelse af en Del af Lønnen, indtil et vist Arbejde var afsluttet, efter de paagældende Arbejders eget Ønske, K. 1981.

21. K. 2206.

22. Vilkaar, som ikke er begrundede i Arbejdsforholdet, f. Eks. om, at Arbejderne skal købe Varer i Arbejdsgiverens Forretning, maa sikkert anses for ulovlige, jfr. i denne Forbindelse K. 2417, hvor saadant Paalæg dog ikke antoges at være bevisliggjort. Det ansaas derimod efter Omstændighederne for lovligt, at der aabnedes Folkene Ret til at køre i egen Bil mod Vederlag, K. 5075.

23. K. 2206.

Driftshemmeligheder ikke bliver bekendt – kunne være gyldig,<sup>24</sup> dog naturligvis under den almindelige i Lov om Aftaler m. v. Nr. 242 af 8. Maj 1917 udtrykte Forudsætning, at Klausulen ikke med Hensyn til Tid og Sted gaar videre end fornødent af Hensyn til Været mod Konkurrence, og at den ikke ubilligt indskrænker Arbejderens Adgang til Erhverv eller Arbejde.<sup>25</sup>

Forskelligt fra Spørgsmaalet om Følgerne af den forsætlige eller dog – f. Eks. paa Grund af Ukendskab til Overenskomsterne – uundskyldelige eller i Omgaaelseshensigt foretagne Underbetaling, som sker gennem overenskomststridige Aftaler mellem Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder, er Spørgsmaalet om Følgerne af, at Arbejdsgiveren paa Grund af en urigtig Forstaaelse af Overenskomsten har betalt Arbejderne mindre i Løn, end de efter Overenskomsten havde Krav paa. Hvis det f. Eks. ved faglig Voldgift slaas fast, at Arbejderne har Ret til en højere Betaling end den hidtil ydede, er det selvfølgelig klart, at Arbejdsgiveren for Fremtiden maa betale Løn i Overensstemmelse med den trufne Afgørelse; desuden rejser sig Spørgsmaalet, om Arbejderne for den allerede forløbne Tid kan fordrø Efterbetaling. Paa Forhaand er dette paa ingen Maade givet; naar et Beløb er betalt til Afgørelse af en Skyld og modtaget af Fordringshaveren, kan man ikke uden videre gaa ud fra, at Betalingen senere skal reguleres, fordi det viser sig, at Skylden ikke var rigtigt gjort op. Efter Betalingen har Skyldneren indstillet sig paa, at han ikke skylder mere, medens omvendt Fordringshaveren ogsaa har anset Forholdet som afsluttet, og det vil ofte kunne virke uforholdsmæssigt haardt, om Skyldneren paa et senere Tidspunkt skulde regulere den stedfundne Betaling, efter at han har indrettet sig efter den skete Opgørelse. Har Arbejdsgiveren gennem en længere Tid lagt den udbetalte Løn til Grund for sine Kalkulationer og Indtægtsopgørelser, vil et Efterbetalingskrav kunne berede ham alvorlige Vanskeligheder. En saadan Efterbetaling vil let kunne løbe op i betydelige Summer, og Arbejdsgiverne vil eventuelt med Rette kunne bebrejde Arbejderne eller særlig Fagforeningen – hvis den har været bekendt med Betalingsmaaden – at man ikke i Tide har rejst Krav om højere Betaling.

I modsat Retning taler dog den Omstændighed, at Arbejderne ikke er berettigede til at standse Arbejdet, fordi de formener, at Overens-

---

24. K. 2206.

25. Se endvidere Aftalelovens § 38, 2. Stk., og § 11 i Lov om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder.

komsten hjemler dem en højere Betaling; er Spørgsmaalet om Overenskomstens Forstaaelse rejst fra Arbejdernes eller Fagforeningens Side, synes det at være en naturlig Følge af Forbudet mod Arbejdsstandsning, at dettes Efterkommelse ikke betager Arbejderne nogen Ret til den fulde overenskomstmæssige Løn. Spørgsmaalet om Arbejdsgiverens Efterbetalingspligt i Tilfælde, hvor der har foreligget en forskellig Forstaaelse af Overenskomsten, kan derfor ikke afgøres under eet for alle Tilfælde, men Afgørelsen maa bero paa Omstændighederne i det enkelte Tilfælde. Af Den faste Voldgiftsret er der i Tidens Løb truffet adskillige Afgørelser, som vil kunne anvendes som Rettesnor ogsaa for de faglige Voldgiftsretter, der hyppigt faar Efterbetalingsspørgsmaalet til Paakendelse sammen med selve det omtvistede Fortolkningsspørgsmaal.

Twistigheder mellem Fagforeningen og Arbejdsgiverne om den overenskomstmæssige Løn opstaar ofte i Forbindelse med en ny Overenskomsts Ikrafttræden. Hvis Sagen indbringes til Afgørelse for Den faste Voldgiftsret, vil denne da i Regelen paalægge Arbejdsgiverne, der under Henvisning til deres (som det nu fastslaas) urigtige Opfattelse af Overenskomstens Indhold har udbetalt for lidt i Arbejdsløn, at efterbetale Beløbet regnet fra Overenskomstens Ikrafttræden.<sup>26</sup> Det maa dog være en Betingelse, at Fagforeningen ikke unødigt har ladet Tiden hengaa, efter at den er kommet til Kundskab om den af Arbejdsgiveren praktiserede Forstaaelse af Overenskomsten, forinden den har rejst Indsigelse, ligesom Fagforeningen uden unødigt Ophold maa fremme Sagens Behandling til retslig Afgørelse; i modsat Fald mistes Retten til at paastaa Efterbetaling.<sup>27</sup> Paa tilsvarende Maade maa det være Hovedregelen, at der paalægges Arbejdsgiveren Efterbetaling, saafremt han udfra en urigtig Opfattelse af, at Overenskomsten ikke endelig er kommet i Stand eller for hans Vedkommende er ophørt, har undladt at udbetale den fulde overenskomstmæssige Løn.<sup>28</sup>

---

26. K. 193, 419, jfr. K. 2197.

27. K. 521, jfr. ogsaa Præmisserne til K. 193.

28. K. 476, 991, 1312, 1480, 2218, 2814, 2995, men derimod paa Grund af Tvistens særegne, principielle Karakter K. 448, og i et Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren som Følge af en tidligere af Den faste Voldgiftsret afsagt Kendelse havde Grund til at tro, at han ikke var bundet ved Septemberforliget, og derfor havde iværksat Lønnedsættelser uden Frigørelsesvarsel, K. 1596, jfr. dog for Tiden efter, at en ny Kendelse i Realiteten havde afgjort hans Forpligtelse efter Septemberforliget, K. 1678. Om et Tilfælde, hvor den fulde Løn var udbetalt, men Tvisten angik Beløbets Fordeling, se K. 3476.

Opstaar der under Overenskomstperioden mere tilfældige Fortolkningstvivil, og gaar Rettens Afgørelse Arbejdsgiveren imod, viser Retten en mindre Tilbøjelighed til at paalægge Arbejdsgiveren Efterbetaling for den forløbne Tid. Hvis der er Tale om en ensidig Ændring fra Arbejdsgiverens Side af hidtil fulgte Betalingsregler, tør det vel som Hovedregel antages, at Arbejdsgiveren skal efterbetale.<sup>29</sup> Bortset herfra er Den faste Voldgiftsret tilbøjelig til at lade det være afgørende, hvorvidt Forholdet har givet rimelig Anledning til Tvivil.<sup>30</sup> I de faglige Voldgiftsretters Praksis er man oftest mere tilbageholdende med at imødekomme Krav om Efterbetaling for en Tid, der ligger forud for Begæringen om Mægling eller Kravets Fremsættelse over for Arbejdsgiveren. Beror Kravet paa højere Løn ikke paa kollektiv Overenskomst, men alene paa Aftalen med Arbejderne, maa Efterbetalingskrav som Regel være udelukket, naar de uden Reservation har kvitteret for deres Tilgodehavende.<sup>31</sup>

Naar henses til de forskellige Resultater, som Retten er kommet til med Hensyn til Spørgsmaalet om Arbejdsgiverens Pligt til Efterbetaling, er det ret uforstaaeligt, at det i Sag Nr. 1356 udtales, at en faglig Voldgiftskendelse, der alene afgør den foreliggende Fortolkningstvivil, men ikke udtaler sig om Spørgsmaalet Efterbetaling, uden videre skal forstaas som hjemlende saadan Efterbetaling.<sup>32</sup> At Voldgiftsretten ikke

---

29. K. 1117, 1132, hvor Efterbetalingen dog skønsmæssigt fastsattes til et noget ringere Beløb end det i Henhold til Opgørelse forlangte, 1449, 1689, jfr. K. 2844.

30. K. 485, 1018, 1766, 1824. Ved K. 1281 og 4470 er Efterbetaling paalagt fra det Tidspunkt, da Sagen var indbragt for Den faste Voldgiftsret, et Standpunkt, der er Udtryk for den særlige Grundsætning, at den Tid, der medgaar til selve Processen, ikke skal komme den vindende Part til Skade. Ved K. 4779 er Tiden for Forbundets Henvendelse til Lauget lagt til Grund. I Sag Nr. 1192 blev ved Nægtelse af Efterbetaling lagt Vægt paa, at Fagforeningen ved ikke at have sørget for Overenskomstens skriftlige Affattelse havde Medansvar for den Usikkerhed, som var opstaaet; at man, hvor en Arbejdsgiver paa visse Punkter har betalt for meget, paa andre for lidt, kun kan give Ret til Fradrag af det for meget betalte, hvor et Tilbagesøgningskrav mod Arbejderne vilde være begrundet, er med Rette antaget ved K. 1878 og 1879; Efterbetaling regnedes i denne Sag fra Afholdelsen af Mødet mellem Hovedorganisationerne. Se ogsaa K. 4264. Om Fortabelse af Efterbetalingskravet, fordi det ikke var forfulgt, medens Arbejdet stod paa, K. 3001.

31. Jfr. K. 91.

32. Om K. 1356 se ogsaa A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 54 og Illum smst. S. 113. Se endvidere K. 1545, hvor det udtales, at den ved K. 1356 fastslaaede Regel ikke kan finde Anvendelse, hvor Voldgiftssagen er afgjort uden Opmand, idet Parternes Repræsentanter er blevet enige om en Afgørelse. En saadan Afgørelse kan nemlig ikke ganske sidestilles med en egentlig retslig Afgørelse, men har

har udtalt sig om Spørgsmaalet om Efterbetaling, vil som Regel skyldes Parternes Procedure, idet de ikke har været opmærksomme paa de tvivlsomme Spørgsmaal, som kan opstaa i denne Forbindelse. Sagen vil derfor normalt slet ikke være belyst, saaledes at man har kunnet fastslaa, om Efterbetalingskravet er tilstrækkelig begrundet, og Efterbetalingspligten er ikke nogen selvfølgelig Konsekvens af, at den ene Part har vundet Processen om Fortolkningsspørgsmaalet. Kendelsen i Sag 1356 kan derfor ikke erkendes at være rigtig, men Forholdet maa antages at være det, at den af Parterne, som sejrer i Striden om Fortolkningstvivilen, uden at Retten udtaler sig om Efterkravet, kan indbringe dette yderligere Krav for Voldgift, hvorved det vil være naturligt at lade den Voldgiftsret, som har afgjort Sagen i første Omgang, træffe Afgørelse ogsaa om Efterbetalingsspørgsmaalet. Antager man ikke dette, maa den Part, som formener, at en Efterbetaling ikke er tilstrækkelig begrundet, være meget paapasselig med at rejse Efterbetalingsspørgsmaalet under Voldgiftssagen for ikke at forskertse sin Ret til efter Fortolkningstvivilens Afgørelse at rejse Indsigelse mod Efterbetalingskravet.

Har Arbejdsgiveren paa Grund af en urigtig Fortolkning af den kollektive Overenskomst udbetalt mere i Arbejdsløn, end han var pligtig til, bliver dette naturligvis uden Betydning, saafremt Arbejdsgiveren uden Pres fra Fagforeningens eller Arbejdernes Side udtrykkeligt har truffet Aftale med de enkelte Arbejdere om Betaling af den højere Løn. Dette maa være en Følge af, at den kollektive Overenskomst ikke er til Hinder for, at der træffes Aftale om en højere Betaling end den overenskomstmæssige. Først ved at bringe de enkelte Aftaler til Ophør eventuelt ved Opsigelse af Arbejdsforholdet kan Arbejdsgiveren rette sin Fejltagelse med Hensyn til, hvad Overenskomsten kræver af ham.<sup>33</sup>

Har Arbejdsgiveren omvendt under Trusel om Arbejdsstandsning udbetalt Arbejderne Beløb, som de ikke har haft Krav paa, og som de ikke var berettigede til at gennemtvinge ved Arbejdsstandsning, maa Beløbet i Regelen tilbagebetales, idet den trufne Aftale vil være ugyldig paa Grund af Reglerne om Løfters Fremkaldelse ved ulovlig Tvang.<sup>34</sup>

Har Arbejdsgiveren kun indgaaet Aftale om overenskomstmæssig Betaling, og det alene skyldes en Vildfarelse, at Udbetalingen er blevet

---

mere Karakteren af et Forlig eller en ny Aftale mellem Parterne. I K. 4779 har Den faste Voldgiftsret taget bestemt Afstand fra Udtalelsen i K. 1356.

33. K. 1397, men derimod efter Omstændighederne K. 955.

34. Se herom foran S. 114.

større end hjemlet ved Overenskomsten, maa dette normalt gaa ud over ham selv. Naar han er blevet klar over det rette Forhold, vil det dog ikke ubetinget være nødvendigt, at Arbejdsaftalen opsiges, men Arbejdsgiveren maa være berettiget til en Berigtigelse fra næste Lønningdag.

Hvis endelig Arbejdsgiveren ved Lønudbetalingen har været klar over den mulige Tvivl om Berettigelsen af Arbejdernes Krav, men desuagtet – trods det, at Trusel om Arbejdsstandsning ikke er fremsat – har besluttet sig til at efterkomme Kravet ved Beløbets Udbetaling under Reservation over for Fagforeningen, maa han normalt være berettiget til at tilbagefordre det for meget betalte, naar det senere ved Forlig eller Voldgiftsafgørelse er fastslaaet, at Arbejderne ikke havde Krav paa det fulde udbetalte Beløb, og for Tilbagebetalingen hæfter da ogsaa Organisationens, hvis den har været delagtig i Kravets Fremsettelse.<sup>35</sup> Det maa dog være en Forudsætning, at Arbejdsgiveren ikke unødigt forhaler Sagens Fremme til saadan Afgørelse.<sup>36</sup>

Den foran omtalte Kendelse, hvorefter der efter Afsigelsen af en faglig Voldgiftskendelse, der kun udtaler sig om den foreliggende Fortolkningstvivl, men ikke udtaler sig om Spørgsmaalet om Efterbetaling, normalt skal finde en Efterregulering Sted, omfatter ogsaa det Tilfælde, at Kendelsen gaar Arbejderne imod.<sup>37</sup> Da en Efterbetalingspligt for Arbejderne normalt maa anses for mere tyngende end en tilsvarende Pligt for Arbejdsgiverne, bør denne Kendelse imidlertid saa meget mindre efterfølges i dette Tilfælde.

#### § 14.

### Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar fortsat

Fastsættelsen af Arbejdsvilkaarene har stedse været Hovedformaalet med Indgaaelsen af de kollektive Overenskomster, og Bestemmelserne herom udgør derfor det vigtigste Indhold i Overenskomsterne. Oprindelig gjaldt de Arbejdskampe, som førtes mellem Organisationerne, i

---

35. K. 819, 2231, men derimod trods Forbehold ved Udbetalingen, K. 1084; da de uberettiget modtagne Beløb var udbetalt efter Fagforeningens Henstilling for at afværge en ulovlig Arbejdsstandsning, er Kendelsen af tvivlsom Rigtighed.

36. Jfr. det S. 115 f. anførte.

37. Jfr. forudsætningsvis K. 1545.

Hovedsagen kun Spørgsmaal om Arbejdslønnen og Arbejdstiden. Senere er der talrige andre Spørgsmaal, som er taget op, f. Eks. om Ferie, Lærlingeuddannelse, hygiejniske Foranstaltninger o. s. v. Med Hensyn til Bestemmelser af denne Art frembyder Overenskomstområdet imidlertid en broget Mangfoldighed, hvorom almindelige Regler ikke kan opstilles.

Lønnen kan i Overenskomsterne være fastsat enten som en Tidløn eller Akkordløn. I første Tilfælde betales Arbejdet med et vist Beløb i Forhold til den Tid, i hvilken der arbejdes. Tidlønnen kan enten være Timeløn – som det navnlig er Tilfældet ved det almindelige Kropsarbejde – Dagløn, Ugeløn eller Maanedsløn. Naar der lønnes i Akkord, betales Arbejdet med en for det enkelte Tilfælde eller ved almindelig Bestemmelse fastsat Betaling for det fremstillede Arbejdsprodukt. Ogsaa andre Former for Lønnens Fastsættelse kan forekomme, navnlig saaledes, at man paa forskellige Maader kombinerer Tidløn med Tillæg for meget eller godt udført Arbejde; saadanne Produktionstillæg kendes bl. a. i Cement-, Olie- og Svovlsyreindustrien. Ved Siden af den almindelige Løn erholder Arbejderne i nogle Virksomheder Andel i Virksomhedens Overskud, enten saaledes, at Beløbet udbetales Arbejderen ved Regnskabsaarets Afslutning, eller saaledes, at Beløbet hensættes paa en særlig Konto som Opsparing, der udbetales, naar Arbejderen forlader Virksomheden. I Almindelighed anser Fagforeningerne dog ikke en saadan Lønningsmaade for stemmende med deres Interesser, da den er egnet til at knytte Arbejderne fastere til Virksomheden og saaledes hindre Arbejdernes Aktionsfrihed. Fagforeningerne vil i hvert Fald ikke være tilbøjelige til at indgaa paa et Afslag i deres Fordringer for at opnaa Ret til Andel i Virksomhedernes Overskud; paa den anden Side har de næppe hidtil modsat sig, at enkelte velkonsoliderede Virksomheder, der i Forvejen betaler høje Lønninger, uden for den overenskomstmæssige Løn tillægger Arbejderne Andel i Overskudet.

Den overenskomstmæssige Tidløn, Time-, Dag-, Uge- eller Maanedsløn, kan enten være »Normalløn« eller »Minimalløn«.<sup>1</sup> I begge Tilfælde gælder det dog, at Lønnen er en Mindstebetaling i den Forstand, at den enkelte Arbejder for sit Vedkommende uden Fællesskab med sine Arbejdskammerater kan stille Krav om højere Betaling end den i Overenskomsten fastsatte og i modsat Fald nægte at gaa i Arbejde eller forlade Arbejdet med det overenskomstmæssige Varsel.

---

1. I Tvivlstilfælde maa formentlig Fagforeningen have Bevisbyrden for, at en Lønbestemmelse er en Minimallønsbestemmelse, K. 288.

Desuagtet er det dog Forudsætningen for Vedtagelsen af Normal-løn, at den overenskomstmæssige Løn skal være den almindelige Løn, saaledes at navnlig Fagforeningen under Overenskomstperioden er afskaaret fra paa en hvilken som helst Maade at støtte Arbejdernes Bestræbelser for at kræve en højere Betaling end den i Overenskomsten bestemte.<sup>2</sup> Ethvert kollektivt Skridt fra Arbejdernes Side til Opnaaelse af højere Løn er ligeledes udelukket,<sup>3</sup> men omvendt er Arbejdsgiveren, der betaler højere Lønninger end de overenskomstmæssige, berettiget til at foretage en samlet Nedsættelse,<sup>4</sup> ligesom hans Organisation kan vedtage, at Medlemmerne ikke maa betale mere end den overenskomstmæssige Løn.<sup>5</sup> En saadan Vedtagelse maa dog ikke krænke Arbejdernes mulige Ret til ifølge særlig – udtrykkelig eller stiltiende – Aftale at kræve Betaling ud over den almindelige.<sup>6</sup> Endvidere maa det ved Nedsættelse af Lønninger, der ligger over Overenskomstens Satser, stedse iagttages, at Enkeltkontrakten respekteres, indtil den er ændret ved ny Aftale eventuelt efter forudgaaende Opsigelse.<sup>7</sup> I de Fag, hvor Normallønnen er fremherskende, vil man da ogsaa se, at Betaling over Overenskomstens Satser hører til Sjældenhederne.

Anderledes er Forholdet, hvor Lønnen ved Overenskomsten er fastsat som Minimalløn. Der findes da i Regelen i Overenskomsterne en Bestemmelse omtrent som følgende: »Lønnen for de dygtigere og mere betroede Arbejdere ordnes i hvert enkelt Tilfælde mellem Arbejdsgiverens 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 skønnes at være til Stede, har begge Organisationer Paataaleret lige over for hinanden i Overensstemmelse med de Regler, som til enhver Tid maatte være gældende for Behandlingen af faglig Strid.«

---

2. K. 48, 175.

3. K. 48, 175; at Fagforeningen anviser et tilstrækkeligt Antal i det specielle Arbejde mindre øvede Folk, betager ikke det ulovlige kollektive Skridt dets Overenskomststridighed, K. 232.

4. K. 1712.

5. Om Paabud til Medlemmerne om ikke at yde Ferie med Løn, se K. 241; om Størrelsen af Akkordforskuksbetalingen, K. 4050.

6. K. 48, jfr. K. 1712.

7. K. 162 og foran på S.155. Ændringer, der er en umiddelbar Følge af en ny kollektiv Overenskomst, kan dog straks anvendes over for Fagforeningsmedlemmer, men ikke altid over for andre, U. f. R. 1947. 669.

Ved Læsningen af den saakaldte »Løfteparagraf« kan det være vanskeligt at faa Øje paa, hvad Arbejderne herved opnaar. Minimal-lønnen er ofte betydelig lavere end de almindelige Lønninger, der faktisk betaales i Faget, og rent umiddelbart synes det eneste, der kan udledes af Løfteparagrafen, at være det, at de dygtigere og mere betroede Arbejdere skal have højere Løn end de andre Arbejdere, et Resultat, der vel kan være meget ønskeligt, men som dog ikke er et Hovedformaal for Fagforeningernes Aktioner, der stedse tilsigter at gennemføre en generel Forhøjelse af Lønningerne inden for vedkommende Fag.

I Praksis har det da ogsaa mødt Vanskeligheder at gennemføre Bestemmelsen om, at Lønnen for visse Arbejdere skal være højere end for andre. Inden for de københavnske Byggefag, hvor Timebetalingen (i Regelen Forskud paa Akkord) har Karakter af Minimalløn, faar Arbejdere, der arbejder paa den samme Byggeplads, den samme Arbejds-løn.<sup>8</sup> Sag Nr. 1440 viser, hvorledes man i Snedkerfaget har følt Tendensen til Udligning af Lønnen for de minimallønnede Arbejdere og har søgt at imødegaa den ved en særlig Tillægsbestemmelse, der indskærper Pligten til at lønne de dygtigere og mere betroede Arbejdere med højere Løn og særligt hjemler Paatale af Misbrug i saa Henseende. Under Sagen fremsattes imidlertid fra Mesterens Side den Paastand, at Lønforhøjelser for enkelte Svende uvægerligt medførte tilsvarende Krav fra de andre Svendes Side. Inden for Jern- og Metalindustriens Omraade gør Arbejdernes forskellige Kvalifikationer dog en Graduering af Lønningerne naturlig. Her betyder Løfteparagraffen derfor et Middel til at hindre en Sænkning af Lønnen for de dygtigere Arbejdere.

Minimallønbestemmelsen faar imidlertid sit vigtigste Indhold, naar den ses i Forbindelse med det almindelige Forbud mod i Overenskomstperioden at iværksætte Arbejdsstandsning som Middel til at gennemføre Krav om ændrede Lønninger. Saalænge Overenskomsten er løbende, maa Arbejderne ikke i Forening fremsætte Krav om Lønforhøjelse og – hvis deres Krav ikke imødekommes – kollektivt nedlægge Arbejdet.<sup>9</sup> Ej heller maa de kollektivt vægre sig ved at overtage Arbejde, der tilbydes dem til Priser, der ligger over Minimallønnens Sats.<sup>10</sup> En saadan Fremgangsmaade er at stille lige med en egentlig Blokade af vedkommende Arbejdsgivere. Klager over Overtrædelser af denne Art forekommer ikke sjældent, hvor det trods nogen Arbejds-løs-

---

8. K. 1369, 422, jfr. ogsaa K. 534.

9. K. 2419, 3654.

10. K. 192, 215.

hed i Faget har vist sig umuligt for vedkommende Arbejdsgiver at skaffe sig den Arbejdskraft, som han har Brug for, særlig naar Arbejdsgiveren fra Arbejdsanvisningskontoret har faaet Meddelelse om, at man har standset Arbejdsanvisningen, fordi der skønnes at foreligge en Arbejdsvægring af kollektiv Natur. I et saadant Tilfælde foreligger der da for Den faste Voldgiftsret den vanskelige Opgave at afgøre, hvorvidt der ligger en Fællesoptræden bag ved Arbejdsgiverens Vanskeligheder ved at skaffe sig Arbejdskraft, eller om Vanskelighederne alene skyldes en Utilbøjelighed hos de enkelte Arbejdere hver for sig til at overtage Arbejdet. Da Retten ikke ubetinget tør bygge paa en af den indklagede Fagforening fremsat Benægtelse af, at der foreligger en indbyrdes Forstaaelse mellem Arbejderne – et Forhold, som Fagforeningsledelsen ikke ubetinget kan have Kendskab til – maa Retten i væsentlig Grad lægge Vægten paa saadanne ydre Omstændigheder, som kan dokumenteres for Retten, og som er egnet til at sandsynliggøre, hvorvidt der er Tale om kollektiv Optræden, som har Karakter af Blokade.<sup>11</sup> Ligesom Arbejderne ikke kollektivt maa søge at presse Lønningerne i Vejret, maa Arbejdsgiverne ikke kollektivt nedsætte de personlige Lønninger og i Særdeleshed ikke iværksætte kollektiv Afskedigelse, hvis Arbejderne nægter at gaa med til en Lønreduktion. Selvom derfor Arbejdsgiveren er berettiget til at antage nye Arbejdere for en lavere Løn end den i Virksomheden gængse og derigennem inden for visse Grænser kan forrykke Grundlaget for Lønningerne, faar Lønningerne ved Virksomheden alligevel gennem Begrænsningen af Adgangen til at forandre Lønningerne for de allerede beskæftigede Arbejdere en vis Fasthed, som Omstændigheder af mere faktisk end retlig Art bidrager til at konsolidere. Forsøg paa Nedsættelse af de gængse Lønninger ved Nedsættelse af Lønnen for de nyantagne møder gerne stor Uvilje hos Arbejderne, og en forskellig Løn for Arbejdere af lige Dygtighed maa i sig selv være vanskelig at gennemføre.

I samme konsoliderende Retning virker Bestemmelsen i Løfteparagraffen om, at begge Organisationer har Paataleret efter de om Behandlingen af faglig Strid gældende Regler, hvor der som Helhed skønnes at være et Misforhold til Stede. Herefter kan hver af Parterne forlange, at der iværksættes Mægling og derefter eventuelt Forhandling mellem Organisationerne. Hvorledes Parterne er stillet, hvis den organisationsmæssige Behandling ikke fører til Enighed, er, uanset at Be-

---

11. Jfr. nfr. S. 219 f.

stemmelserne om Minimalløn nu har været praktiseret i snart 60 Aar, stedse noget uklart. Spørgsmaalet herom maa for det første i nogen Grad bero paa, hvad man indlægger i, at der »som Helhed skønnes at være et Misforhold« til Stede. Efter Forbindelsen med den almindelige Bestemmelse om, at Lønnen for de dygtigere og mere betroede Arbejdere skal være højere end Minimallønnen, er det sprogligt nærmestliggende, at Paatalen alene er hjemlet med Hensyn til disse dygtigere og mere betroede Arbejders Løn. Skønt det derfor nok har været den oprindelige Tanke at begrænse Paatalen hertil, er Udviklingen dog gaaet i en anden Retning. I Tidens Løb har der hyppigt været ført Forhandlinger angaaende Lønnen ved enkelte Virksomheder, men det har i meget vid Udstrækning været Virksomhedens almindelige Lønniveau, der har været paatalt. Det Misforhold, som Bestemmelsen har for Øje, maa derfor nok antages at være et Misforhold mellem Lønningerne ved bestemte Virksomheder sammenlignet med andre tilsvarende Virksomheders Lønniveau. Endvidere maa det erindres, at ikke enhver Forskel, som paaberaabes, kan opfattes som et Misforhold, men i dette Udtryk ligger tillige, at Afvigelserne baade skal være forholdsvis betydelige og ikke begrundet i rimelige Hensyn.

Mellem Parterne hersker der Enighed om, at der efter forgæves Paatale ikke haves Hjemmel til at forlange Lønnens Størrelse fastsat ved faglig Voldgift. Derimod er det gentagne Gange sket, at Krav om Forhøjelse af de individuelle Lønninger har givet Anledning til Varsling af Arbejdsstandsning. Fra den anden Parts Side er Arbejdsstandsningens Lovlighed blevet bestridt, og Spørgsmaalet herom er blevet indbragt for Den faste Voldgiftsret. For hele Minimallønssystemets Praktisering vil det være af overordentlig stor Betydning, hvorvidt Den faste Voldgiftsret vil anerkende en Strejkeret eller ikke; netop af den Grund er Parterne hver Gang meget tilbage for at risikere en Afgørelse, der gaar dem imod, og har i Stedet strakt sig saa vidt, at et Forlig er kommet i Stand.

Til Fordel for Antagelsen af en Ret til Arbejdsstandsning efter strandede Forhandlinger i Henhold til Løfteparagraffen taler ret stærke Grunde. Hvis der er et »Misforhold« til Stede, maa det have Formodningen for sig, at der haves et virkeligt reelt Krav paa Misforholdets Rettelse. Da dette imidlertid ikke kan ske ad Rettens Vej, er Arbejdsstandsning den eneste Udvej til at hindre, at den berettigede Paatale mødes med en blank Afvisning fra Modpartens Side.

Paa den anden Side vil der være overvejende Betænkelighed ved

at indrømme en ganske fri Ret til at etablere Strejke eller Lockout efter resultatløse faglige Forhandlinger. Saalænge Minimallønssystemet har været praktiseret, har man i Hovedsagen kunnet bygge paa, at den almindelige Fredspligt er gældende. Hovedregelen, at der, indtil Overenskomsten er opsagt, ikke maa iværksættes Arbejdsstandsning med det Formaal at hidføre ændrede Arbejdsvilkaar, vilde ved Antagelsen af den frie Strejkeret blive ganske undergravet, og Overenskomstens Tidsbestemmelser i det hele betydningsløse.

De Formaal, som Bestemmelsen om Parternes Paataaleret tilsigter at forfølge, fører derfor formentlig til Anerkendelsen af en betinget Ret til at iværksætte Arbejdsstandsning i Overenskomstperioden betinget af, at et Misforhold kan konstateres at være til Stede. Spørgsmaalet herom kan eventuelt finde sin Afgørelse under en Sag for Den faste Voldgiftsret angaaende Lovligheden af en varslet eller iværksat Arbejdsstandsning; antages den her angivne Fortolkning, maa Spørgsmaalet imidlertid tillige opfattes som et Spørgsmaal om Fortolkningen af den kollektive Overenskomst, som, allerede inden Arbejdsstandsningen er varslet, af en af Parterne vil kunne søges afgjort ved faglig Voldgift. Imod denne Løsning taler dog til en vis Grad, at man under den anden Verdenskrig, da Arbejdsstandsning var forbudt, i Jernindustrien vedtog en Bestemmelse, der gav Adgang til at kræve Voldgift om Spørgsmaalet, hvorvidt et Misforhold var til Stede. Efter at denne Bestemmelse er bortfaldet, ligger det nær at slutte, at Adgangen til Voldgiftsbehandling ogsaa er bortfaldet. Hvis imidlertid det er rigtigt, at den her forfægtede Løsning harmonerer bedst med den hidtidige Tilstand, bør det omtalte Forhold ikke blive afgørende.

En anden Hovedejendommelighed, som knytter sig til Minimallønssystemet i alt Fald i den Form, hvori det praktiseres inden for Jernindustrien, er den, at Lønnen skal fastsættes ved *fri Forhandling* mellem Arbejdsgiveren og vedkommende Arbejder. At Forhandlingen skal være *fri*, betyder, at den ikke maa forstyrres af Indblanding, hverken fra Arbejdsgiverens eller Arbejderens Organisation eller paa anden Maade ved Fællesoptræden af Arbejdsgivere eller Arbejdere. En Krænkelser af denne Bestemmelse foreligger dog ikke, saafremt Arbejdsgiveren søger Oplysning hos sin Organisation om den af vedkommende Arbejder tidligere oppebaarne Løn; herved bliver Arbejdsgiveren sat i Stand til at danne sig et Skøn over Arbejderens Kvalifikationer, der til en vis Grad maa antages at svare til den hidtidige Løn. Bl. a. inden for Jernindustrien og Bogtrykfaget har Arbejdsgiverorganisationerne gen-

nem en Aarrække praktiseret et Oplysningssystem af denne Karakter. Det vil dog ubetinget være ulovligt, om der mellem flere Arbejdsgivere eller inden for Organisationen som Helhed træffes Bestemmelser, der indskrænker de enkelte Arbejdsgiveres frie Ret til at indgaa de Løn-aftaler, hvorom de kan komme overens med Arbejderne,<sup>12</sup> ligesom de Oplysninger, som Organisationen meddelel, maa indskrænke sig til de rent faktiske Meddelelser om vedkommende Arbejders Forhold. Skulde Organisationen ytre sig om den Løn, den vil anse for passende, maa en Henstilling af denne Art dog have en saadan Form, at det tydeligt fremgaar, at Organisationen ikke misbilliger eller tager Afstand fra, at Arbejdsgiveren slutter Aftale paa andre Vilkaar.<sup>13</sup> Det kan vel paalægges Arbejdsgiverne, at de ikke i en Tid, hvor der er Knaphed paa Arbejdskraft, maa avertere efter Arbejdskraft eller give direkte Tilbud til Arbejdere, der har Beskæftigelse andetsteds; men det kan ikke forbydes at engagere den, der selv henvender sig til Arbejdsgiveren, eller paabydes, at denne skal paase, at Arbejderen er løst fra sit tidligere Arbejde.<sup>14</sup>

Paa tilsvarende Maade som Arbejdsgiverorganisationen er berettiget til at yde Raad over for Arbejdsgiveren om den Løn, som maa anses for passende, kan ogsaa Arbejderne henvende sig til deres Fagforening for at søge Raad med Hensyn til, hvilken Løn de bør kræve.<sup>15</sup> Jævnligt vil det endog af Fagforeningen være paalagt Arbejderne at foretage saadan Henvendelse, og denne Bestemmelses Overholdelse paases derigennem, at Arbejderen skal erhverve Arbejdskort fra Fagforeningen, forinden han overtager det nye Arbejde. Ogsaa med Hensyn til Fagforeningens Vejledning gælder det dog, at den ikke paa nogen Maade maa antage en bindende Karakter, hverken direkte ved Forbud mod at overtage Arbejdet til den Pris, hvorom Enighed kan opnaas mellem Arbejdsgiveren (eller hans Repræsentant) og Arbejderen,<sup>16</sup> ved Næg-

12. K. 192, 215, 241, jfr. K. 4780.

13. K. 470, 3529. Er der faktisk fra Arbejderside fremsat Krav om kollektiv Lønforhøjelse, kan Arbejdsgiverorganisationen dog lovligt give Direktiver for disse Kravs Imødegaelse, se sidstnævnte Kendelse.

14. K. 3768, 3877, 4780.

15. K. 87, 110, 1266, 1909; er Grænserne for Vejledningsretten overholdt, er Organisationen derfor ikke ansvarlig for, at Vejledningen resulterer i en Standsning af Tilgangen af Arbejdere, K. 225, 1266. Om Ulovligheden af en almindelig Anvisning paa at udnytte den foreliggende Situation ved at lade Tillidsmanden fremføre Lønkrav i Forbindelse med Tilsagn om Organisationens Støtte, se K. 3925.

16. K. 83, 1759, 1784, 2350.

telse af Optagelse i Fagforeningen eller Udstedelse af Arbejdskort, saafremt Lønnen ikke har den af Fagforeningen som passende betragtede Størrelse,<sup>17</sup> eller indirekte ved Henviſning til, at Fagforeningen misbilliger Aftalen, eller til, hvad Arbejdskollegerne vil sige til Betalingen.<sup>18</sup> Tværtimod maa Fagforeningens Vejledning stedse have en saadan Karakter, at det er klart for vedkommende Arbejder, at han er frit stillet med Hensyn til, hvilken Løn han vil akceptere.<sup>19</sup>

Fra Fagforeningernes Side er det gentagne Gange gjort gældende, at den relative Stabilitet i Lønningerne, som maa være en Forudsætning for Minimallønssystemets Anvendelse i Praksis, maa medføre, at Arbejdere, der er afskedigede, f. Eks. paa Grund af Arbejdsmangel, skal have samme Løn ved Genantagelse; i modsat Fald vil Virksomheder med vekslende Arbejdsstyrke have ret let ved at foretage en Reduktion af Lønningerne gennem successiv Afskedigelse og Genantagelse af den væsentlige Del af Arbejderstaben. Heri har Den faste Voldgiftsret dog ikke villet give dem Medhold, idet det netop anføres, at dette Lønssystem til en vis Grad forudsætter, at Lønnen i Overenskomstperioden kan svinge efter Konjunkturerne.<sup>20</sup> Paa den anden Side er Retten dog tilbøjelig til at anse det for et tilstrækkeligt Motiv for den enkelte Arbejder til at nægte at overtage det ham tilbudte Arbejde, at der ikke tilbydes ham samme Løn, som han havde under sin tidligere Ansættelse sammesteds, uden Hensyn til, om Lønniveauet iøvrigt i det hele maa anses for lavere eller højere.<sup>21</sup> Senere er der imidlertid i Jern- og Metalindustriens Hovedoverenskomst indført Bestemmelse om Betaling af den tidligere Løn ved Genantagelse inden for 1 Aar.

I Jernindustrien og andre Fag, hvor Minimallønssystemet er gennemført i sin Renhed, medfører Kravet om fri Forhandling mellem Arbejderne og Arbejdsgiveren (eller dennes Repræsentant) om Lønnens Størrelse, at der overhovedet ikke maa etableres generelle Forhandlinger om Lønnen. Vil Arbejdsgiveren antage et større Antal Arbejdere, maa Forhandlingen om Lønnen optages med hver enkelt; almindelige Instrukser til Arbejdsgiverens Repræsentant om, hvilken Løn der skal ydes, kan dog ikke anses for ulovlige.<sup>22</sup>

---

17. K. 27, 509, 3871; ej heller maa den Løn, Organisationen anser for passende, anføres paa Arbejdskortet, K. 110, 2350.

18. K. 110, 1613, 1865, 1866. Se endvidere om Ulovligheden af Forhaandstilsagn om Understøttelse, hvis en vis Mindsteløn ikke kan opnaas, K. 3.

19. K. 87, 249.

20. K. 1091, 1664, 1816, 2608.

21. K. 1816.

Anderledes er Forholdet inden for Byggefagene, hvor som allerede nævnt, Lønnen fastsættes kollektivt for den enkelte Byggeplads.<sup>22a</sup> Her er Forhandling med den enkelte Arbejder særlig om hans Arbejdsløn formaalsløs. Paa den anden Side medfører den generelle Fastsættelse af Lønnen til samme Beløb for samtlige Arbejdere, at disse til en vis Grad kan optræde i Fællesskab over for Arbejdsgiveren ved Fremsættelsen af deres Lønkrav. Under den første Verdenskrig antog Fremsættelsen af kollektive Fordringer om Lønforhøjelser paa de enkelte Arbejdspladser inden for Byggefagene – for saa vidt der herskede Minimallønssystem – et overodentlig betydeligt Omfang, og under de stigende Priser blev Arbejdernes Krav i vidt Omfang efterkommet uden Paatale; omvendt blev i Efterkrigstiden, da Prisbevægelsen havde vendt sig, en kollektiv Nedsættelse af Arbejdslønnen paa de enkelte Arbejdspladser praktiseret, saaledes at Den faste Voldgiftsret i Sag 422 kunde fastslaa, at der havde udviklet sig en Koutume, hvorefter Fremsættelsen af kollektive Krav om Lønnens Forandring paa den enkelte Arbejdsplads under Overenskomstperioden ikke kunde anses som en ulovlig Strejke eller Lockout; paa den anden Side kunde det da naturligvis ikke anses for ulovlig Arbejdsstandsning, naar den anden Part nægtede at fortsætte paa de saaledes ændrede Betingelser, og Arbejdet derfor nedlagdes. Videre følger det af Minimallønsprikket, at det vilde være ulovligt, om de Arbejdere, som saaledes har standset Arbejdet, vilde hindre deres Arbejdskolleger i at overtage Arbejdet til den tilbudte Pris eller søge Fagforeningens Bistand til at blokere Arbejdspladsen for Tilgang af ny Arbejdskraft.<sup>23</sup> I Sag 1092 (i 1927) antog Retten imidlertid, at den omtalte Koutume, som var knyttet til de urolige Forhold under og efter Krigen, nu maatte anses som bortfaldet.<sup>24</sup> Alligevel forudsætter Retten i den ikke ganske klare Kendelse i Sag Nr. 1369, at kollektive Krav om Arbejdslønnens Forhøjelse eller Nedsættelse, naar henses til den generelle Fastsættelse af Lønnen i Byggefagene, i et vist Omfang maa kunne finde Sted. Hvis Enighed ikke opnaas, maa dog Arbejdsstands-

---

22. K. 1816.

22a. Om Tendensen til kollektive Forhandlinger om Løntillæg inden for Bogtrykfaget, K. 4722.

23. K. 440.

24. Idet det til Støtte for den for Retten indbragte Strejkes Ulovlighed tillige anførtes, at det i nærværende Sag drejede sig om samtidig Arbejdsnedlæggelse paa flere Arbejdspladser, noget som ikke havde været omfattet af Koutumen. Jfr. iøvrigt K. 3907, der ikke tager Stilling til Koutumens Anvendelse under den anden Verdenskrig.

ning ikke umiddelbart blive Følgen, men Sagen maa af den interesserede Part i første Række søges behandlet ad overenskomstmæssig Vej ved Forhandling mellem Mestre og Svende. Fører Forhandlingerne ikke til noget Resultat, vil kun ganske særlige Omstændigheder kunne berettige til at standse Arbejdet, og selv da maatte det ske ved paa sædvanlig Maade at varsle Strejke eller Lockout. Af hvilken Beskaffenhed de særlige Forhold, der skal berettige til at varsle Arbejdsstandsning i Overenskomstperioden inden for de paagældende Fag, skal være, angives ikke nærmere i Kendelsen; det maa dog for det første antages, at Arbejdsstandsning ikke kan iværksættes, saafremt Aftalen om Lønnen maa forstaas som omfattende hele den Entreprise, ved hvilken Arbejdet er paabegyndt.<sup>25</sup> Endvidere vilde det ikke være unaturligt, om man yderligere opfattede Kravet om særlige Omstændigheder som et Krav om, at der paa den paagældende Arbejdsplads skal være et Misforhold til Stede med Hensyn til Lønnens Højde sammenlignet med Lønnen ved andre tilsvarende Virksomheder. Saafremt dette er Tilfældet, afgiver Kendelsen i Sag Nr. 1369 ogsaa en Støtte for Antagelse af en betinget Ret til Arbejdsstandsning i andre Fag, hvor Minimallønsystemet praktiseres, efter forgæves Paatale af Misforholdet i Henseende til Lønnens Højde.<sup>26</sup>

Hvor Lønnen til en vis Grad er fastsat kollektivt, er det ogsaa forekommet, at Timelønningerne ved de enkelte Virksomheder har faaet en saadan fast, koutumemæssig Karakter, at ny Aftale ikke har kunnet indgaas. Minimallønsystemet har paa denne Maade fuldstændig tabt sin Bevægelighed.<sup>27</sup>

Naar de kollektive Overenskomster med Minimallønbestemmelser fornyes i Forbindelse med Bestemmelser om Lønnens Forhøjelse eller Nedsættelse, vil Bestemmelserne om Lønnens Ændring ikke alene give sig Udtryk i Minimallønnens Forandring. En Forhøjelse af Minimallønnen vil umiddelbart kun berøre de Arbejdere, hvis personlige Lønning laa under den nye Minimallønsats,<sup>28</sup> medens omvendt en Be-

---

25. Jfr. K. 440, 464; om, at en Aftale om Timelønnen i Almindelighed maa forstaas med dette Indhold, se K. 78, 79.

26. Jfr. foran S. 161.

27. Se faglig Voldgiftskendelse af 24. Maj 1939 anført i den af Den faste Voldgiftsret udgivne Samling af Kendelser ved Sag Nr. 2617 samt K. 2950, men derimod K. 2608.

28. K. 256; indeholder en Overenskomst en almindelig Bestemmelse om Regulering af Lønningerne efter Pristallet, maa Bestemmelsen om fornødent kunne gennemføres, selv om Lønnen derved for visse Arbejders Vedkommende kom-

stemmelse om Minimallønnens Nedsættelse ikke vil give Arbejdsgiverne Ret til nogen kollektivt iværksat Lønbevægelse imod den nye Minimal-løn. Svingninger i op- eller nedadgaaende Retning i det almindelige Lønniveau finder derfor ikke deres væsentlige Udtryk i Minimallønnens Forandring, men i Bestemmelser om Tillæg til eller Fradrag i de per-sonlige Lønninger. Med den relative Fasthed, som Minimallønniveauet har under Overenskomstperioden, viser det sig, at Forhøjelser og Ned-sættelser trods Mulighed for Svingninger i Lønningerne ved enkelte Virksomheder i det hele kan gennemføres med lignende Sikkerhed i de minimallønnede Fag som i de normallønnede Fag.

Undertiden er der ved Siden af Bestemmelser om Minimallønnen truffet Bestemmelse om højere Mindstebetaling for »Timelønsarbejde«. En saadan Bestemmelse forudsætter, at der stedse træffes Aftale om et Tillæg til Minimallønnen, som bringer den op til Mindstebetalingen, der derfor i Realiteten i de fleste Retninger udgør Fagets Minimalløn. Den egentlige Minimalløn derimod anvendes kun i særlige Relationer, f. Eks. ved Betaling for Ventetid og eventuelt ved Beregning af Tillæg for Overarbejde, samt ved Udbetaling af Forskud paa Akkorder.

At der inden for et Fag hersker Minimalløn, er ikke til Hinder for, at der mellem Fagforeningen og den enkelte Arbejdsgiver træffes Af-taler, der i nogen Grad indskrænker Minimallønsprincippet og Arbej-ders og Arbejdsgivers frie Forhandlingsret, f. Eks. ved at fastsætte en Mindstebetaling for nyantagne Arbejdere, som ligger over Fagets Mi-nimalløn.<sup>29</sup>

Hvad enten der arbejdes for Minimalløn eller for Normalløn, findes der hyppigt i Overenskomsterne Bestemmelser om Betaling af Tillæg til Timelønnen for særlig besværlige eller ubehagelige Arbejder. I Al-mindelighed maa saadanne Bestemmelser forstaas som udtømmende, saaledes at der ikke uden udtrykkelig Hjemmel kan stilles Krav om Tillæg til Timelønnen for det af Overenskomsten omfattede Arbejde. Hvis Overenskomsten er lidet detailleret, eller hvis Arbejdet er af usæd-vanlig Karakter inden for Faget eller Overenskomstens stedlige Om-raade, og et Tillæg kan anses for rimeligt begrundet ved Arbejdets van-skelige Karakter, vil Arbejderne kunne rejse Krav herom og eventuelt

---

mer under Minimallønnen, der saaledes indirekte følger Pristalsreguleringen, K. 534, 665, jfr. K. 519.

29. K. 1600, 1595; saadanne ekstraordinære Aftaler kan imidlertid vedkommende Arbejdsgiverorganisation paalægge sine Medlemmer at bringe til Ophør ved Opsigelse uden at gøre sig skyldig i uberettiget Indblanding i Minimallønnens Fastsættelse ved fri Forhandling, K. 417.

faa Kravet paakendt ved faglig Voldgift. Bestemmelser i beslægtede Fags Overenskomster vil da kunne være vejledende.<sup>30</sup>

At Lønnen er fastsat som Akkordløn medfører, at Arbejdslønnen be-  
regnes i Forhold til den udførte Arbejds mængde. Heri ligger ikke nød-  
vendigvis, at Arbejdet kun lønnes i Forhold til det Arbejdsresultat, som  
kommer Arbejdsgiveren til Nytte. Hvis Grunden til, at Arbejdet mis-  
lykkes, er at finde i Beskaffenheden af de til Arbejderen udleverede  
Materialer eller andre lignende Aarsager, som maa tilregnes Arbejds-  
giveren, maa Formodningen stedse være for, at den fulde Arbejds løn  
skal udbetales. Skyldes det mislykkede Resultat omvendt Arbejderens  
Forsømmelse, maa Formodningen vel være for, at Arbejdet ikke skal  
betales; er det endelig andre, Parterne utilregnelige Aarsager, der har  
forringet eller ødelagt Arbejdsresultatet, vil man næppe kunne op-  
stille nogen almindelig Regel om, hvorvidt der skal ydes Betaling for  
det mislykkede Arbejde. Hvis det drejer sig om Fremstilling af en  
større Mængde ensartede Smaagenstande, f. Eks. i Pottemagerindu-  
strien, kan det næppe antages, at der kan blive Spørgsmaal om Betaling  
for Vraggods. Anderledes hvis det drejer sig om Fremstilling af større  
Genstande, hvor Arbejdet strækker sig over længere Tid. Her maa  
Formodningen nærmest være imod, at Arbejderen skulde kunne over-  
tage Risikoen for hændelige Uheld, der ødelægger Arbejdsresultatet.  
Hvis f. Eks. en Bygning under Opførelsen brænder, maa det sikkert  
antages, at Arbejderne ikke skal nøjes med de paa de løbende Akkor-  
der udbetalte Forskudsbeløb, der under ingen Omstændigheder vilde  
kunne kræves tilbage, men tillige vil have Krav paa en forholdsmæssig  
Del af Akkordoverskudet i Forhold til det allerede udførte Arbejde.  
Undertiden er Spørgsmaalet om Betaling for Vraggods gjort til Gen-  
stand for Afgørelse ved Overenskomstbestemmelse.<sup>31</sup>

Fra Fagforeningernes Side har man altid bestræbt sig for, at der  
skal være et fast Grundlag for Betalingen for det udførte Arbejde. Ved  
Arbejds lønnens Fastsættelse som Akkordbetaling klæber der den Man-  
gel, at det altid er umuligt paa Forhaand at angive alle muligt fore-  
kommende Arbejder i Forbindelse med Angivelsen af Arbejdets Pris.  
I nogle Fag forekommer der vel omfattende Prislister, der omhandler  
alle de i Faget hyppigt forekommende Arbejder, saaledes særlig inden

---

30. K. 799, jfr. K. 1413. I Almindelighed maa der snarest muligt foretages Besig-  
tigelse, hvis Enighed ikke opnaas. Den, der modsætter sig Besigtigelse, vil faa  
Bevisbyrden for sine Anbringender, K. 3954.

31. Jfr. K. 1362.

for Bygningshaandværket, Entreprenørfaget og i Havneoverenskomsterne. Hvor meget man end bestræber sig for at gøre en saadan Akkordprislister udtømmende, vil der dog altid i Overenskomstperioden kunne fremkomme nye Arbejder, som ikke er nævnt i Prislister, eller som paa Grund af særlig vanskelige Arbejdsforhold, der sinker Arbejdet, arbejdsbesparende Teknik, der letter Arbejdet, etc., ikke med Rimelighed kan forlanges udført for eller betalt med den overenskomstbestemte Løn. Der opstaar da det Spørgsmaal, hvilke Følger det har, at Parterne ikke kan blive enige om Fastsættelsen af en ny Akkord.

Spørgsmaalet har kun væsentlig Betydning inden for Fag eller Fagomraader, hvor der i Almindelighed hersker tvungen Akkord, d. v. s. at Arbejdsgiveren (eller Arbejderne) ikke har Ret til at stille Krav om Udførelsen af Arbejdet eller visse Dele af Arbejdet i Timeløn.<sup>32</sup> Hovedreglen er da den, at Parterne er frit stillet med Hensyn til Arbejdets Udførelse. I Mangel af Bestemmelser i modsat Retning er Arbejderne derfor ikke pligtige at gaa i Gang med nyt Akkordarbejde, om hvis Betaling der ikke er Enighed.<sup>33</sup>

I mange Fag forekommer der en Bestemmelse om, at Arbejderne, naar Enighed om den nye Akkordpris ikke kan opnaas, er pligtige at udføre Arbejdet i Timeløn, eventuelt med visse Tillæg for Akkordafsavn.<sup>34</sup> Er Akkord tvungen, eller indeholder Overenskomsten Bestemmelse om, at Parterne er enige om at tilstræbe Akkord, paahviler det dog forinden Parterne at søge gennemført en Akkord ved Fremsettelse af rimelige og reelle Akkordtilbud; saboterer Parterne Akkordordningen ved at fremsætte Skintilbud, kan Forholdet paatales ved faglig Voldgift eller for Den faste Voldgiftsret.<sup>35</sup> Efter Omstændighederne kan Forhandling om ny Akkordpris dog først kræves, naar der gennem Arbejdets Udførelse i Timeløn er indhøstet saadanne Erfaringer, som kan danne Grundlag for Akkordprisens Fastsættelse.<sup>36</sup> De nærmere Betingelser for, at Arbejdsgiveren kan stille Krav om Ar-

---

32. Tvungen Akkord foreligger ikke blot, fordi tidligere Arbejder faktisk har været udført i Akkord, K. 187, jfr. foran S. 110 f.; såfremt der haves Ret til at kræve Akkord, mistes denne ikke uden videre, fordi Kravet først fremsættes efter Arbejdets Begyndelse, K. 1111.

33. Hvis Arbejdet er paabegyndt, kan Arbejdsstandsning iværksættes med Varsel efter Hovedaftalen, jfr. nfr. S. 248.

34. Om Forstaaelsen af Bestemmelsen om Akkordafsavntillæg inden for Jernindustrien se faglig Voldgiftskendelse af 13. Okt. 1941, refereret i K. 3021.

35. K. 222, 1290, 1917, jfr. K. 2635.

36. K. 1314; om Forpligtelse til at arbejde i Timeløn, *indtil* ny Akkordpris er fastsat, se K. 738, 2162.

bejdets Udførelse i Timeløn, vil i Regelen være, at Arbejdet enten er nyt, eller at Anvendelsen af tekniske Hjælpemidler har medført, at en Anvendelse af den hidtidige Akkordbetaling maa anses som urimelig. Derimod vil Bestemmelsen i Tvivlstilfælde ikke kunne paaberaabes, hvor Arbejdsgiveren, uden at det er nødvendiggjort ved nye tekniske Hjælpemidler, stiller Krav om Udførelse af det hidtidige Arbejde under Forhold, der gør Akkordprisen uanvendelig.<sup>37</sup> Saafremt Akkordsatsen, fordi mere tilfældige Begivenheder, vanskeligt Materiale, Vejr- liget, ved Losning langsom Ekspedition af Lasten fra Skibets Side etc., i væsentlig Grad har vanskeliggjort og forhalet Arbejdet, yder Arbejderne en ringere Betaling, maa Formodningen være for, at Arbejderne kan forlange et Tillæg til Akkordbetalingen, som om fornødent fastsættes ved Voldgift.<sup>38</sup> Hvorvidt dette Tillæg skal have Karakteren af en i Forhold til Vanskelighederne skønmæssig fastsat Tillægsbetaling eller have Form af garanteret Timebetaling,<sup>39</sup> maa bero paa Praksis i Faget.

Bortset fra disse Tilfælde kan en ny Akkordpris ikke uden udtrykkelig Hjemmel i Overenskomsten eller efter begge Parters Ønske fastsættes ved Voldgift, idet saadanne nye Prisers Fastsættelse i Almindelighed ikke anses som et Spørgsmaal om bestaaende Overenskomsters Forstaaelse.<sup>40</sup>

En Undtagelse gælder dog med Hensyn til Forstaaelsen af de almindelige Havneoverenskomster. For disses Vedkommende medfører den Omstændighed, at de indeholder stærkt specificerede Bestemmelser om Akkordbetalingen, at man næsten altid vil kunne finde Akkordsatser af beslægtet Karakter, ud fra hvilke Voldgiftsretten kan udlede en Pris, som stemmer med de tilsvarende overenskomstmæssige Lønninger, og særligt med Hensyn til disse Overenskomster har Den faste Voldgiftsret statueret, at en egentlig Fastsættelse af nye Priser ved Voldgift kan finde Sted, naar Enighed mellem Parterne ikke kan opnaas.<sup>41</sup> Indtil

---

37. K. 1037, 1038.

38. K. 1078; se om et Tilfælde, der dog grænser op til nyt Arbejde, K. 2048.

39. K. 1302.

40. K. 222, 952, 1406, 2635.

41. K. 766, 1235, jfr. 1039. Er der Tvist om, hvorvidt Betalingen skal ydes i Henhold til en gældende Bestemmelse i Overenskomsten, skal først dette Spørgsmaal gøres til Genstand for Voldgiftsbehandling; besvarer Voldgiftsretten Spørgsmaalet benægtende, skal der forhandles om ny Akkordsats, og hvis disse Forhandlinger strander, kan der paany begæres Voldgift til Betalingens endelige Fastsættelse, K. 1299; om at Regelen i Tvivlstilfælde kun gælder for nyt Arbejde, se K. 2150.

en ny Akkordpris kan fastsættes ved Voldgift, vil Arbejderne være pligtige at arbejde for den overenskomstmæssige eller i Mangel af en saadan en rimelig Forskudsbetaling.<sup>42</sup>

De begrænsede Arbejdsstandsninger, som skyldes Uenighed om nye Akkordpriser, medfører vist nok i det hele Ulemper, som ikke staar i Forhold til de Interesser, som staar over for hinanden. Hovedorganisationerne enedes derfor ved de i 1936 vedtagne Forhandlingsregler om at anbefale Underorganisationerne, at der, hvor saadanne Regler ikke allerede forefindes, indsættes Bestemmelse i Overenskomsterne i Overensstemmelse med een af to i Forhandlingsreglerne optagne Formular A eller B. Ifølge Formular A skal en ny Akkordpris kunne fastsættes ved faglig Voldgift, der som Rettesnor for sin Afgørelse skal anvende de Akkordfortjenester, Faget (Branchen) i Almindelighed giver for tilsvarende Arbejde – hvor det drejer sig om lokale Prislister, med rimelig Hensyntagen til foreliggende lokale Forhold. Efter Formular B skal Lønningsgrundlaget, naar ny Akkordpris ikke kan komme i Stand ved Aftale mellem Parterne, være Timeløn, der imidlertid fastsættes individuelt for hver enkelt Arbejder som hans gennemsnitlige Akkordfortjeneste paa Arbejdsstedet i de 3 forudgaaende Maaneder med Fradrag af 20 %. Hovedorganisationernes Henstilling er dog næppe fulgt i nogen væsentlig Udstrækning i Fag, der ikke tidligere har kendt tilsvarende Bestemmelser. I de senere Forhandlingsregler er Bestemmelserne udgaaet.

I Fag, hvor man ikke har nogen almindelig Prisliste, eller med Hensyn til saadanne Arbejder, hvorom der ikke findes Akkordpriser i Prislister, findes ofte i Overenskomsterne Bestemmelse om, at Akkordpriser fastsættes ved fri Forhandling mellem Arbejdsgiveren og vedkommende Arbejder eller Arbejdere. Forhandlingerne maa da ikke bindes ved Beslutninger mellem Arbejderne indbyrdes, ligesaa lidt som Fagforeningens Ledelse paa Forhaand maa give de enkelte Arbejdere Paalæg med Hensyn til, hvilken Pris de bør forlange.<sup>43</sup> Derimod kan

---

42. Angaar Tvisten Spørgsmaalet om den gamle Akkordsats' fortsatte Anvendelighed, er det antaget, at Arbejdsgiveren, der havde forsømt i god Tid at indlede Forhandling om en ny Akkordsats, foreløbig maatte betale efter de hidtidige Regler, K. 1438.

43. De foran ved S. 162 f. om uberettiget Indblanding i Minimallønsforhold gjorte Bemærkninger finder her tilsvarende Anvendelse, jfr. K. 1990 og med Hensyn til Forskudsbetalingen, K. 772. For saa vidt K. 212 antages at indeholde en Forudsætning om, at Arbejderne er berettiget til at gøre den aftalte Akkord afhængig af Fagforeningens Godkendelse, maa dette siges at stride mod de

der være tillagt Arbejderen en Ret til at konferere med sine Arbejdskolleger og, hvis Enighed ikke opnaas, at tilkalde Tillidsmanden. Hverken denne eller Fagforeningsformanden maa derimod i første Omgang direkte blande sig i Forhandlingerne om Akkordprisen; er Forhandlingerne strandede, kan dog Organisationerne indlede Forhandling om Konfliktens Bilæggelse.

Selv om der findes Bestemmelse om Akkordbetalingens Fastsættelse ved fri Forhandling mellem Arbejdsgiveren og de enkelte Arbejdere, kan denne Forhandling dog ikke berøre de Akkordpriser, som er aftalt med Virksomhedens Arbejdere gennem Værkstedsklubben. Ret omfattende Akkordprislistes af denne Art findes for adskillige Virksomheders Vedkommende, særlig inden for Jernindustrien.<sup>44</sup> Lige med Akkorder, der er aftalt med Værkstedsklubben, stilles saadanne faste Akkorder, der oprindeligt er indgaaet mellem Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder, men som efterhaanden er gaaet over til at være faste, idet de er indført i Akkordlisterne og anvendt – med mulige overenskomstmæssige Forhøjelser eller Nedsættelser – i det ene Tilfælde efter det andet.<sup>45</sup> Egentlige Akkordprislistes, saavel som faste Akkorder kan kun ændres ved Opsigelse af Akkorderne over for Værkstedsklubben eller af denne.

Akkorden kan enten være Enkeltmandsakkord eller Gruppe- eller Slumpakkord, hvor flere Arbejdere i Forening, ofte repræsenteret af en Gruppe- eller Sjakformand, paatager sig at udføre et Arbejde for en paa Forhaand aftalt eller i Overenskomsten bestemt Pris.

Naar Arbejdet, for hvilket Pris er aftalt eller fastsat, strækker sig over længere Tid, som Tilfældet navnlig er i Byggefagene eller i Entreprenørfaget, vil Arbejderne have Ret til hver Lønningsdag at forlange udbetalt Forskud paa Akkorden. Om denne Betalings Størrelse vil Overenskomsterne i Regelen indeholde Bestemmelser. Herved kan det ske, at Arbejdet fremmes saa langsomt, at de udbetalte Forskud overstiger en forholdsmæssig Del af den samlede Akkordbetaling, og Arbejderne derfor arbejder i Underskud. I saa Fald vil Arbejdsgiveren, med mindre han har »garanteret Timebetaling«, være berettiget til at foretage

---

iøvrigt for den frie Forhandling gældende Grundsætninger. Om ensidig Nedsættelse af hidtidige Akkordpriser K. 4129.

44. Om Parternes Ret til i fornødent Omfang og under passende Kontrol for at forhindre Misbrug at mangfoldiggøre Akkordprislistes, se K. 1361.

45. K. 1035; vedrørende det nærmere Spørgsmaal om, naar en Akkord anses for at være blevet fast, se Overenskomstbestemmelse omtalt i K. 1489. Om Anerkendelsen af Akkorder som faste, skønt de ikke som paabudt i Overenskomsten var godkendt af begge Organisationer, se ogsaa K. 2844.

en forholdsmæssig Reduktion af Forskudsbetalingen, dog under Forbehold af Arbejdernes Ret til at indbringe Spørgsmaalet om Nedsættelsens Berettigelse for faglig Voldgift.<sup>46</sup>

Den Del af Betalingen, som Arbejderne eventuelt har Krav paa ud over Forskudsbetalingen, det saakaldte Akkordoverskud, kan først fordras betalt, naar Arbejdet er afsluttet.<sup>47</sup> Dog kan det forekomme, at der betales Forskud paa Akkordoverskudet. Desuden kan det ske, at Arbejdets Afslutning paa Grund af Strejke, Pengemangel eller andre Aarsager bliver saaledes udskudt, at hver af Parterne kan fordr Akkorden opgjort med det samme.<sup>48</sup> Hvis da ikke Forholdet er det, at Arbejdsgiveren eller Arbejderne ulovligt har afbrudt Akkordarbejdets Fuldstændelse, vil Arbejderne være berettigede til en forholdsmæssig Del af Akkordoverskudet i Forhold til den Del af Arbejdet, som er udført.<sup>49</sup> I visse Fag gælder den Regel, at den Arbejder, som ulovligt forlader Akkorden, derved mister sin Andel i Akkordoverskudet. Bortset herfra maa en ulovlig Afbrydelse af Akkordforholdet medføre Erstatningsansvar.

Saafrømt det ved Akkordens Opgørelse viser sig, at Arbejderne – uden at Timeløn er garanteret – gennem de stedfundne Forskudsbetalinger har faaet udbetalt mere end den samlede Akkordsum, vil det for meget udbetalte normalt kunne kræves tilbagebetalt; i Mangel af frivillig Betaling vil Beløbet i passende Omfang kunne tilbageholdes ved fremtidige Lønudbetalinger.<sup>50</sup>

I § 4, 2. Stk., i Hovedoverenskomsten findes følgende Bestemmelse: »Saafrømt der uden noget Forbehold er antaget Arbejdskraft til et bestemt angivet Akkordarbejde, kan Arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende Arbejdsgiver godtgør Arbejderne det derved eventuelt opstaaede Tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretslig Vej.« Det fremgaar af Forhandlingerne om de af Arbejds-

---

46. K. 772, samt om Tilfælde, hvor Underskudet skyldtes en ulovlig systematisk Nedsættelse af Arbejdsydelser i den Hensigt at fremtvinge Tillægsbetaling, K. 1535, 4615. Se ogsaa K. 2861, hvorefter Nedsættelsen ikke kunde udstrækkes til nyantagne Arbejdere, der ikke havde været med til at oparbejde Underskudet.

47. Hvis Mesteren selv deltager i Akkorder, hvortil han ofte vil være berettiget, kan han tilbageholde en Andel i Akkordoverskudet. Den paa Lærlingens Deltagelse i Akkorden faldende Del af Akkordoverskudet tilfalder undertiden Arbejdsgiveren, K. 1622.

48. K. 169 (med vejledende Udtalelse), 402, 888, 1082.

49. K. 888.

50. Jfr. herom K. 1538.

giverne under »den store Lockout« fremsatte Fordringer, at den tilsvarende Bestemmelse i Septemberforligets § 4 hovedsagelig tilsigtede at hindre Arbejdsgiveren i, efter at Arbejderne var indgaaet paa en Akkord, at sætte flere Arbejdere ind paa Akkorden end dem, der kunde finde naturlig Beskæftigelse ved Arbejdet, hvorved Arbejdernes Indtægt vilde blive forringet, uden at Arbejdet dog vilde koste Arbejdsgiveren mindre.<sup>51</sup> Af denne Begrundelse fremgaar ikke, at det normalt skulde være Arbejdsgiveren forbudt at afskedige den Arbejder, hvem et Akkordarbejde er overdraget, eller hele Akkordholdet, inden Arbejdet er fuldført.<sup>52</sup> Det er nærmest den fremtidige Forrykkelse af Indtægtsmulighederne for den eller de Arbejdere, som fortsætter Akkorden, som Bestemmelsen tager Sigte paa. Ikke desto mindre maa det hyppigt antages, at Akkorden er bindende – for begge Parter – lige til Arbejdet er fuldført;<sup>53</sup> dette er saaledes Regelen inden for Byggefagene. Hvis en Arbejder afskediges under Akkorden, kan der derfor tilkendes ham fuld Løn for hele Arbejdet,<sup>54</sup> og hvis Arbejdet standses, f. Eks. ved Strejke blandt andre Arbejdere, Vejrliget, Materialeangel o. lign., maa Arbejderne holde sig til Disposition og fortsætte Arbejdet, naar Hindringen er ophørt. Til Gengæld hjemler Overenskomsterne og Sædvane i vidt Omfang Bygningsarbejderne Ret til Godtgørelse for den under Standsningen mistede Arbejdsfortjeneste, de saakaldte Spadserepenge; Spadserepenge skal naturligvis fortrinsvis betales, saafremt Forsinkelsen skyldes Forsømmelse fra Arbejdsgiverens Side med at skaffe Materialer eller lignende Omstændigheder. Om Spadserepenge kan fordres i andre Tilfælde, beror paa Koutumer, som varierer fra Sted til Sted og fra Fag til Fag. Pligten til at holde sig til Disposition under Standsningen er dog ikke betinget af, at der betales Spadserepenge,<sup>55</sup> men hvis Forsinkelsen strækker sig ud over en vis rimelig Ventetid, maa

51. Delvis Afskedigelse af en Del af Arbejdsholdet kan dog have Hjemmel i Aftale eller Koutume, K. 1457; Bestemmelsen i § 4 omfattede ogsaa andre »foretagne«, d. v. s. forsætlige, Forandringer i Vilkaarene for Akkordarbejdet, jfr. K. 240. Se derimod om Standsninger i Akkordarbejdet, der ikke kan tilregnes Arbejdsgiveren, P. V. 22, K. 240. Ved K. 4050 antoges, at Opsigelse af Aftaler om Forskudsbetalingen for den løbende Akkord ikke kunde anses som stridende mod Septemberforligets § 4.

52. Herimod A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 55, men Illum smst. S. 113.

53. K. 3519, 3853, 4680 og 4890. Om hvorvidt Akkorden gjaldt en eller flere Husblokke, K. 3975 A.

54. K. 1669, jfr. K. 3519. Til Spørgsmaalet, hvorvidt et Arbejde kunde anses lovet Arbejdsmandene i Akkord, K. 4271.

55. K. 1222.

begge Parter under alle Omstændigheder kunne forlange Akkorden opgjort og Forholdet afbrudt.<sup>56</sup>

Ligesom Arbejdsgiveren er uberettiget til at forandre de paabegyndte Akkorder, vil han heller ikke være berettiget til at forringe Akkorden ved at indsætte mindre kvalificerede Arbejdere paa et Akkordhold<sup>57</sup> eller forandre Arbejdsholdenes Størrelse eller Arbejdsordningen, saaledes som den er forudsat i Overenskomsten, med mindre den stedfundne Omlægning er nødvendiggjort ved tekniske Forandringer.<sup>58</sup>

Akkordens Opgørelse eller »Opmaaling« kan, hvor det drejer sig om Anvendelse af en omfattende Priskurant over for et større Bygnings-, Installations- eller Entreprenørarbejde, give Anledning til mange Tvivlsspørgsmaal og forudsætter, hvis ikke Arbejderen skal være udsat for Forurettelse, ikke sjældent et Kendskab til Overenskomstens Bestemmelser, som ikke enhver Arbejder kan antages at være i Besiddelse af. Adskillige Overenskomster hjemler derfor Arbejderne Ret til ved Akkordens Opmaaling at tilkalde »Opmaalemand«, som anvises dem af Fagforeningen. Hans Opgave vil dog i Regelen kun være at bistaa Arbejderne med Raad og Vejledning, men ikke at føre Forhandlinger med Arbejdsgiveren. Selv uden udtrykkelig Hjemmel i Overenskomsten vil Arbejderen – hvis Forholdene gør det paakrævet – være berettiget til at søge Bistand ved Opmaalingen,<sup>59</sup> ligesom Fagforeningen kan paalægge Medlemmerne at gøre Brug af fast Opmaalemand.<sup>60</sup>

For at Udbetalingen af det Arbejderne tilkommende Akkordoverskud ikke unødigt skal forhales, foreskriver Overenskomsterne undertiden, at Indsigelser imod Svendenes Opgørelse af den dem tilkommende Akkordfortjeneste skal fremsættes (skriftligt) inden en bestemt i Overenskomsten fastsat Frist. En Overskridelse af Fristen vil da naturligvis være Overenskomstbrud, der – hvis den er uundskyldelig – eventuelt vil kunne medføre Ansvar til Bod for Den faste Voldgiftsret. Hermed er det imidlertid ikke givet, at Fristens Overskridelse medfører Fortabelse

---

56. Se ogsaa om Betaling for Ventetid i Havncoverenskomst, K. 1329; Ventetid, Rejsetid m. m. betaales ofte, selv om der arbejdes i Akkord, med Timebetaling efter en mindre Sats. Hvis Ventetiden skyldes Dispositioner fra Arbejdsgiverens Side uden for det ved Overenskomstens Indgaaelse paaregnelige, maa dog den fulde Akkordfortjeneste godtgøres, K. 1132.

57. K. 646, 647 og 648.

58. K. 1037 og 1038; se dog om Indførelse af en anden Beregning af nye Akkorder ved Indførelsen af en Deling mellem Opstillingspris og Stykpris, K. 1489.

59. K. 114, 1210.

60. K. 124.

af Arbejdsgiverens Indsigelser mod Svendenes Akkordregnskab, idet Bestemmelsen evt. alene opfattes som Ordensforskrift.<sup>61</sup> I hvert Fald er det antaget, at Svendene uden at indhente Fagforeningens Bemyndigelse kan give Mesteren Udsættelse med Fremkomsten af Indsigelser.<sup>62</sup>

For den fastsatte Arbejdsløn skal Arbejderne yde godt og forsvarligt Arbejde, hvad enten Arbejdet udføres i Akkord eller i Timeløn, og Arbejderen maa ikke uden tilstrækkelig Grund forsømme den daglige Arbejdstid. Overtrædelse heraf vil kunne medføre øjeblikkelig Afskedigelse og eventuelt Erstatningsansvar. Foretages en Obstruktion gennem forsætlig Nedsættelse af Arbejdsydelsen i indbyrdes Forstaaelse mellem Arbejderne eller med Fagorganisationens Støtte, f. Eks. som Tvangsmiddel over for Arbejdsgiveren, foreligger der tillige Overenskomstbrud, der kan paadrage Ansvar for Den faste Voldgiftsret.<sup>63</sup> Ifølge Hovedaftalens § 9, 3. Stk., maa der ikke fra nogen Side lægges Hindringer i Vejen for, at en Arbejder udfører saa meget og saa godt Arbejde som hans Evner og Uddannelse tillader ham.<sup>64</sup> Bag denne Overenskomstbestemmelse ligger Frygten for, at Fagforeningen eller Arbejderne indbyrdes skal fastsætte Maksimumsydelser for Akkordarbejde, for at ikke særlig gunstige Akkorder skal blive søgt nedsat.<sup>65</sup>

Anmærkes maa det dog, at Arbejdsgiveren ikke kan forlange, at der arbejdes i det hurtigst mulige Tempo, men Arbejdet skal fremmes paa sædvanlig Maade. I Almindelighed maa det forudsættes, at Arbejdtempoet er raskere ved Akkordarbejde, hvor Arbejderen er umiddelbart interesseret i Arbejdsresultatet, end ved Timelønsarbejde, en Omstændighed, som netop betinger, at baade Arbejdsgivere og Arbejdere kan se deres Fordel ved Akkordarbejdet. Den gennemgaaende højere Løn for Akkordarbejde opvejes ved den større Arbejdsydelse. Af denne Grund anbefales i Hovedaftalens § 9, 2. Stk., Anvendelsen af Aflønningsformer, der er produktivitetsfremmende og paa denne Maade giver Arbejderne Adgang til større Fortjeneste.<sup>66</sup>

---

61. K. 1702; Spørgsmaalet er ikke afgjort ved K. 2411, hvorefter Regnskabets Aflevering til Arbejdsformanden inden for Byggefagene, hvor Formanden er Medlem af Fagforeningen og deltager i Akkorden, ikke kan anses som en Aflevering til Mesterens Repræsentant.

62. K. 95.

63. K. 35, 315, 317, 1535, jfr. K. 557, 3021, 3546.

64. Jfr. K. 4395.

65. Om en saadan ulovlig Aftale, K. 5105.

66. Om Arbejdsydelsens Nedsættelse ved Overgang fra Akkordarbejde til Timelønsarbejde se K. 5074, 5670.

I hvilket Omfang Arbejderen er pligtig til at efterkomme Arbejdsgiverens Ordre med Hensyn til Arbejdets Udførelse, beror paa de udtrykkelige Bestemmelser i den kollektive Overenskomst i Forbindelse med Omfanget af Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet.<sup>67</sup> Paabud, som inden for det paagældende Fag maa anses som liggende uden for den almindelige Arbejdsforpligtelse, som f. Eks. efter Omstændighederne Paabud om at uddanne Lærlinge eller Elever, kan Arbejderen vægre sig ved at efterkomme; er det imidlertid almindeligt inden for Faget, at Arbejderne paatager sig Udførelsen af en saadan Opgave, vil kollektiv Vægning eller Paabud om Undladelse fra Organisationens Side være Overenskomstbrud.<sup>68</sup>

Til de betydningsfulde Dele af Overenskomsterne hører Bestemmelserne om Arbejdstiden.<sup>69</sup> Efter mange Aars Kamp for Arbejdstidens Forkortelse lykkedes det ved Overenskomst af 17. Maj 1919 mellem De samvirkende Fagforbund og Arbejdsgiverforeningen at gennemføre en almindelig Bestemmelse (med visse Undtagelser) om Arbejdstidens Fastsættelse til 8 Timer daglig, den Arbejdstid, der i mange Aar var den almindelige inden for det Omraade, som præges af de kollektive Overenskomster, indtil Arbejderne i 1958 opnaaede yderligere Nedsættelse til i Regelen 45 Timer ugentlig.

Bestemmelser om Arbejdstiden fastsætter først og fremmest den maksimale Arbejdsdag. Dog indeholder talrige Overenskomster Bestemmelser om Overarbejde, men i Regelen kun paa den Maade, at der er fastsat en særlig Pris for Overarbejdet, Overarbejdsbetalingen, der er højere end den almindelige Betaling og i Regelen stigende med Overarbejdets Varighed. Naar en Overenskomst indeholder Bestemmelser om Overarbejdsbetaling, ligger der heri en bindende Forudsætning om, at Arbejdsgiveren kan forlange Udførelse af Overarbejde i sædvanemæssigt eller i Mangel af regulerende Koutumer i rimeligt Omfang.<sup>70</sup>

---

67. Jfr. herom nfr. S. 194 f.

68. K. 928, 1138.

69. Se herom navnlig Allan Rise, Arbejdstidsproblemer belyst ved Retspraksis 1953.

70. K. 317, 1577, jfr. K. 1198, 1254; Henstilling fra Fagforeningens Side til Arbejderne om paa Grund af den herskende Arbejdsløshed at søge at undgaa Overarbejde er derfor et overenskomststridigt kollektivt Skridt, K. 509. Det samme gælder Anvisning paa, at Overarbejde kun maa udføres med Fagforeningens Tilladelse og paa Betingelse af, at det afspadsres. Om en af Arbejderne inden Loven om Overarbejde uden Hjemmel i Overenskomsten iværksat Afspadsring af Overarbejde, se K. 1843, jfr. K. 2141. Om at Arbejdernes Pligt til at efterkomme Overarbejdsbegæring uden Hensyn til, om de anser

Overenskomsternes Bestemmelser om Arbejdstiden er imidlertid ikke alene Maksimalbestemmelser, men tillige som Regel Minimalbestemmelser. Naar der ikke herom gælder særlige Regler som f. Eks. ved Havnearbejde, kan den daglige Arbejdstid ikke afkortes under den overenskomstmæssigt foreskrevne.<sup>71</sup> Selv om der ikke gælder særlige Regler om Opsigelsesvarsel ved Afskedigelse, maa det endvidere antages, at Overenskomsterne hviler paa Forudsætningen om en kontinuerlig Fortsættelse af Arbejdet. En vilkaarlig Etablering af en fire Dages Arbejdsuge fra Arbejdsgiverens Side vil derfor ikke være lovlig.<sup>72</sup>

Herved maa der dog maaske tages et vist Forbehold med Hensyn til en mulig Ret for Arbejdsgiveren til at iværksætte Arbejde i indskrænket Drift under særlige Forhold, i Særdeleshed under en Depressionsperiode, hvorunder den normale Beskæftigelse er stærkt nedsat. Flere af de af Den faste Voldgiftsret trufne Afgørelser taler for Anerkendelse af en saadan Ret, selvom de nærmere Betingelser derfor ikke kan siges at være fastlagt.<sup>73</sup>

---

Kravet som uberettiget i sit Omfang, dog med Forbehold af Retten til at fordrø Afgørelse ved faglig Voldgift, se nedenfor S. 262 f. Om Idømmelse af Bod for Krænkelser af Bestemmelser i Overenskomsten, hvorefter Overarbejde saa vidt muligt skal undgaaes, se K. 2446.

Ved Lov Nr. 119 af 7. Maj 1937 blev Adgangen til at udføre Overarbejde meget væsentligt indskrænket som et Middel til at begrænse Arbejdsløsheden, jfr. denne Bogs 1. Udgave S. 176 ff. Loven ophørte at gælde fra den 1. April 1946.

71. K. 1727. Om Arbejdets Standsning paa Grund af Vejrliget, Materiale-mangel, Reparationsarbejde og lign. gælder formentlig stærkt varierende Regler, se bl. a. K. 4808.

72. K. 2267.

73. Se K. 509: Fagforeningens Generalforsamling kan ikke træffe Beslutning om Forbud mod Arbejde i indskrænket Drift; K. 1824: »Det maa nu vel antages, at en Arbejdsgiver er berettiget til at foretage en Indskrænkning i Arbejdstiden under ekstraordinære Forhold, hvor driftsmæssige Hensyn gør en saadan Foranstaltning paakrævet i en given Periode, saasom naar Beskæftigelsesgraden er saa væsentlig formindsket, at den fulde Arbejdsstyrke ikke kan beskæftiges i normal Arbejdstid, uden at der samtidig foreligger Omstændigheder, der under en Afvejelse af Hensynet til Arbejdernes og Virksomhedens berettigede Interesser gør det overvejende mere rimeligt og billigt at nedsætte Arbejdsstyrken, hvorved tillige bemærkes, at det maa være en naturlig Følge af Overenskomstforholdet, der tilsigter at beskytte begge kontraherende Parters Interesser, at Arbejdsgiveren under Omstændigheder, hvor Forholdene tillader det, bør søge Samraad med Repræsentanter for Arbejderne om den efter begge Parters Tarv mest hensigtsmæssige Form under hvilken en Indskrænkning af Arbejdstiden kan ske«. Afgjort i Henhold til konkrete særlige Forhold er K. 964, 1751, 1824, 2267.

Om Arbejdstidens Fastlæggelse inden for Døgnet's Timer, herunder om Spisepauser, Forskydning af Arbejdstiden under særlige Forhold og om en eventuel Ret for Arbejdsgiveren til at etablere 2 og 3 Hold's Drift, kan Overenskomsten indeholde Bestemmelser. I modsat Fald kan Arbejdsgiveren næppe i Medfør af sin Ret til at lede og fordele Arbejdet fastlægge Arbejdstiden, som han vil, men de almindelige Koutumer inden for Faget maa i vidt Omfang blive afgørende.<sup>74</sup> Hjemler disse Regler et vist Spillerum f. Eks. med Hensyn til Arbejdstidens Begyndelse, Pausernes Fastlæggelse o. lign., tilkommer Valget Arbejdsgiveren. Hvor det er paakrævet af Hensyn til nødvendige Arbejder, kan Arbejdsgiveren ogsaa uden særlig Hjemmel kræve Forskydning af Spisepauser.<sup>75</sup>

Om Arbejdsforholdets Varighed og Ophør kan der være Bestemmelser i Overenskomsterne, der kan paabyde et Opsigelsesvarsel. At Overenskomsten paabyder Opsigelsesvarsel, kan ikke – hvor et mindre Arbejde giver Anledning til Antagelsen – være til Hinder for Antagelse til Udførelse af et bestemt Arbejde, saaledes at Arbejdsforholdet derefter ophører uden Opsigelse; men denne Ansættelse maa ikke antage et saadant Omfang, at en Hensigt til at omgaa den almindelige Opsigelsesfrist træder frem.<sup>76</sup> Undertiden gør Overenskomsterne en Sondring mellem ugelønnede, faste Arbejdere og timelønnede, løse Arbejdere, saaledes at de sidstnævnte faar en højere Løn. Hverken i dette Tilfælde eller i andre, hvor Ugeløn er foreskrevet, kan der være nogen almindelig Formodning om, at ugelønnede Arbejdere kun kan afskediges ved Ugens Udgang;<sup>77</sup> derimod er det ulovligt ved stadige Afskedigelser og Genantagelser paa Ugeløn at omgaa Regelen om højere Løn for løse Arbejdere.

Naar iøvrigt en Arbejder kan afskediges, om det kan ske naarsomhelst eller alene til visse Tider eller med et vist Varsel til visse Tider, er Spørgsmaal, som maa afgøres ud fra hvert Fags særlige Forhold og Koutumer, hvorved i Tvivlstilfælde den almindelige Arbejdskontraktsret maa blive vejledende.

---

74. K. 756, 867. Enkelte Kendelser har dog henvist til Septemberforligets § 4, se Allan Rise, Retten til at lede og fordele Arbejdet S. 26 ff.; om Arbejdstiden 1. Maj se K. 688, 1046, 1198, 1258, 2657.

75. K. 2606.

76. K. 1143. Den Omstændighed, at tekniske Uheld eller lignende er til Hinder for Arbejdets Udførelse, berettiger som Regel ikke til Afskedigelse uden aftalt Opsigelsesvarsel; K. 3115, 3116.

77. Faglig Voldgiftskendelse i Arbejdsgiveren 1944. 336.

I Aarene før 1938 var der i et stedse stigende Antal Overenskomster indført Bestemmelser, som hjemlede Arbejderne Ferie med Løn. Almindelige Bestemmelser om den Arbejderne tilkommende Ferie blev givet i Lov Nr. 170 af 13. April 1938 om Ferie med Løn, jfr. nu Lov Nr. 65 af 31. Marts 1953. Lovens Bestemmelser finder som Hovedregel Anvendelse, uanset at der i Forvejen findes Overenskomstbestemmelser om Retten til Ferie. Dog kan Arbejdsministeren efter indhentet Udtalelse fra Direktøren for Arbejds- og Fabrikstilsynet bestemme, at Loven ikke skal komme til Anvendelse inden for Fag eller faglige Omraader, hvor der ved Overenskomst eller Regulativ er sikret de beskæftigede Ferie med Løn efter Regler, der ikke stiller dem ringere end de i Loven indeholdte Bestemmelser, Lovens § 6, 2. Stk.

Selv om saadan Bestemmelse ikke er truffet, er det dog bestemt i Lovens § 6, 3. Stk., at Loven ikke medfører nogen Indskrænkning i den videregaaende Ferieret, der maatte være hjemlet ved andre Love og Bestemmelser, ved Overenskomster mellem Arbejdsgivere og Arbejdere eller ved Voldgiftskendelser eller Sædvane. En Forudsætning herfor maa det dog være, at den Omordning af Ferieforholdet, som er en Følge af Ferieloven, ikke forrykker Forudsætningerne for de paagældende Bestemmelser m. v. paa en saadan Maade, at de efter almindelige Regler maa anses for bortfaldne paa Grund af bristede Forudsætninger.<sup>78</sup>

Som nye Træk, der er føjet til Billedet af Arbejdsvilkaarene i de senere Aar, kan nævnes Betalingen for Søgnehelligdage, der sikrer i hvert Fald de fastere beskæftigede mod Indtægtstab i Forbindelse med Jule-, Paaske- og Pinsenhelligdagene, og Sygelønsordningerne, der hjemler Arbejderne Sygeløn i Tiden, indtil de almindelige Sygekasser overtager Betalingen af Dagpenge. At komme nærmere ind paa disse Ordningers i visse Retninger stærkt detaillerede Regler i denne Fremstilling vilde føre for vidt.

Den Omstændighed, at Feriespørgsmaalet er løst ved Lov, medens Spørgsmaal om Sygeløn og Betaling for Søgnehelligdage er løst gennem kollektive Overenskomster, illustrerer imidlertid, hvorledes socialpolitiske Krav af beslægtet Karakter kan fremmes snart ved lovgivningsmæssige Foranstaltninger, snart ved en Revision af de paa Arbejdsmarkedet gældende Overenskomster.

---

78. Jfr. foran S. 116. Af Afgørelser ved Den faste Voldgiftsret angaaende Feriespørgsmaal, se K. 385, 1415, 1552, 1672, 1734, 2401, 2644.

## § 15.

### Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet

Under Betegnelsen *Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet*<sup>1</sup> samler man en Række Beføjelser vedrørende Arbejdernes Antagelse og Afskedigelse og Arbejdets Tilrettelæggelse. Medens Arbejderne umiddelbart kun er interesseret i Virksomhedens Resultat gennem den Løn, de modtager, og i Regelen maa være henvist til at rejse nye Krav under Forhandlingerne om Indgaaelse af nye Overenskomster, indtager Arbejdsgiveren, som er interesseret i og ansvarlig for den samlede Virksomheds Driftsresultat, en anden Stilling. Arbejdsgiveren maa nødvendigvis være Herre over, hvilken Arbejdsstyrke der til enhver Tid skal beskæftiges, og maa ogsaa i et vist Omfang i Overenskomstperioden være berettiget til at forlange saadanne Omlægninger i Driften, som dennes Tarv nødvendiggør, selvom dette bevirker en Forandring i Arbejdsvilkaarene.

For saa vidt Parterne er bundne af Hovedaftalen, er Arbejdsgiverens Ret forudsat ved følgende Bestemmelse i Aftalens § 4: Parterne er enige om, at Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet og til at anvende den efter deres Skøn passende Arbejdskraft skal udøves paa en over for Arbejderne forsvarlig Maade og saaledes, at Arbejdernes overenskomstmæssige Rettigheder ikke krænkes. (I Septemberforligets Punkt 4 hed det, at Retten til at lede og fordele Arbejdet anerkendtes eventuelt støttedes af Arbejdernes Hovedorganisation. At Retten efter Ordvalget ikke udtrykkelig anerkendes eller støttes af Arbejdernes Hovedorganisation er formentlig uden Betydning, idet den ændrede Affattelse ikke kan antages at øge Fagforeningernes Adgang til at anfægte Retten til at lede og fordele Arbejdet ud over, hvad der iøvrigt følger af de særlige nye Regler om Indskrækning i Adgangen til Afskedigelse). Er der uden for Hovedaftalens Omraade indgaaet en kollektiv Overenskomst finder Bestemmelsen i § 4 ikke umiddelbar Anvendelse. I hvert Fald Bestemmelsen i 1. Stk. fastslaar dog kun, hvad der kan antages at gælde ogsaa uden udtrykkelig Aftale. Den faglige Overenskomst maa derfor antages at være indgaaet under Forudsætning af Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet. De nedenfor nævnte Regler om Beskyttelsen mod urimelige Afskedigelser er derimod saaledes bundne til Paatale ved en særlig Voldgiftsret, at de allerede af

---

1. Allan Rise: Retten til at lede og fordele Arbejdet. 1956.

denne Grund ikke kan være gældende uden udtrykkelig Bestemmelse herom.

Arbejdsgiverens Ret til at anvende den efter hans Skøn til enhver Tid passende Arbejdskraft medfører først og fremmest, at Fagforeningerne har anerkendt Retten til uhindret af Indblanding fra Arbejdernes Organisationer eller kollektive Kampskrift, foretagne af Arbejderne i Forening, at antage uorganiserede Arbejdere jævnsides med Organisationens Medlemmer.<sup>2</sup> Om Retten til at beskæftige uorganiserede Arbejdere gælder det, at den utvivlsomt ikke er bundet i nogen driftsmæssig Nødvendighed. Naar den ikke desto mindre af Den faste Voldgiftsret under Septemberforligets Gyldighedstid er anerkendt som et Led i Retten til at lede og fordele Arbejdet, skyldes det, at Kravet herom udtrykkelig var rejst under Forhandlingerne for Enighedskammeret i 1899, og at det da fra begge Sider erkendtes, at denne Ret havde fundet Udtryk i det fra Arbejdsgiverforeningens Side rejste Krav.<sup>3</sup>

Bestemmelsen om Arbejdsgiverens Ret til at beskæftige den Arbejdskraft, som han anser for passende, medfører endvidere, at Arbejdsgiveren er berettiget til at antage de organiserede Arbejdere, som han ønsker, og som er villige, uden Fagforeningens Indblanding. Naar de Vilkaar, hvorpaa Antagelse skal ske, ikke er stridende mod den faglige Overenskomst, kan derfor Fagforeningen ikke – hverken i det enkelte Tilfælde eller ved generelle Direktiver – forbyde Arbejdere at gaa i Arbejde.<sup>4</sup> Hovedaftalens § 4 er saaledes til Hinder for, at Fagforeningen under Perioder med udbredt Arbejdsløshed paalægger sine Medlemmer kun at søge Arbejde gennem en af Fagforeningen etableret Arbejdsanvisning, der skal søge gennemført, at udbudt Arbejde først og fremmest kommer de langvarigt arbejdsløse tilgode.<sup>5</sup> En Begrænsning af Arbejdsgiverens frie Valg af sine Arbejdere ligger dog deri, at Antagelsen ikke maa ske paa en Maade, der er stridende mod Hoved-

---

2. K. 22, 23 og 25, 58, 275, 317; Den permanente Voldgiftsret havde indtaget en vaklende Holdning med Hensyn til Spørgsmaalet om Iværksættelse af Arbejdsstandsning med det Formaal at foranledige Afskedigelse af uorganiserede Arbejdere, jfr. P. V. 1, 4, 15. Det er stridende saavel mod Hovedaftalens § 4 som mod almindelige Retsgrundsætninger, at Fagforeningen paalægger sine Medlemmer ikke at opgive Navn og Bopæl, før Antagelse er sket, K. 4222.

3. Om Opslag paa Arbejdspladsen, der retsstridigt gav Anvisning paa, at der ikke maatte antages uorganiserede Arbejdere i Entreprenørfaget, K. 5510.

4. K. 1283.

5. K. 956; den under Sagen nedlagte Paastand, at de vedtagne Regler skulde være ulovlige, ogsaa for saa vidt som de forbød Arbejderne at foretage positive Skridt for at skaffe sig Arbejde uden om Arbejdsanvisningen, tog Retten dog

aftalens § 1, 1. Stk., der forpligter Hovedorganisationerne og deres Medlemmer til hverken direkte eller indirekte at lægge Hindringer i Vejen for, at Arbejdsgivere eller Arbejdere organiserer sig inden for Hovedorganisationernes organisatoriske Rammer. Det vil være stridende mod denne Bestemmelse, hvis Arbejdsgivere, der er bundet af Hovedaftalen, systematisk undlader Antagelse af Arbejdere, der er Medlemmer af en Fagforening. Det samme maa iøvrigt paa Grundlag af den tidligere Praksis under Septemberforliget antages, naar der er indgaaet en Overenskomst uden for Hovedaftalens Omraade, fordi Forbigaaelse af Medlemmer af den Organisation, der har sluttet Overenskomst om Arbejdsvilkaarene, maa anses som stridende mod Overenskomstens Forudsætninger.<sup>6</sup> Arbejdsgiveren maa heller ikke forbyde Arbejderne at indtræde i Fagforeningen eller paalægge dem eller tilskynde dem til at udmelde sig.<sup>7</sup> Ligeledes er det at anse som stridende mod Overenskomstens Forudsætninger, saafremt Arbejdsgiveren yder uorganiserede Arbejdere særlige Begunstigelser paa Grund af deres Stilling uden for Organisationerne.<sup>8</sup>

Tilsvarende Betragtninger maa medføre, at en Arbejdsgiverorganisation ikke maa stille sig hindrende i Vejen for, at et Medlem af Organisationen, som overgaar til at udføre Arbejde som almindelig Lønarbejder, udmelder sig af Arbejdsgiverorganisationen, idet Medlemskab i denne udelukker Optagelse i Fagforeningen. Derimod vil der næppe kunne indvendes noget imod, at Organisationen beholder Medlemmer, som selv ønsker at forblive, skønt de – maaske for en kortere Tid – arbejder som Lønarbejdere, idet de dog kun efter eget Ønske kan blive Medlemmer af Fagforeningen.<sup>9</sup>

---

ikke til Følge; kun for saa vidt Bestemmelsen tillige forbød Medlemmerne at modtage tilbudt Arbejde, var den ulovlig og ugyldig, jfr. dog formentlig ikke med Føje A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 58. Se endvidere K. 2401 og K. 394 om ulovligt Forsøg fra Fagforeningens Side paa gennem Arbejdsanvisningen at paatvinge Arbejdsgiveren bestemte Arbejdere.

6. P. V. 7; se endvidere om Lovligheden af en mellem Haandværksmestre truffet Aftale om fortrinsvis Beskæftigelse af arbejdsløse Kolleger og en i Forbindelse hermed staaende Afskedigelse, K. 1707.
7. K. 4316, 5117, 5620 og de S. 202 Note 10–11 anførte Afgørelser; om et af Arbejdsgiveren ved Antagelsen udtalt Ønske om, at Arbejderen forbliver uorganiseret, se K. 526.
8. K. 412, 443, 1777, 3312, 3755. Ved K. 5599 fandtes en siden 1914 stiftet Praksis, hvorefter Chauffører antoges paa Funktionærvilkaar med Pensionsret, ikke stridende mod Hovedaftalens § 1, selv om den faste Ansættelse havde medført, at Chaufførerne forblev uorganiserede.
9. Spørgsmaalets Afgørelse er holdt aabent ved K. 2384, hvorved imidlertid det

Arbejdsgiverens Valg af Arbejdere kan være yderligere begrænset ved udtrykkelige Aftaler eller Koutumer,<sup>10</sup> der forpligter Arbejdsgiveren til at anvende bestemte Kategorier af Arbejdere. Den største Betydning har i denne Henseende Aftaler eller Koutumer, hvorefter visse Arbejder skal udføres af faglært Arbejdskraft. Fagenes Grænser er dog ingenlunde ganske skarpe, og inden for adskillige Brancher kan visse Arbejder snart udføres af faglærte, snart af ufaglærte. Den Omstændighed alene, at et Arbejde hidtil har været udført af faglærte, vil derfor ikke i sig selv kunne medføre, at de faguddannede Arbejdere af den Grund skal være eneberettigede til Arbejdet.<sup>11</sup> I Tvivlstilfælde maa det derfor blive afgørende, om Arbejdet forsvarligt kan udføres af ufaglærte efter fornøden Oplæring.<sup>12</sup> Hvis et Arbejde iøvrigt udføres af faglærte, vil man dog i Almindelighed ikke kunne udskille Dele af Arbejdet, der hidtil har været udført af Svende, til Udførelse af andre.<sup>13</sup> Forekommer der nyt Arbejde, der ikke klart forudsætter en faglig Uddannelse, maa Arbejdsgiveren være frit stillet med Hensyn til den Arbejdskraft, som han vil anvende. Det samme maa være Tilfældet, hvis hidtil udført Arbejde kan udføres med en ny Teknik, der kan beherskes af ufaglærte.<sup>14</sup> Om desuagtet de faglige Arbejdere kan gennemtvinge en Overenskomst, hvis Satser bygger paa deres egen Tarif, og som eventuelt vil være at anvende ogsaa, naar ufaglært Arbejdskraft anvendes, er et andet Spørgsmaal, se nfr. S. 241 f. Om de ufaglærte kan lønnes lavere end de faglærte ved samme Arbejde, beror atter paa, om der

---

modsatte Resultat er fastslaaet under Henviſning til et om den paagældendes Stilling indgaaet Forlig, der imidlertid ikke ses at have afgivet konkrete Holdpunkter for en Afgørelse i denne Retning.

10. Om et Tilfælde, hvor der henvises til Koutume, se faglig Voldgiftskendelse af 16. Maj 1942 (Jernindustri).
11. Faglig Voldgiftskendelse af 18. Sept. 1945 (Jernindustri), 13. Maj 1943 (Kemmigraffaget).
12. Faglig Voldgiftskendelse af 4. Okt. 1943 (Jernindustri, dog vedrørende Snedkerarbejde) og 1. Sept. 1921 (Bødkerfaget).
13. Maaske for vidtgaende i denne Retning er en faglig Voldgiftskendelse af 2. Sept. 1952, der – efter en Omlægning af Arbejdet, hvorefter Senge samledes i større Antal ad Gangen – nægtede Arbejdsgiveren Ret til at lade en Arbejdsdreng skrue Skrue i Skruehuller paa hele Serien, da Skrueerne tidligere var anbragt af Svendene. Afgørelsen kan skyldes den særegne Aftale, der bestod indenfor Snedkerfaget om Anvendelsen af ufaglærte med en særlig Af-lønning.
14. Faglig Voldgiftskendelse af 8. Sept. 1949 (Jernindustri) og 29. Sept. 1942 (Jernindustri).

for deres Arbejde findes en Overenskomst, der kan anvendes selvstændigt ved Siden af Overenskomsten med Svendene, foran S. 144.

I to ældre Kendelser af Den faste Voldgiftsret er det antaget, at en Organisation af faglærte, selv om de ikke selv havde overenskomstmæssigt Krav paa Udførelse af et vist Arbejde ved deres Medlemmer, desuagtet uanset Septemberforligets Post 2 og 4 kunde iværksætte endog uvarslet Arbejdsstandsning for at sikre sig alt Arbejde for den paagældende Arbejdsgiver, se K. 262 og 266. Denne Opfattelse synes dog atter forladt ved Kendelsen i Sag Nr. 494, der fastslaar, at en Arbejdsstandsning med det Formaal at sikre Arbejdet for et Forbunds Medlemmer var stridende mod Septemberforligets § 4.

Lidt forskelligt fra Problemet om Fagenes Afgrænsning er Spørgsmaalet om en Arbejdsgivers Ret til at erstatte Svende med Lærlinge, voksne, ufaglærte Arbejdere med Ungarbejdere eller mandlig Arbejds-kraft med lavere lønnet kvindelig Arbejds-kraft. Her stiller det uddannelsesmæssige sig ikke i Vejen for Forandringen. Fra Arbejdsgiverside har man principielt hævdet, at det maatte være en Følge af Retten til at lede og fordele Arbejdet, at Arbejdsgiveren kan bestemme, hvilken Arbejds-kraft han vil benytte. Fra Fagforeningernes Side har man omvendt gjort gældende, at det maatte være stridende mod Forudsætningerne for den bestaaende Overenskomst, at Arbejdsgiveren erstatter højere lønnet Arbejds-kraft med billigere. Nogen klar Linie i den foreliggende Praksis er det ikke let at faa Øje paa. Af Den faste Voldgiftsret<sup>15</sup> er det statueret, at det maatte være overenskomststridigt, at et Bladforetagende opsagde de Koner, der bragte Aviserne ud, for at erstatte dem med Drengene, der antoges til en lavere Løn. Men om det var Konernes Afskedigelse eller den Omstændighed, at Drengene betales lavere end Konerne, der var bestemmende, ses ikke klart belyst. Ved en enkelt Kendelse<sup>15a</sup> er det fastslaet, at det, selv om man i en vis Udstrækning anvendte Arbejdsdrengene med en lavere Løn end den overenskomstmæssige, dog var uberettiget at anvende den lavere Aflønning for Drengene for et Arbejde, der ikke tidligere var udført af Arbejdsdrengene. Andre Kendelser har tildels med den Motivering, at der ikke var tilsigtet en Omgaaelse af Overenskomstens Lønningsbestemmelser, eller at Omlægningen ikke har været forbundet med Afskedigelse af voksne Arbejdere, statueret et modsat Resultat.<sup>16</sup> Af Voldgifts-

---

15. K. 1609; se herved ogsaa K. 1857.

15a. Kendelse af 11. Aug. 1934 inden for den keramiske Industri.

16. Kendelser af 22. Sept. 1930 (Jernindustri), 22. Dec. 1936 (Skotøjsindustri),

sager om Erstatning af mandlig Arbejdskraft med kvindelig fremgaar det, at man for det hidtidige Arbejde undertiden har set Aftaler, der udelukker eller indskrænker Adgangen til Ændring af Fordelingen for de hidtil forekommende Arbejder. I saadanne Tilfælde har faglige Voldgiftsretter undertiden taget Stilling til, om Arbejde med en ny Teknik kunde anses for at være nyt Arbejde, over for hvilket Arbejdsgiveren maatte være frit stillet. Iøvrigt synes mandlig Arbejdskraft at kunne erstattes med lavere betalt kvindelig Arbejdskraft endog i Tilfælde, hvor der foreligger en Aftale om Akkord for Arbejdets Udførelse som Mandsarbejde. (Se faglige Voldgiftskendelser af 31. Marts 1933 og 21. Jan. 1935 begge inden for Jernindustrien). Særlige Forhold synes dog ogsaa paa dette Omraade at maatte kunne føre til et modsat Resultat.

I en ældre Kendelse er det antaget, at en Arbejdsgiver, der har sluttet Overenskomst med en Fagforening om et vist Arbejde, selv om han nok er berettiget til at antage uorganiserede Arbejdere, dog skal antage Folk af den Kategori, som hører hjemme i Fagforeningen. Da Arbejdsgiveren havde Overenskomst med Arbejdsmandsforbundet, var han derfor ikke berettiget til at anvende Tømrere til Opstilling af Flager til Betonstøbning.<sup>17</sup> Specielt inden for Byggefagene er Udviklingen vistnok ganske løbet fra Kendelsen i den nævnte Sag. Og den deri omtalte Fortrinsret for Medlemmer af en Fagforening, der har Overenskomst med Arbejdsgiveren, synes tilsidesat ved Kendelsen i Sag Nr. 4793. Ved denne Kendelse antoges det, at et Forbund af faglærte vel vilde være berettiget til at kræve oprettet Overenskomst om Betjening af et saakaldt Teletypeanlæg, men det kunne ikke forlanges, at Anlægget kun maatte betjenes af faglærte Maskinsættere. Saa meget mindre kunde det antages, at en Fortrinsret for faglærte kunde følge af den blotte Omstændighed, at en Overenskomst var indgaaet med Typografernes Forbund. Derimod maa man formentlig stadig følge en ældre Kendelse<sup>18</sup>, hvorefter det var uberettiget systematisk at forbigaa Medlemmer af den Organisation, hvormed Arbejdsgiveren havde Overenskomst.<sup>19</sup>

---

9. Febr. 1941 (Jernindustri), 23. Okt. 1942 (Jernindustri). Ved en Kendelse inden for Bogbinderfaget er det antaget, at en timelønnet Arbejder kunde erstattes af en Arbejdsdreng ved Betjening af en Maskine. Men Afgørelsen begrundedes med, at hans Arbejde kun bestod i at bære til og fra Maskinen. (Kendelse af 24. Sept. 1929).

17. K. 268. At Regelen ikke kunde finde Anvendelse paa Dele af Arbejdet, der overdroges andre Entreprenører, var fastslaaet ved K. 1475.

18. K. 481.

Arbejdsgiverens Ret til at antage den Arbejdskraft, som han skønner paakrævet, kan være indskrænket ved særlige Bestemmelser i en kollektiv Overenskomst, hvorved der paalægges ham Pligt til udelukkende at beskæftige organiserede Arbejdere (Eksklusivaftale) eller dog hjemles ledige organiserede Arbejdere en Fortrinsret til Arbejde frem for uorganiserede Arbejdere.<sup>20</sup> Undertiden forekommer det, at Eksklusiv- eller Fortrinsaftalen er gensidig; Arbejderne paatager sig da udelukkende eller fortrinsvis at tage Arbejde hos organiserede Arbejdsgivere.<sup>21</sup>

Saaftremt en kollektiv Overenskomst indeholder Bestemmelser om, at Arbejdsgiveren ved Antagelse af ny Arbejdskraft skal rekvirere denne gennem Fagforeningen, eller der paa anden Maade er tillagt Fagene afgørende Indflydelse paa Antagelsen af nye Arbejdere, virker dette naturligvis ogsaa indirekte som en Aftale om Fortrinsret for organiserede Arbejdere.

Naar en Arbejdsstandsning afsluttes med Indgaaelsen af ny Overenskomst, optages der hyppigt i denne en Bestemmelse om, at der efter Konfliktens Afslutning ikke fra nogen af Siderne maa finde nogen Art af Boykotting Sted, hverken over for Arbejdsgivere eller Arbejdere; i Henhold til saadan Bestemmelse maa det være overenskomststridigt, saaftremt Arbejdsgiveren efter Konfliktens Afslutning systematisk forbi-gaar de i Konflikten deltagende Arbejdere ved Genantagelsen. Da det samme Resultat vist nok maa antages som en Følge af Forudsætnin-gerne for Overenskomst om Arbejdskonfliktens Bilæggelse, udelades Fortrædigelsesklausulen ikke sjældent ved Afslutning af mindre Kon-flikter. Undertiden er Pligten til Genantagelse ved Konfliktens Afslut-

---

19. Hvor en Fagforening spaltedes i to, antoges det, at der ikke var Pligt til forholds-mæssig ligelig Beskæftigelse for Medlemmerne af de to Foreninger, se K. 1973.

20. En ubetinget Fortrinsret antoges ikke at være hjemlet ved følgende Bestem-melse: Ved Antagelse af Arbejdere bør der tages Hensyn til Forbundets ar-bejdsløse Medlemmer inden for Virksomhedens Omraade; herfra undtages de Tilfælde, hvor Virksomheden skal bruge en Specialarbejder, og der ikke blandt de arbejdsløse Medlemmer findes saadanne, K. 2406. Ej heller hjemler Be-stemmelsen om Fortrinsret ved Antagelsen Krav om, at uorganiserede skal afskediges først, K. 2410. Om Antagelsen af en Arbejder, hvis Eksklusion ved Dom var kendt ugyldig, inden Ankefristens Udløb, K. 2624. En Eksklusivaftale, der uden Forbehold var indgaaet med en Kommune, antoges ved K. 4358 ogsaa at omfatte Kommunens paa Tjenestemandsvilkaar ansatte Gasværksarbejdere.

21. Hvis en saadan Aftale bestaar, og en Arbejdsgiver udmelder sig af sin Organi-sation, vil han derfor være udsat for at miste sin Arbejdsstyrke; se om et Til-fælde, hvor et større Antal Arbejdsgivere i Utilfredshed med Organisationens Ledelse udmeldte sig paa een Gang, K. 640.

ning udvidet og nærmere præciseret,<sup>22</sup> undertiden forbundet med Bestemmelse om Afskedigelse af »frivillig Arbejdskraft«, som er antaget under Konflikten.<sup>23</sup>

Septemberforliget sikrede ogsaa Arbejdsgiveren en meget fri Adgang til at afskedige sine Arbejdere. Selv om Septemberforligets § 4 forudsatte, at Misbrug af Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet kunde paatales ved Mægling eller eventuelt faglig Voldgift, har Den faste Voldgiftsret i Hovedsagen vægret sig ved at tage Stilling til, om en Afskedigelse var mere eller mindre vel begrundet. Hvad Motivet til Afskedigelsen kunde være, blev som Hovedregel uden Betydning. Det var i Princippet uden Betydning, om Afskedigelsen skyldtes Arbejdsmangel, eller den blot var begrundet i personlig Uvilje hos Arbejdsgiveren eller hans Repræsentant. En vilkaarlig Afskedigelse af veltjente Arbejdere kunde vel betragtes som et uklogt og uforsvarligt Skridt, men stridende mod Arbejdernes eller Fagforeningens Ret var den ikke.<sup>24</sup>

Det var dog allerede under Septemberforliget fastslaaet, at Afskedigelserne ikke maatte have Karakteren af Lockout i Strid med den af Overenskomsten flydende Fredspligt.<sup>25</sup> Endvidere maatte Afskedigelsen af Fagforeningsmedlemmer ej heller være et mod Organisationen i Strid med Septemberforliget eller den faglige Overenskomst rettet organisationsfjendtligt Skridt. Systematisk Afskedigelse af Fagforeningsmedlemmer var derfor ulovlig, naar den foretoges af en Arbejdsgiver, der var bundet af Septemberforliget eller havde indgaaet faglig Overenskomst med Fagforeningen.<sup>26</sup> Det samme maatte gælde om Enkelt-afskedigelser, som alene var motiveret med, at vedkommende Arbejder over for Arbejdsgiveren havde nægtet at udmelde sig af Organisationen,<sup>27</sup> havde talt sine Kammeraters Sag,<sup>28</sup> havde agiteret for Indmel-

---

22. K. 235, 239, 1729, 1917; om Genantagelse paa ringere Vilkaar K. 592. Om Forstaaelsen af et Forlig, hvorefter der intet var til Hinder for, at to afskedigede Arbejdere igen kunde faa Arbejde, K. 4397.

23. Jfr. om Begrebet »frivillig Arbejdskraft« K. 577 og 578, 579, 586 samt 602; om en tilsvarende videregaaende Bestemmelse K. 868, 979.

24. K. 20, 259, 1781, 4795; dog kunde en systematisk Afskedigelse af visse Kategorier af Arbejdere, f. Eks. gifte Kvinder, være stridende mod Overenskomstens Forudsætninger, K. 1846.

25. K. 71.

26. K. 71, 396, jfr. 4316.

27. K. 367.

28. Jfr. K. 1342, 3693, 5002. Om en efter Omstændighederne lovlig Forflyttelse til andet Arbejde i Anledning af hans Valg til Afdelingsformand, K. 2774. Om

delser i Fagforeningen eller havde nægtet at efterkomme et overenskomststridigt Krav fra Arbejdsgiverens Side.<sup>29</sup>

For at Fagforeningen kunde danne sig et Søn over, om der forelaa Grund til Paatale af en stedfunden Afskedigelse var Arbejdsgiveren stedse pligtig til paa Forespørgsel at meddele Grunden til Afskedigelsen.<sup>30</sup> Over for Arbejdsgiverens Anbringende herom paahvilede der Fagforeningen den fulde Bevisbyrde for de Omstændigheder, der kunde gøre en Afskedigelse ulovlig; bl. a. af den Grund var det i Praksis meget vanskeligt at komme Angreb paa Organisationerne gennem Afskedigelse til Livs.<sup>31</sup>

Foruden at være et ulovligt Angreb paa Organisationsretten kunde Afskedigelsen ogsaa være rettet mod Bestemmelser i Overenskomsten, som sikrer Arbejderne Fordele, naar de har været ansat en vis længere Tid i den samme Virksomhed, ikke mindst hvis de endog har Ret til Pension efter en længere Tids Ansættelse. Det vilde naturligvis være stridende mod Forudsætningerne for saadanne Bestemmelser, hvis deres Betydning for Arbejderne forringedes ved systematiske Afskedigelser af de Arbejdere, som skulde nyde Gavn af de særlige Fordele.<sup>32</sup> Paa den anden Side havde Arbejdsgiveren ikke ved Bestemmelser af denne Art fraskrevet sig Retten til de Afskedigelser, som Driften efter hans Skøn nødvendiggjorde. En Efterprøvelse ved faglig Voldgift af Berettigelsen af en Afskedigelse i det enkelte Tilfælde kunde derfor alene tage Stilling til, hvorvidt der fra Arbejdsgiverens Side forelaa et reelt Driftshensyn som Motiv, hvorimod en Afgørelse af dets Betydning set i Forhold til Følgerne for den enkelte Arbejder maatte ligge uden for Voldgiftsrettens Competence.<sup>33</sup>

Ved Indgaaelsen af den nye Hovedaftale var det imidlertid afgø-

---

Paatale af Overtrædelse af Fabrikslovgivningen som paastaet Afskedigelsesgrund, K. 3463. Om Afskedigelse af en tidligere Tillidsmand, der gik af, efter at Arbejdertallet var gaaet ned under 5, K. 4875.

29. K. 1423, 4995, jfr. K. 3279. Ved en faglig Voldgiftskendelse af 25. Apr. 1942, jfr. K. 3192, er Afskedigelse af to Arbejdere, der nægtede at efterkomme en lovlig Ordre, kendt uberettiget under Hensyn til den Tvivl, der raadede om Lovligheden.

30. K. 20, 1289, 2703.

31. Dette gjaldt dog ikke med Hensyn til Afskedigelsen af egentlige Tillidsmænd, idet for disses Vedkommende Bevisbyrden for Omstændigheder, der nødvendiggjør Afskedigelsen, ogsaa tidligere paahvilede Arbejdsgiveren, jfr. nfr. S. 212 ff.

32. Jfr. Forliget i Den faste Voldgiftsrets Sag Nr. 2788.

33. K. 1062. En Afskedigelse, der f. Eks. alene skyldes personlig Uvilje mod en Arbejder, turde dog maaske i disse Tilfælde ligge uden for det lovlige.

rende for Landsorganisationen, at der blev gjort Begrænsninger i Arbejdsgiverens frie Adgang til Afskedigelse.<sup>34</sup> Det er sket ved Hovedaftalens § 4, 3. Stk.: »Ved Udøvelsen af Retten til at foretage Enkelt-afskedigelser maa Vilkaarligheder ikke finde Sted, og Klager over paastaaede urimelige Afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstaaende Regler:«<sup>35</sup>

Yderligere Bidrag til Forstaaelsen kan hentes fra Stk. 3 under b), hvor der tales om, at »det fra Arbejderside paastaas, at Afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i Arbejderens eller Virksomhedens Forhold«. Da en Afskedigelse saa godt som altid vil være begrundet med Virksomhedens eller Arbejderens Forhold, og da vilkaarlige Afskedigelser ikke altid vil kunne undgaas, f. Eks. naar Valget staar mellem Afskedigelse af en af flere lige gode Folk i Tilfælde af Arbejdsmangel, maa det vistnok blive Kriteriet »urimelige Afskedigelser«, der maa blive bestemmende for Fortolkningen. Om en Afskedigelse kan anses for urimelig i det enkelte Tilfælde, kan der sikkert være meget delte Meninger om i Arbejder- og Arbejdsgiverkredse. Det afgørende maa imidlertid blive, hvorledes Forholdet betragtes fra en uvildig Trediemands Side, et Forhold, der utvivlsomt maa paalægge Parterne nogen Resignation ved Bedømmelsen af Bestemmelsens Virkninger. En særlig Begrænsning i Beskyttelsen mod urimelige Afskedigelser er gjort ved Bestemmelsen i § 4, 3. Stk., Nr. 2, hvorefter det er en Betingelse for Klage, at den afskedigede Arbejder er fyldt 20 Aar og har været uafbrudt beskæftiget i paagældende Virksomhed i mindst 1 Aar.

Ved Bestemmelsens Anvendelse synes man iøvrigt at kunne gøre en Sondring af tilsvarende Art som ved Afskedigelsen af en Tillidsmand mellem Afskedigelse paa Grund af Arbejdsmangel og Afskedigelse af andre Grunde. Afskedigelse paa Grund af Arbejdsmangel er altid en legitim Afskedigelsesgrund. Det arbejdsretlige System med dets Udbygning gennem Arbejdsløshedsforsikringen bygger paa den Regel, der ikke anfægtes gennem Hovedaftalen, at Arbejdsgiveren kun er pligtig til at beholde den Arbejdsstyrke, der til enhver Tid kan finde Beskæftigelse inden for Virksomheden.<sup>36</sup> Ikke desto mindre kan der forekomme

---

34. Se navnlig Allan Rise, Arbejdsmarkedets nye Grundlov, 1962, S. 57 ff.

35. Om Afskedigelsessagernes Behandling kan henvises til S. 304.

36. En Kendelse af 29. Jan. 1962 frembyder imidlertid et Eksempel paa, at det ansaas bevist, at en Afskedigelse ikke som paastaaet skyldtes Arbejdsmangel, men var foranlediget ved Arbejdernes Optræden under en Forhandling om Firmaets Akkordordning. Erstatning til den afskedigede fastsattes til 2.500 Kr.

Tilfælde, hvor det kan være urimeligt, at en Arbejder afskediges frem for en anden. Det kan dog næppe være tilstrækkeligt, at den afskedigede har et Fortrin, som den udenforstaaende Trediemand, der er Opmand i Afskedigelsesnævnet, i og for sig skønner, at han selv vilde anse som bestemmende, saa længe dette Fortrin dog ikke er saa fremtrædende, at Afskedigelsen derfor kan betegnes som urimelig. Man kan ogsaa udtrykke Sagen paa den Maade, at det ikke gennem Forbudet mod urimelige Afskedigelser kan have været Meningen at fratage Arbejdsgiveren Retten til at bestemme, hvem han i givet Fald vil afskedige, og i Stedet fuldstændig overlade Afgørelsen til det af Hovedorganisationerne nedsatte Nævn. Valget tilkommer fremdeles Arbejdsgiveren med den Begrænsning, at det skal udøves forsvarligt. Hermed stemmer ogsaa en Kendelse<sup>37</sup> af Afskedigelsesnævnet, der motiverer Afskedigelsens Berettigelse dermed, at den efter det oplyste af Selskabets Ledelse er foretaget efter et Skøn over, hvem man under Hensyn til de paa-gældendes Kvalifikationer og Virksomhedens Tarv bedst kunde undvære.

Fra Landsorganisationens Side havde man under Forhandlingerne om Hovedaftalen fremsat Ønske om, at det i Aftalen maatte blive bestemt, at Afskedigelse paa Grund af Arbejdsmangel burde ske i Anciennitetsorden. Aftaler herom er sjældne i Danmark, selv om der sikkert findes adskillige Arbejdspladser, hvor Anciennitetsprincippet stort set følges ved Afskedigelser. Fra Arbejdsgiverside modsatte man sig imidlertid skarpt Ønsket om, at Hensyn skulde tages til Ancienniteten, og afviste sluttelig et modificeret Forslag, hvorefter Hensyn skulde tages til Ancienniteten under iøvrigt lige Forhold. Som Følge heraf hævdes det fra Dansk Arbejdsgiverforenings Side, at Afgørelsen om, hvorvidt en Afskedigelse er rimelig, maa træffes ganske uden Hensyntagen til Ancienniteten. Da Resultatet af Forhandlingerne om Affattelsen af Hovedaftalens § 4 imidlertid ikke har givet sig Udslag i Hovedaftalen eller i de dertil knyttede Bemærkninger, synes det tvivlsomt, om man ud fra almindelige Fortolkningsprincipper kan naa til at frakende Ancienniteten enhver Betydning ved Bedømmelsen af Afskedigelsens Rimelighed, saa meget mere som det synes vanskeligt at foretage et Rimelighedsskøn uden Hensyntagen til et Forhold, der har betydelig Vægt ved en naturlig, menneskelig Bedømmelse af Afskedigelsens Forsvarlighed.

---

37. Afsagt den 12. Okt. 1961.

Lettest vil det sikkert være at afgøre, om en Arbejders Fejl eller Forømmelse har givet rimelig Grund til Afskedigelse.<sup>38</sup> Vanskeligere vil det være at tage Stilling til, om en Arbejder er afskediget med Rette, fordi han paa Grund af hyppige Sygdomstilfælde er mindre effektiv, eller han savner den fornødne Dygtighed, Evne til Samarbejde<sup>39</sup> eller lignende. Det vil utvivlsomt støde paa betydelige Vanskeligheder i de enkelte Sager at trænge til Bunds i de Forhold paa Arbejdsstedet, der er bestemmende for en Afskedigelses Rimelighed. Givet er det, at Afskedigelsesnævnet ved Sagens Løsning bør søge at danne sig et vel begrundet Skøn over Afskedigelsens Rimelighed, saaledes at man saa lidt som muligt falder tilbage paa Bevisbyrderegler. Hvem der iøvrigt kan antages at have Bevisbyrden for en fremsat Paastand, maa vel iøvrigt afhænge af, hvad det er, der paaberaabes, uden at man paa Forhaand kan opstille en almindelig Bevisbyrderegel.

Har en Afskedigelse fundet Sted paa Grund af Arbejdsmangel, vil det i og for sig være naturligt, at den afskedigede genantages, naar Arbejdsstyrken atter udvides. Et tilsvarende Spørgsmaal har kunnet opstaa ved Afskedigelsen af en Tillidsmand efter de herom gældende Regler. Den faste Voldgiftsret har udtalt, at det vilde være et Brud paa Tillidsmandsreglerne, hvis en Arbejdsgiver systematisk undlod at genantage Tillidsmænd efter saadanne Afskedigelser. Til en Regel om Pligt til iøvrigt at genantage den afskedigede Tillidsmand har man derimod ikke kunnet naa paa Grundlag af de gældende Tillidsmandsregler. Noget lignende vil sikkert gøre sig gældende med Hensyn til Genantagelse af Arbejdere, der ikke er Tillidsmænd, saa meget mere, som man ikke har nogen Rettesnor for, hvor længe Pligt til Genantagelse vilde bestaa. At Genantagelse ikke er sket, vil dog efter Omstændighederne bestyrke, at det ikke er Arbejdsmangel, der har været den reelle Afskedigelsesgrund.

Hvis det fastslaas, at en Afskedigelse har været urimelig og stridende mod Hovedaftalen, er Følgen ikke, at Arbejdsgiveren kan tilpligtes at

---

38. Ved en Kendelse af 19. Nov. 1961 ansaas en Slagteriarbejder for afskediget med Rette, da han havde nægtet at deltage i Overarbejde uden særlig Grund. Da der havde forligget gentagne Nægtelser af tilsvarende Art, kunde det maaske have været rimeligt, at den paagældende forud havde været advaret om, at hans Holdning til Overarbejdet kunde medføre Afskedigelse.

39. Ved en Kendelse af 24. Maj 1962 fandtes en Afskedigelse af en Chauffør med visse arbejdsledende Beføjelser ubeføjet trods Vanskeligheder i Samarbejdet med de andre Chauffører, allerede fordi man havde besluttet at antage en Kørselsforvalter, og Vanskelighederne derved kunde antages at ophøre.

genantage den afskedigede. Naturligvis er der intet i Vejen for, at Sagen under Forhandlingerne paa Arbejdspladsen eller mellem Organisationerne ordnes paa denne Maade. Derimod kan Nævnet efter Hovedaftalens § 4, 3. Stk. e) bestemme, at Arbejdsgiveren skal betale den afskedigede Arbejder en Erstatning, hvis Størrelse skal være afhængig af Sagens Omstændigheder og Ancienniteten af den uberettiget afskedigede Arbejder, men som ikke kan overstige 13 Ugers Løn beregnet efter den paagældende Arbejders Gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste Aar.

Bestemmelsen i § 4, 3. Stk. e) maa det i det hele antages at være udtømmende, saaledes at der f. Eks. heller ikke kan ikendes Bod for en Afskedigelse, der findes at være urimelig. De nye Regler om Indskrænkning i Afskedigelsesretten kan dog næppe antages at ophæve eller forandre de lidet vidtgaaende Indskrænkninger i Afskedigelsesretten, der bestod før den nye Hovedaftale. Hvis en Afskedigelse f. Eks. af en Fagforeningsformand foruden at være urimelig findes at rumme et uberettiget Angreb mod Organisationen som saadan, kan det næppe være udelukket, at der foruden Erstatning efter Hovedaftalen ikendes Bod i hvert Fald til Organisationen. Har Arbejdsgiveren tilsidesat de i Overenskomsten fastsatte Bestemmelser om Opsigelsesvarsel, maa der ud over den i Hovedoverenskomsten fastsatte Erstatning kunne tilkendes Løn i Opsigelsestiden.

Selv om der i Hovedoverenskomsten tales om en Erstatning med en vis Maksimumsstørrelse, maa det dog, efter hvad der har været forudsat under Forhandlingerne om Hovedaftalen og under Hensyn til Bestemmelsens Formaal, antages, at det ikke skal være eneføgende for Beløbets Størrelse, hvor stort den afskedigedes Tab har været. Det skal saaledes i hvert Fald ikke have afgørende Betydning for Erstatningen, om Arbejderen straks opnaar andet lige saa vel eller bedre betalt Arbejde, og han derfor intet Tab har lidt. Dette Resultat stemmer iøvrigt ogsaa med almindelige Regler for Udmaalingen af Erstatning for Arbejdsforholdets Ophævelse uden Iagttagelse af foreskrevet Opsigelsesvarsel. At Tab ikke behøver at være lidt, kan for saa vidt siges at give Erstatningskravet et vist Slægtskab med Bodsansvaret for Overenskomstbrud, der paakendes ved Den faste Voldgiftsret.<sup>40</sup>

---

40. Under Hensyn til Kravets skønmæssige Karakter, kan det næppe indtales ved de almindelige Domstole som Lønkrav efter Voldgiftslovens § 5 B, Nr. 1; derimod synes det ubetænkeligt at antage, at Kravet er privilegeret i Arbejdsgiverens Konkursbo. I Juristen 1961 S. 253 og Socialt Tidsskrift 1962 S. 354 f.

Ved Hovedaftalens § 4, 3. Stk., Nr. 3, er det paalagt Arbejdsgiveren paa Begæring af Arbejderen at give Oplysning om Grunden til Afskedigelsen. Denne Oplysning maa antages at skulle tjene til Vejledning for Arbejderen og hans Organisation med Hensyn til, om der er Grund til at paaklage Afskedigelsen. Derfor er det vigtigt, at Oplysningen er rigtig og saa vidt muligt udtømmende. Men dette Krav kan dog nok kun strække sig til den umiddelbare Anledning til Afskedigelsen. Hvis denne er Arbejdsmangel, kan det f. Eks. ikke kræves, at man herudover nævner alt, hvad der kan tale for at afskedige netop denne Mand frem for andre. Det er derfor vigtigere, at Angivelsen af Grunden til Afskedigelsen ikke er misvisende, frem for, at den er udtømmende. Kun i Tilfælde af groft misvisende Angivelse af Grunden til Afskedigelsen skønnes der at være Grund til ved Prøvelsen af Afskedigelsens Rimelighed at bortse fra Forhold, der burde være tilkendegivet Arbejderen, men som er forbigaaet ved Angivelsen af Grunden til Afskedigelsen.

Retten til at lede og fordele Arbejdet giver endvidere Arbejdsgiveren en Ret til at give Arbejderne Direktiver for Arbejdets Udførelse. Han kan saaledes bestemme, hvilket Arbejde de enkelte Arbejdere skal sættes til, hvorved han ogsaa vil kunne indvirke paa de enkelte Arbejders Fortjenstmuligheder.<sup>41</sup> Endvidere giver Arbejdsgiveren Arbejderne de nærmere Instruktioner om, hvorledes han ønsker Arbejdet udført,<sup>42</sup> og hvilke tekniske Hjælpemidler der skal benyttes.<sup>43</sup> Efter Hovedaftalens § 4, 1. Stk., maa Retten dog ikke udøves saaledes, at Arbejdernes overenskomstmæssige Rettigheder krænkes, og visse Grænser for Arbejdsledelsen følger derfor saavel af Overenskomsternes udtrykkelige Bestemmelser som af Forudsætningerne for deres Lønbestemmelser. Er Arbejdet lønnet med Timeløn, er Rammerne for Arbejdsgiverens Ret vide. Naar Arbejderen faar sin Timebetaling, kommer det i Regelen ikke ham til Skade, hvorvidt de Direktiver, som han faar, sinker eller paa anden Maade vanskeliggør Arbejdet. En Forøgelse af Arbejdsintensiteten ud over det ved Overenskomstens Indgaelse paaregnelige, f. Eks. ved at der stilles Krav til Arbejderen om Betjening af flere Maskiner, forudsætter dog, at der opnaas Enighed herom eventuelt

---

synes C. Ove Christensen i for høj Grad at overbetone Kravets Karakter af Erstatning for Tab, jfr. Allan Rise, Arbejdsmarkedets nye Grundlov S. 65 ff.

41. K. 377, 397, 735, 1430. I Tilfælde, hvor en Afskedigelse vilde være ulovlig som et organisationsfjendtligt Skridt, vil dog ogsaa en Forsættelse til ringere lønnet Arbejde kunne være overenskomststridig.

42. K. 2334.

43. K. 2144.

mod Imødekommelsen af Krav om højere Betaling.<sup>44</sup> Tilsvarende maa gælde Krav om Arbejdets Udførelse under Forhold, der paa anden Maade medfører væsentlige Ulemper for Arbejderen ud over, hvad der med Rimelighed kunde forudsættes.

Dersom Arbejdet er Akkordarbejde, bliver Arbejdsgiverens Ret til at give Forskrifter for Arbejdets Udførelse snævrere, idet der ikke – i alt Fald ikke uden at nye Betalingsregler finder Anvendelse – kan stilles Fordringer, der forrykker Arbejderens Fortjenstmuligheder ved at sinke Arbejdets Udførelse. Omvendt maa Gennemførelsen af nye tekniske Hjælpemidler normalt kunne finde Sted; medfører dette væsentlig Arbejdsbesparelse, vil Følgen normalt være, at Forudsætningen for Anvendelsen af den tidligere Akkordbestemmelse er bristet. Om Arbejdsgiveren da uden at være kommet til Enighed med Arbejderne om en ny Akkordsats kan forlange Arbejdet uforandret fortsat for en mindre Betaling, vil afhænge af, om der i Overenskomsten er hjemlet en Ret til at sætte Arbejderne paa Timeløn eller til Fastsættelsen af en ny Akkordsats ved Voldgift.<sup>45</sup>

Endelig er det klart, at Arbejdsgiverens Ledelse af Arbejdet ikke kan give Arbejdsgiveren Ret til at lade Arbejdet udføre under Forhold, hvorved Arbejdernes Liv udsættes for øjensynlig Fare.<sup>46</sup>

I Kraft af sin Ret til at lede og fordele Arbejdet<sup>47</sup> er Arbejdsgiveren endvidere berettiget til at indføre saadanne Kontrolforanstaltninger, som skønnes paakrævede af Omstændighederne for at forhindre Tyverier paa Arbejdspladsen og for at paase, at de enkelte Arbejdere passer deres Arbejde, eller som udkræves af Hensyn til Virksomhedens Bogholderi og Arbejdsstatistik. Arbejderne, der ofte udviser Uvilje mod Indførelsen af saadanne Kontrolforanstaltninger, ikke mindst naar de antager Karakteren af personlig Visitation, kan altsaa ikke modsætte sig deres Indførelse alene under Henviisning til, at det er et nyt Krav, der stilles under Overenskomstperioden, men en vis Dispositionsfrihed under Hensyn til, hvad Virksomheden til enhver Tid udkræver, maa ogsaa paa dette Punkt anses forbeholdt Arbejdsgiveren.<sup>48</sup> Grænserne

44. At ikke ethvert Krav af denne Art berettiger til Løntillæg, er fastslaaet ved faglig Voldgiftskendelse i en Sag mellem Dansk Arbejdsmandsforbund og Gummifabrikken »Tretorn« A/S af 10. Febr. 1939.

45. Jfr. herom foran S. 169.

46. K. 1301 og nedenfor S. 260 f.

47. Eller i alt Fald i Kraft af almindelige Retsgrundsætninger, jfr. K. 1238.

48. K. 106 (Optegning i Bog af udført Arbejde), 341 (Trækning af Kontrolure), 775 (personlig Visitation), 1215 (Udfyldning af Arbejdssedler og Betjening af

for Indførelsen af Kontrolforanstaltninger angives dels derigennem, at de ikke maa kunne anses som upaakrævede eller have en for Arbejderne krænkende Form. Den Indsigelse, at Kontrolforanstaltninger er krænkende for Arbejdernes Ære, vil dog vanskelig have Udsigt til at blive taget til Følge, saafremt det oplyses, at tilsvarende Kontrolforanstaltninger i andre lignende Virksomheder er praktiseret uden Indsigelse fra Arbejdernes eller Fagforeningens Side. Endvidere kan der ikke gennemføres Kontrolforanstaltninger, som forringer Arbejdernes overenskomstmæssige Betaling, f. Eks. med Hensyn til akkordlønnede Arbejdere ved at sinke Arbejdet eller for timelønnede Arbejdere ved at forlænge deres nødvendige Ophold paa Virksomheden før eller efter Arbejdstiden. Om Arbejdsgiveren i det enkelte Tilfælde har overskredet Retten til at lede og fordele Arbejdet ved paabudte Kontrolforanstaltninger, maa om fornødent afgøres ved faglig Voldgift i Henhold til Regler for Behandling af faglig Strid; men Arbejderne er dog, indtil saadan Afgørelse foreligger, pligtige til foreløbig at efterkomme de stillede Krav, medmindre disse kan anses som aabenbart uberettigede.<sup>49</sup> Dog bør Arbejdsgiveren, naar han paatænker Indførelsen af Kontrolforanstaltninger, i god Tid gøre Arbejderne bekendt med de paatænkte Skridt, og en Undladelse heraf vil kunne medføre Bortfald eller Nedsættelse af Arbejdernes Ansvar for Nægtelsen af at efterkomme de stillede Krav. Er der med Fagforeningen truffet særlig Aftale om Kontrolforanstaltningers Gennemførelse, eller indeholder den faglige Overenskomst Bestemmelser, der forudsætter en bestemt Ordning, f. Eks. om Arbejdssedlers Udfyldning, vil Arbejdsgiveren kun med Fagforeningens Tiltræden kunne foretage Ændringer i den saaledes etablerede Tilstand, medmindre det drejer sig om saadanne uvæsentlige Ændringer, som ikke i nogen Retning kan medføre Ulempe for Arbejderne.<sup>50</sup>

I de senere Aar er der ikke sjældent fra Arbejderside nedlagt Indsigelse mod Anvendelsen af Stopuret ved Tidsstudier bl. a. til Brug ved Fastsættelsen af Akkorder. Disse Protester er dog ikke taget til

---

Kontrolure), 1238, jfr. 1260 (personlig Visitation), 1699 (Udfyldning af mere detaljerede Arbejdssedler), 1893 (Udfyldning af Arbejdssedler), 2259 (Udfyldning af detaljerede Arbejdssedler), 3027 (personlig Visitation), 3375 (Underskrift af Passerseddel), 3375 (personlig Visitation), 3408 (Betjening af Kontrolur), (Udfyldning af Dagsedler), 4568, 5682 (Betjening af Kontrolur).

49. K. 1215, 2259. Dette gælder iøvrigt ogsaa ved anden Overskridelse af Retten til at lede og fordele Arbejdet, jfr. f. Eks. K. 2703, 3098.

50. K. 775, 1322.

Følge, idet det tværtimod er udtalt af Den faste Voldgiftsret, at det maa være i begge Parters Interesse, at der tilvejebringes det bedst mulige Grundlag for Fastsættelsen af Akkorder.<sup>51</sup> I Jernindustrien er der indgaaet en særlig Aftale af 5. April 1960 om Arbejdsstudier, der forudsætter forudgaaende Forhandling og eventuelt Medvirken af et Arbejdsstudieudvalg.

I Kraft af Retten til at lede og fordele Arbejdet vil Arbejdsgiveren om fornødent kunne give reglementariske Bestemmelser om Forholdene paa Arbejdspladsen, f. Eks. om Arbejdernes Pligt til at afhente og forevise Passerseddel, naar de forlader Arbejdspladsen i Arbejdstiden.<sup>52</sup> Saadanne reglementariske Bestemmelser maa dog ikke gaa videre, end Hensyn til Orden paa Arbejdspladsen og Hensynet til Virksomhedens Drift gør det paakrævet. Forbud mod, at Arbejderne paa Arbejdspladsen nyder Øl eller anden Spiritus i Spisetiden, er anset som en Overskridelse af Arbejdsgiverens Ret.<sup>53</sup>

For Arbejdsroen er det af den største Betydning, at Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet udøves af Arbejdsgiveren eller hans Repræsentant med Ro og Besindighed, og at Retten udøves uden Vilkaarlighed, saaledes at vel motiverede Ønsker fra Arbejdernes Side angaaende Arbejdets Tilrettelæggelse bliver hørt og saa vidt muligt imødekommet. Arbejdsgiverens Ret er, som det siges af Den faste Voldgiftsret i dens Kendelse i Sag Nr. 2058, ikke nogen ensidig Ret, men en Ret, der forpligter Arbejdsgiveren til at lede Samarbejdet med Arbejderne paa en for dem forsvarlig Maade. At Retten til at lede og fordele Arbejdet skal udøves paa en over for Arbejderne forsvarlig Maade, er nu ogsaa udtrykkelig sagt i Hovedaftalens § 4, 1. Stk. Ifølge de gældende Overenskomster finder Arbejdsgiverens Pligt til Forhandling navnlig Udtryk i de Regler, der er fastsat om Tillidsmænd og disses Tilkaldelse, og det er en Selvfølge, at Arbejdsgiveren lader disse Forhandlinger foregaa gennem en Mand, som er egnet dertil, og som ikke afskærer Diskussionen om rimelige Ønsker fra Arbejdernes Side. Selv bortset fra saadanne Regler maa det være en Forudsætning for Arbejdspligten, at Arbejderne ikke fra Arbejdsgiverens eller hans Re-

51. K. 2622, jfr. K. 2933, 3127, 3758, 4707. Om supplerende Kontrol, naar særlige Omstændigheder giver begrundet Mistanke om, at der foregaa Tyverier, K. 4865.

52. K. 1843.

53. K. 843. Om Tobaksrygning paa Arbejdspladsen se K. 3749. Om Arbejdsgiverens Ret til at afkræve Arbejderen Oplysninger med Hensyn til Uoverensstemmelse, som vedkommende Organisation har optaget til Behandling, K. 3068.

præsidentants Side udsættes for personlig Overlast, unødigt Udkælden el. lign. Behandling. I særlig graverende Tilfælde vil saadan Opræden fra Arbejdsgiverens Side kunne anses som Overenskomstbrud,<sup>54</sup> der paa drager Bodsansvar, naar Forholdet paaales for Den faste Voldgiftsret.

I et Tilfælde, hvor en Arbejder havde været Genstand for legemlig Overlast fra Arbejdsgiverens Side, har Den faste Voldgiftsret anerkendt Berettigelsen af Iværksættelse af øjeblikkelig Arbejdsstandsning,<sup>55</sup> men at denne Ret nødvendigvis maa holdes inden for meget snævre Rammer, fremgaar af andre af Rettens Afgørelser.<sup>56</sup> Har der iøvrigt været ført Klager over en Arbejdsformand eller anden Repræsentant for Arbejdsgiveren, er Den faste Voldgiftsret gaaet ud fra, at Arbejdslederens Forhold kan være af en saadan graverende Art, at Arbejderne, eventuelt efter at Klager til Arbejdsgiveren har vist sig frugtesløse, kan være berettigede til at kræve ham fjernet og gennemføre dette Krav ved Arbejdsstandsning, der dog maa varsles paa sædvanlig Maade.<sup>57</sup> Bortset fra særlige Tilfælde er denne Løsning dog lidet heldig, da det ikke kan være overladt til Arbejderne eller deres Organisation at skønne over, om en Arbejdsleder kan kræves fjernet; men Afgørelsen heraf maa tilkomme Domstolene.<sup>58</sup> Formen for Arbejdsgiveren at have overtraadt Pligten til at lade Samarbejdet foregaa paa en for Arbejderne tilfredsstillende Maade, maa Organisationen derfor i Almindelighed paa klage Forholdet til Arbejdsgiveren eller hans Organisation. Fører saadan Paatale ikke til noget Resultat, kan Spørgsmaalet om Retmæssigheden af Arbejdsgiverens eller hans Repræsentants Opræden og om Berettigelsen af trods rejste Anker at lade en Arbejdsleder forblive i sin Stilling indbringes for faglig Voldgift.<sup>59</sup>

Det er en Selvfølge, at Arbejdsgiverens Pligter med Hensyn til Samarbejdet modsvares af en tilsvarende Pligt for Arbejderne til at lade Samarbejdet foregaa under sømmelige Former. For Arbejdernes Vedkommende vil der dog normalt ikke blive Spørgsmaal om andre Følger af Overtrædelse end Afskedigelse.

---

54. K. 1898.

55. K. 1608.

56. K. 1507, 1916.

57. K. 1507, jfr. 1536; se endvidere K. 259, 1123, 2058, 3856. I ingen af de paa kendte Sager fandtes imidlertid Betingelserne for at iværksætte Arbejdsstandsning at være til Stede.

58. K. 3710, jfr. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 58.

59. Herimod K. 1536. I en Række Tilfælde har Spørgsmaal om en Arbejdsleders Fjernelse dog været forelagt for faglig Voldgift, Allan Rise, Retten til at lede og fordele Arbejdet 1953 S. 54 ff.

## § 16.

### Samarbejdet paa Arbejdspladsen. Arbejdsformænd og Tillidsmænd

Som nævnt i den foregaaende Paragraf er Arbejdsgiveren, der har afsluttet Overenskomst om Løn og andre Arbejdsvilkaar, eller som er bundet af Hovedaftalen, ikke berettiget til at hindre Arbejderne i at tilslutte sig Fagforeningerne. Denne Regel kan dog ikke finde Anvendelse paa Personer, der i særlig Grad maa anses som Arbejdsgiverens Repræsentanter over for Arbejderne.

Saa længe den faglige Bevægelse var begrænset til Haandens Arbejdere, havde Udstrækningen af Arbejdsgiverens Ret til at forbyde Medlemskab i Fagforeningen i det væsentlige kun Interesse med Hensyn til de saakaldte Arbejdsformænd. Særlig paa de større Arbejdspladser kræver Forholdene ofte, at Arbejdsgiveren under Arbejdets Gang er repræsenteret ved en Arbejdsleder, der er udgaaet af Arbejdernes egen Kreds. Kun disse Personer blev der givet en Regel om i Septemberforligets Punkt 5.<sup>1</sup> Bestemmelsen er nu med visse Ændringer gentaget i Hovedaftalens § 5. De Ændringer, Bestemmelsen herved er undergaaet, er dog hovedsagelig af redaktionel Karakter. Navnlig fremgaar det af Bemærkningerne til Hovedaftalen, at Fortolkningen af Arbejdslederbegrebet som hidtil skal udformes i Retspraksis, saaledes at hvert enkelt Tilfælde, hvor der er Uoverensstemmelse mellem Parterne, skal finde sin konkrete Afgørelse ved Retten paa Baggrund af gældende Retstilstand. De Afgørelser, der inden Hovedaftalens Indgaaelse er afsagt af Den faste Voldgiftsret, har derfor samme Vægt ved Fortolkningen af Hovedaftalens Bestemmelse.

Efter at Fagbevægelsen var udbredt ogsaa inden for Handels- og Kontorfaget, opstod der nye Spørgsmaal om Grænserne for Arbejdsgivernes Ret til at forbyde Medlemskab i Fagforeningerne. Disse Spørgsmaal løstes ved den særlige Hovedoverenskomst i Handels- og Kontorfaget, hvis Bestemmelse om Arbejdsledere nu er optaget i den Tiltrædelsesoverenskomst, hvorved Hovedaftalen med visse Ændringer er tiltraadt inden for denne Branche. Herefter er Hovedaftalens § 5 erstattet af noget afvigende Regler. Hovedbestemmelsen lyder saaledes:

»Over for Funktionærer, der indtager ledende Stillinger, eller hvis

---

1. Se om denne Bestemmelses Fortolkning ogsaa Hj. V. Elmquist i »Arbejdsgiveren« 1917. 73. Efter Hovedaftalen har Allan Rise givet en samlet Fremstilling i Arbejdsledere og Formænd 1963.

Dispositionsret i udstrakt Grad forpligter Firmaet, eller hvis Hverv, fordi det har en særlig fortrolig Karakter, gør dem til Arbejdsgiverens Tillidsmænd, har Arbejdsgiveren Ret til, efter Samraad med de paagældende, at kræve, at de ikke maa staa som Medlemmer af Handels- og Kontormedhjælpernes Forbund i Danmark, saa længe de beklæder saadanne Stillinger.«

Til Afgørelsen af Uoverensstemmelser om Bestemmelsens Forstaaelse er der nedsat et særligt Nævn under Forsæde af en Opmand og med Repræsentanter for Organisationerne. Dette Nævn har nu ogsaa overtaget Behandlingen af Sager om paastaaede urimelige Afskedigelser inden for Handels- og Kontorfaget.

Fra Fagforeningernes Side har man altid anerkendt Berettigelsen af de Hensyn, som ligger til Grund for Kravet om, at Arbejdsledere og betroede Funktionærer holdes uden for den faglige Bevægelse; men paa den anden Side holder man stærkt paa, at Antagelse af Arbejdsledere uden for Organisationerne maa holdes inden for saa snævre Grænser, at den ikke kan føre hen til en Svækkelse af de faglige Organisationer. Dette vil navnlig kunne blive Tilfældet, saafremt Arbejdsgiveren ved Antagelse af et større Antal Arbejdsformænd eller betroede Funktionærer, som ikke maa være Medlemmer af Fagforening, og som ikke kan antages at ville deltage i en af Fagforeningen iværksat Arbejdsstandsning, derved kan sikre sig en Arbejderstab, der kan fortsætte Virksomheden under Strejke eller Lockout. Spørgsmaalet om Grænsen for Organisationsretten, særlig med Hensyn til de egentlige Arbejdsformænd i Hovedaftalens Forstand, er derfor et praktisk vigtigt Spørgsmaal inden for det kollektive Overenskomstforhold.

Bestemmelsen i Hovedaftalens § 5, 1. Stk. lyder saaledes: Arbejdsledere, Formænd og Personer i tilsvarende Stillinger, som i Forholdet over for Arbejderne er Arbejdsgiverens Tillidsmænd, kan af Arbejdsgiveren efter Samraad med den paagældende kræves holdt uden for Medlemskab af en Arbejderorganisation.<sup>2</sup>

Arbejdsgiveren kan saaledes, naar han ansætter en Arbejdsformand eller mener sig berettiget til at give en Arbejder Stilling som Arbejdsformand, give ham Paalæg om at udmelde sig af sin Arbejderorganisa-

---

2. Septemberforligets § 5 fastslog, at Arbejdsformænd skulde have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Bestemmelsen blev dog forstaaet saaledes, at Fagforeningerne ikke maatte lægge Pres paa Arbejdsformanden, hvorimod Arbejdsgiveren ikke skulde give ham Frihed til Indmeldelse. Den nuværende Affattelse udtrykker Hensigten med Bestemmelsen paa en klarere Maade.

tion eller om ikke at indmelde sig i en Fagforening. Det er en ny Regel, at det skal ske efter Samraad med den paagældende. Bestemmelsen har formentlig først og fremmest Henblik paa nye Formandsstillinger. Er der Tale om Besættelse af en tidligere etableret Formandsstilling, vil Samraadet med den antagne i hvert Fald antage en meget formel Karakter.

For at en Person skulde kunne anerkendes som Arbejdsformand, krævedes det efter Septemberforligets § 5, at han skulde være fastlønnet og ikke maatte deltage i Akkorder eller være interesseret i Akkordoverskud.<sup>3</sup> Dette Krav er ikke gentaget i Hovedoverenskomstens § 5, der i Stedet i 2. Stk. indeholder en Regel, hvorefter den Arbejdsgiveren i Medfør af Stk. 1 tillagte Ret ikke kan gøres gældende, alene fordi en Arbejder ansættes paa Funktionærvilkaar,<sup>4</sup> hvis han ikke iøvrigt opfylder Betingelserne for at blive anerkendt som Formand i Hovedaftalens Forstand. Da det forudsættes i Bemærkningerne til § 5, at Ændringerne hovedsagelig er af redaktionel Karakter, kan det formentlig antages, at Henvisningen til Funktionærvilkaar skal indicere, at Kravet om, at Arbejdsformanden skal være fastlønnet, er opretholdt, selv om der ikke synes at være nogen Nødvendighed for, at en Person kan anses for at være Funktionær i Funktionærlovens Forstand. Talrige Funktionærer er f. Eks. provisionslønnede.<sup>5</sup> Naar det tidligere er antaget, at en Arbejdsmandsformand ikke heller paa anden Maade end ved Andel i Akkordbetaling maa være interesseret i det af Folkene præsterede Arbejde, f. Eks. ved en Bonus i Forhold til det præsterede Arbejde,<sup>6</sup> maa dette formentlig ogsaa gælde efter Hovedaftalen. Derimod er der intet til Hinder for, at en Arbejdsleder delvis er aflønnet med en Tantieme af Virksomhedens Driftsresultat. I Almindelighed er Arbejdslederne som andre Funktionærer maanedslønnede. Men der er dog intet til Hinder for, at Lønnen fastsættes for en kortere Periode, f. Eks. som Ugeløn. Om Opsigelse af Arbejdsformanden gælder Reglerne i Funktionærloven.

---

3. Om Arbejdsformandens Udførelse af Arbejde, der tidligere var givet i Akkord. P. V. 25 og om Arbejde, der ifølge Priskuranten er tvungent Akkord, P. V. 26.

4. Om Forholdet mellem Formandsstilling og Funktionærlovens Anvendelse, se U. f. R. 1939. 956.

5. Ved K. 4621 er det iøvrigt antaget, at en delvis provisionslønnede Funktionær uanset Septemberforligets § 5 kunde anerkendes som Arbejdsformand. Arbejdsformanden er som Regel maanedslønnet, men det er intet ufravigeligt Krav, K. 47.

6. K. 959.

Endvidere skal Arbejdsformanden i Forholdet *over for Arbejderne* kunne anses som Arbejdsgiverens Tillidsmand.<sup>7</sup> Herved udelukkes fra Kategorien Arbejdsformænd saadanne betroede Arbejdere, som vel har en særlig ansvarsfuld Stilling, idet det f. Eks. er betroet dem at udlevere Materialer eller at afprøve det færdige Arbejdsprodukt og eventuelt gøre opmærksom paa Fejl<sup>8</sup> eller at forhindre, at der inden for Virksomheden begaas Tyverier paa Arbejdspladsen, men som dog ikke staar i et almindeligt Overordningsforhold til de inden for hans Virkeomraade antagne Arbejdere.<sup>9</sup> Ved nogle Kendelser er det dog antaget, at Arbejdsgiveren kunde fordre saadanne Arbejdere holdt uden for Fagforeningen. Men Grundlaget herfor maatte søges ikke i Septemberforligets § 5, men i Forholdets Natur,<sup>10</sup> og det er forekommet, at kun Medlemskab i de Organisationer, hvis Medlemmer den paa-gældende skal overvaage, eller hvor de paa Grund af Arbejdets Karakter ikke naturligt hører hjemme, kunde forbydes, men ikke Medlemskab i en særlig af de paa denne Maade beskæftigede Arbejdere dannet Sammenslutning.<sup>11</sup> Den tekniske Udvikling, der har medført en betydelig Udvidelse af det kontrollerende Arbejde, uden at det har medført udbredt Ændring af de organisatoriske Forhold, medfører dog vistnok, at der maa sættes meget snævre Grænser for den her omtalte Regel.

Man kan derfor som en nødvendig Forudsætning for Godkendelsen af en Person som Arbejdsformand opstille det Krav, at han staar i et almindeligt Overordningsforhold til de hans Myndighed underlagte Arbejdere.

Dette Forhold har bl. a. givet sig Udtryk i, at Arbejdsformanden havde Beføjelse til at antage og navnlig ogsaa til at afskedige Folkene, og det er tidligere udtalt af Den faste Voldgiftsret, at Retten til at foretage Afskedigelser paa den tydeligste Maade giver Udtryk for Overordningsforholdet og særligt fremhæver Ansvarret over for Arbejds-

---

7. P. V. 31, K. 5145.

8. K. 179, 421, jfr. K. 917, 4860, og paa Grund af Forbundets tidligere Stilling til Spørgsmaalet, K. 5102; men derimod K. 2262.

9. K. 155; selve den Omstændighed, at Talen er om en betroet Arbejder, taler til en vis Grad imod hans Anerkendelse som Formand, idet det i saa Fald er særlig vigtigt for Arbejdsgiveren, at han ikke deltager i Arbejdsstandsning, K. 1922.

10. Se Afgørelser i K. 176, 179 (Lagerforvalter), 248 (Portner), 421 (Kontorbud), K. 2311 (Portnere og Kontrolvagter), K. 2667 (Værktøjsforvalter), 3209 (Lagerfunktionær), hvor Paabudet fandtes uberettiget, men derimod K. 1240 (Bestyrer).

11. K. 148 (Nattevagt), 661 (Mesterassistenter), jfr. K. 1668, 4032.

giveren.<sup>11a</sup> Det antoges dog ikke at være nogen ufravigelig Betingelse for at godkende en Formand som saadan, at han kunde foretage Afskedigelser. Men var det ikke Tilfældet, krævedes det, at hans Overordnelsesforhold paa anden Maade traadte særlig tydeligt frem.<sup>12</sup> I de senere Aar har man dog utvivlsomt lagt mere Vægt paa, at Afskedigelsesretten udøves mere skønsomt end tidligere. Og navnlig efter at Hovedaftalen har indført en almindelig Beskyttelse mod urimelige Afskedigelser, synes det i Regelen paakrævet, at Arbejdsformanden konfererer med Arbejdsgiveren eller med sine foresatte om Afskedigelsesspørgsmaal. Man kan derfor ikke mere regne Adgangen til at kunne foretage Afskedigelser som et normalt Led i Arbejdsformandens Beføjelser.

De ledende Beføjelser, som karakteriserer Stillingen som Arbejdsformand, vil iøvrigt navnlig kunne bestaa deri, at det er overladt den paagældende at fordele Arbejdet mellem Arbejderne,<sup>13</sup> fastsætte Akkordpriser, saafremt der arbejdes i Akkord,<sup>14</sup> udlevere Materialer og tilse Arbejdet,<sup>15</sup> føre Regnskab med Arbejdslønnen og forestaa dens Udbetaling,<sup>16</sup> deltage i Kalkuler til Beregning af Salgspriser<sup>17</sup> og kritisere og eventuelt kassere det af de ham undergivne Arbejdere udførte Arbejde.<sup>18</sup>

Er vedkommende Arbejdsleders Arbejdstid udelukkende optaget af en kontrollerende eller ledende Virksomhed af den angivne Beskaffenhed, vil der vanskeligt kunne rejses Indsigelse mod Arbejdsgiverens Ret til at forbyde ham at staa i Fagforeningen.<sup>19</sup> Vanskeligere stiller Sagen sig imidlertid, saafremt hans ledende Virksomhed ikke har et saadant Omfang, at den kan lægge Beslag paa hele hans Arbejdskraft, og han derfor ogsaa tager Del i forefaldende Arbejde. Den faste Voldgiftsret udtaler herom i K. 41, »at det Voldgiftsretten paalagte Hver

---

11a. At der ved Kontrakt var tillagt Formanden Afskedigelsesret, tillagdes dog kun Betydning, hvis det kunde antages, at den blev udøvet i nævneværdig Udstrækning, K. 41, 120.

12. P. V. 31, K. 1940.

13. P. V. 31, K. 343, 1005, 1466, 1940.

14. K. 343, 1940.

15. K. 382; et Tilsyn med enkelte andre Arbejdere eller Lærlinge er ikke i sig selv tilstrækkeligt, K. 625, jfr. K. 1157.

16. At den paagældende udbetaler den uden hans Medvirken beregnede Løn, er derimod uden Betydning, P. V. 32.

17. K. 1005, 1466, 1940.

18. K. 1005, 1466, 1940.

19. K. 382.

at hævde Septemberforliget, gør det til en Pligt for Retten ikke blot at modvirke Forsøg paa Omgaaelse af Bestemmelsen derved, at almindelige Arbejdere maskeres som Formænd, men ogsaa modvirke en mulig Tendens til at udvide Begrebet Formand ud over, hvad der paa Septemberforligets Tid forstodes ved dette Begreb. 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* over for 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 Interesse i at bevare ham som saadan uden for Fagorganisationerne derfor er særlig fremtrædende, maa der til Gengæld for at anerkende ham som Formand i Hovedaftalens Forstand forlanges, at det, som kendetegner hans *Overordningsforhold* over for Arbejderne, ogsaa foreligger i klare og tydelige Træk.«<sup>20</sup>

I en vejledende Udtalelse i Sag Nr. 86 har Den faste Voldgiftsret givet Udtryk for den Opfattelse, at det ikke er afgørende, om Forretningen i og for sig behøver en Formand, idet Arbejdsgiveren er Herre over, om han vil drive sin Forretning ved Hjælp af en saadan eller ej. Samtidig udtales det dog, at hvis de ydre Forhold ikke gør Sagen klar, kræves det, at den paastaaede Formandsmyndighed over for Arbejderne træder klart og tydeligt frem. Hvis imidlertid Oprettelsen af Formandsstilling ikke er driftsmæssigt nødvendig eller dog en Forudsætning for Arbejdets behørig Udførelse, og i Særdeleshed saafremt Indehaveren af Virksomheden eller Funktionærer i ledende Stillinger selv er i Stand til at føre det fornødne Tilsyn, vil dette være et Indicium, der taler afgørende for, at Arbejdsformandens Myndighedsomraade vil blive stærkt begrænset. Den angivne principielle Udtalelse er da ogsaa stærkt afsvækket ved en Række Kendelser, der lægger afgørende Vægt paa det mere eller mindre paakrævede i Oprettelsen eller Opretholdelsen af en Formandsstilling.<sup>21</sup>

20. Af Tilfælde, hvor en Formandsstilling er antaget trods Formandens Deltagelse i Arbejdet, kan navnlig nævnes P. V. 33, K. 47, 179, 409, 822, 1940; derimod P. V. 31, 32, K. 41, 220, 231 (for Tiden), 299, 319, 415, 625, 909, 1803, 2076, 2543; om Betydningen af forøget Arbejde under Nedgang i Beskæftigelsen, se nfr. ved Note 30.

21. Se saaledes om Betydningen af, at Indehaveren ikke er faguddannet, K. 188,

Til Bedømmelsen af, hvorvidt de arbejdsledende Beføjelser har afgørende Betydning for Arbejdsgiveren, kan det ogsaa tages i Betragtning, om den antagne Arbejdsleder faar en væsentlig højere Løn end den, som betroede og dygtige Arbejdere i Faget kan opnaa.<sup>22</sup>

Et vist Hensyn maa endvidere tages til foreliggende Koutumer i Faget. Ikke blot kan den Omstændighed, at det under en Formands-sag oplyses, at andre tilsvarende Virksomheder eller Virksomhedsgrene drives uden Formand, give afgørende Holdepunkter for Bedømmelsen af Trangen til Opretholdelsen af en Formandsstilling,<sup>23</sup> men der vil ogsaa til en vis Grad kunne have udviklet sig bindende Koutumer, som imidlertid ikke vil kunne udelukke, at ganske særlige Omstændigheder gør en ellers uberettiget Formandsstilling paakrævet.<sup>24</sup>

I Tvivlstilfælde kan man tillægge det Betydning, hvorvidt en antagen Arbejdsformand er ansat i Henhold til en skriftlig Kontrakt, der nærmere angiver og bestemmer Indholdet af og Grænserne for hans ledende og kontrollerende Myndighed.<sup>25</sup> Hvis Arbejdsformandens ledende Beføjelser fremtræder tilstrækkelig tydeligt, er en skriftlig Ansættelseskontrakt af den angivne Art dog ikke nogen nødvendig Forudsætning for hans Anerkendelse,<sup>26</sup> og en skriftlig Kontrakt, som angiver de ledende Beføjelser, vil være uden Betydning, saafremt de iøvrigt fremkomne Oplysninger giver Anledning til at antage, at den faktiske Stilling, som Formanden indtager, ikke svarer til den ham ved den skriftlige Kontrakt tillagte Myndighed.<sup>27</sup>

Blandt andet for at virke hen til, at der i ringest muligt Omfang op-

---

319, 909, 1466, men dog paa Grund af vedkommende Virksomhedsgrens ringe Omfang K. 458, jfr. P. V. 31, om Indehaverens manglende Autorisation som Installatør K. 5145, og om Ansættelse under Arbejdsgiverens Sygdom K. 163, om Betydningen af lokale Forhold, der nødvendiggør Opretholdelsen af flere Formandsstillinger, P. V. 33, jfr. K. 41, 190, om den Formanden undergivne Virksomheds ringe Omfang P. V. 31, 32, 299, 1157, 1376, 1594, men P. V. 33, samt om Tilfælde, hvor Arbejdets eller Materialernes Beskaffenhed gjorde en Kontrol særlig paakrævet K. 382, 409.

22. Se saaledes K. 41, 231, 334, 909, 1049, 1376, 2543.

23. K. 231, 334, 2459, jfr. 4974.

24. K. 163, 1803; i Byggefagene er egentlige Arbejdsformænd et saa godt som ukendt Begreb.

25. K. 41, 265, 1049, 1157, 1376; at skriftlig Kontrakt med Angivelse af Formandens Funktioner er oprettet, efter at der fra Fagforeningens Side er rejst Indsigelse mod det givne Forbud mod Medlemskab af Fagforeningen, maa i Regelen blive uden Betydning, K. 1594.

26. K. 47, 1005.

27. P. V. 32, K. 220.

staar Divergenser angaaende Formandsstillinger, viser Den faste Voldgiftsret en klar Tendens i Retning af at lade det blive bestaaende ved en engang fastslaaet Afgørelse. Hvis f. Eks. en Fagforenings Paastand engang er forkastet af Den faste Voldgiftsret, maa der kræves meget afgørende Forandringer i Arbejdsformandens Stilling, for at Sag herom paany kan rejses.<sup>28</sup> Det samme gælder, saafremt Fagforeningen udtrykkeligt har anerkendt en Formandsstilling eller gennem længere Tid – trods Kendskab til Forholdene – har tolereret Paalæget om at staa uden for Fagforeningen.<sup>29</sup> Skyldes Forandringer i en Arbejdsformands Stilling, f. Eks. udvidet Deltagelse i det almindelige Arbejde, en Indskrænkning af Produktionen og Arbejdsstyrken i en Krisetid eller andre Omstændigheder, som kan antages at have midlertidig Karakter, kommer de ikke i Betragtning.<sup>30</sup> Omvendt maa Arbejdsgiveren, der skrider til Oprettelse af nye Formandsstillinger, godtgøre, at et Behov for denne Forandring er klart til Stede,<sup>31</sup> ligesom han maa drage Omsorg for, at Arbejdsformandens ledende Beføjelse kommer til at træde tydeligt frem.<sup>32</sup>

Uden for Hovedaftalens Omraade kan Bestemmelsen i § 5 naturligvis ikke finde direkte Anvendelse. Af den faglige Overenskomst vil følge, at Arbejdsgiveren som Hovedregel ikke maa forbyde Medlemskab i Fagforeningen, og en Arbejdsgiver uden for Hovedorganisationen kan derfor i hvert Fald ikke ansætte Arbejdsformænd i videre Omfang end efter Hovedaftalen.<sup>33</sup> Da imidlertid Arbejdsformænd i vid Udstrækning anvendes ogsaa uden for Hovedaftalens Omraade, maa Formodningen være for, at den faglige Overenskomst anses indgaaet med Forbehold af Anerkendelse af Retten i samme Omfang som inden for Hovedaftalens Omraade.<sup>34</sup>

At Arbejdsgiveren er berettiget til at forbyde sin Formand at staa

---

28. K. 86.

29. K. 822, 1466, jfr. 909, 1803, 1922, 2367, 2502, 4621, 5217. Et Forhaandstilsagn er naturligvis kun bindende, hvis den Stilling, som vedkommende derefter faar, er af virkelig arbejdsledende Art, K. 1376.

30. K. 986, 1005, 1750, 1884, men derimod med Hensyn til en Lagerforvalter, der ikke var egentlig Formand, K. 1750.

31. K. 1275, 1594, 1874, 2203, jfr. K. 2667, 3081, 4975. I et Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren uanset en tidligere Kendelse af Den faste Voldgiftsret paany gjorde den paagældende til Arbejdsformand, ikendtes der ham endog Bod for Overenskomstbrud, K. 555.

32. K. 265, 1940.

33. K. 2203.

34. K. 5145.

uden for Fagforeningen, medfører tillige, at Overenskomsternes Bestemmelser om Løn og andre Arbejdsvilkaar slet ikke er anvendelige paa Arbejdsformanden.<sup>35</sup> Der kan f. Eks. ikke stilles Krav om, at Arbejdsformanden skal have Ekstrabetaling for Overarbejde, eller at han skal have Løn udbetalt paa de overenskomstmæssige Tider, hvilket ikke heller vilde være foreneligt med den almindelige maanedsvise Udbetaling af Formandens Løn.<sup>36</sup>

Som allerede nævnt skyldes Arbejdernes Modstand imod Oprettelsen af upaakrævede Formandsstillinger i væsentlig Grad, at man ikke vil have sikret Arbejdsgiveren Formændenes Arbejdskraft under Arbejdsstandsning, der skyldes Konflikt med Fagforeningen. Til yderligere Værn om denne Regel har Den faste Voldgiftsret statueret, at en Arbejdsformand, som vilde gøre Krav paa Beskyttelse efter Septemberforligets § 5, ikke under Arbejdsstandsning maatte understøtte Arbejdsgiveren ved at overtage Arbejde, som laa uden for hans almindelige Gerning, medmindre det skete for at redde Værdier fra Ødelæggelse.<sup>37</sup> Sin største Betydning har denne Regel utvivlsomt med Hensyn til saadanne Arbejdsformænd, der under normale Forhold slet ikke deltager i Arbejdet; for de arbejdende Formænds Vedkommende vil man vanskeligt kunne indlade sig paa en Kritik af en under en Arbejdsstandsning stedfunden Forøgelse af dette Arbejde.<sup>38</sup>

Den faste Voldgiftsret har ikke haft Lejlighed til nærmere at fastlægge, hvilke Skridt en Overtrædelse af Forbudet mod Formænds Deltagelse i Arbejdet under Arbejdsstandsning kan berettige til; et saadant Forhold kan ikke antages at være et egentligt Overenskomstbrud; ej heller synes der at være tilstrækkelig Grund til at antage, at Fagforeningen efter Konfliktens Ophør skulde kunne kræve Arbejdsformænd fjernet ved Trusel om Arbejdsstandsning eller andet lignende Skridt; derimod vil Arbejdsformanden utvivlsomt blive Genstand for en personlig Pression, som næppe vil være overenskomststridig, ligesom hans

---

35. K. 3534.

36. Jfr. forudsætningsvis Udtalelserne i K. 621; om at Eksklusivaftale ikke er til Hinder for Ansættelse af Formænd, se K. 2203.

37. K. 98, 344, jfr. K. 343.

38. Noget andet gælder dog, hvor Formanden kun udfører et Specialarbejde, jfr. K. 2543; i denne Kendelse antyder Retten den Mulighed, at den arbejdende Formand under lovlig Arbejdsstandsning skal ophøre med alt manuelt Arbejde. En saadan Regel synes dog lidt kunstig og vil – særlig ved partiel Arbejdsstandsning og Strejke, der ikke er effektiv – kunne give Anledning til nye Tvivlsspørgsmaals Opstaen, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 59.

Forhold senere, naar hans Stilling som Arbejdsformand er ophørt, vil kunne give Anledning til en lovligt nægtet Optagelse i Fagforeningen. Endelig vil det næppe kunne anses som stridende mod Hovedaftalen, om Fagforeningen som Vilkaar for Arbejdets Genoptagelse stiller Fjernelsen af en Arbejdsformand, der ikke har holdt sig inden for Grænserne for lovligt Formandsarbejde.

Over for Arbejdsgiveren repræsenteres Arbejderne, naar der bestaar en faglig Overenskomst, eller Hovedaftalen er gældende mellem Parterne, naturligvis i første Række af Fagforeningsledelsen, i Almindelighed ved Fagforeningens Formand. Desuden har man dog ogsaa følt Trang til paa den enkelte Arbejdsplads at have en Repræsentation for Arbejderne, som kan tage sig af forefaldende Spørgsmaal, som ikke har en saadan Betydning, at Organisationens Tilkaldelse til Forhandlingerne er fornøden. Ikke mindst føltes Trangen hertil, efter at man i Jernindustrien var kommet ind paa Dannelsen af Værkstedsklubber. I de faglige Overenskomster er Kravet om en særlig Repræsentation fra Arbejdernes Side inden for den enkelte Bedrifts Omraade i vidt Omfang blevet imødekommet igennem Overenskomsternes Bestemmelser om *Tillidsmandsinstitutionen*.<sup>39</sup>

Bestemmelser om Arbejdernes Ret til af deres Midte at vælge en Tillidsmand som deres Repræsentant og Talsmand over for Arbejdsgiveren blev første Gang optaget i den mellem Smede- og Maskinarbejderforbundet og Jernindustriens Sammenslutning i Marts 1900 afsluttede faglige Overenskomst. Da der med Overtagelsen af Hvervet som Tillidsmand og Talsmand for de øvrige Arbejdere kan være forbundet en Risiko for Afskedigelse, saafremt Tillidsmandens Virksomhed giver Anledning til Mishag hos Arbejdsgiveren, tilføjedes ved Januar-Overenskomsten i 1902 en Bestemmelse om Indskrænkning i Arbejdsgiverens Ret til at afskedige den af Arbejderne valgte Tillidsmand. Bestemmelserne i Jernindustriens Overenskomst om Tillidsmænd er desuden senere gentagne Gange blevet ændret og uddybet, og den har siden været Mønster for tilsvarende Bestemmelser i andre Fags Overenskomster, der dog gennemgaaende ikke har et saa vidtgaaende og detailleret Indhold. I § 8 i Hovedaftalen af 1960 er der indføjet en Bestemmelse, hvorefter Hovedorganisationerne er enige om, at der bør indføres Tillidsmandsregler i de kollektive Overenskomster, hvor Ar-

---

39. Johs. Kjærboel, *Tillidsmandsinstitutionens Udvikling og Muligheder*, 2. Udg. 1933, Knud Illum, *Dansk Tillidsmandsret* 1959. Allan Rise, *Tillidsmandsinstitutionen* belyst ved Retspraksis 1951.

bejdsforholdets Karakter gør det ønskeligt. I Mæglingforslaget fra 1961 optoges som Grundlag for Forhandlinger i de Fag, hvor nye Krav var stillet, nogle Tillidsmandsregler, der afviger fra Smedefagets Tillidsmandsregler paa flere Punkter. Disse Regler er indført i nogle Fag, hvor man tidligere savnede Tillidsmandsregler.

Saafernt der er valgt en Tillidsmand, maa han betragtes ikke blot som Repræsentant for de ved Virksomheden ansatte Arbejdere, men ogsaa som vedkommende Fagforenings lokale Repræsentant. Som saadan skal han paase, at Arbejderne faar udbetalt, hvad der tilkommer dem, og at de gældende Overenskomster bliver overholdt. Herom maa han om fornødent kunne forlange Forhandling med Arbejdsgiveren; til Gengæld er det Regelen, at de Stridsspørgsmaal, der maatte opstaa, først skal søges løst ved Forhandling paa Arbejdspladsen, saaledes at Fagforeningens Repræsentanter ikke inddrages i Forhandlingerne, før end Forhandlingerne med Tillidsmanden er strandet. Men selv om Sagen ikke angaar Krav fra Arbejdernes Side, men Henstillinger f. Eks. om Arbejdets Tilrettelæggelse eller Ønsker fra Arbejdernes Side om Forbedring af de hygiejniske Forhold, maa Tillidsmanden være berettiget til at kræve Forhandling. En særlig Opgave er inden for Jernindustrien tillagt Tillidsmanden ved Forhandling om Akkorder, idet hver af Parterne, hvis Enighed ikke kan opnaas, er berettiget til at tilkalde Tillidsmanden til at deltage i den videre Forhandling. Ligeledes var der inden for Jernindustrien allerede inden Hovedaftalens Indgaaelse tillagt Tillidsmanden Paataaleret med Hensyn til Urimeligheder ved Antagelse og Afskedigelse. Efter at der ved Hovedaftalens § 4 er givet nye almindelige Regler om Paatale af urimelige Afskedigelser, har Bestemmelsen væsentlig kun Betydning med Hensyn til Paatale af paa-staaede urimelige Antagelser, der eventuelt kan give Anledning til Forhandling mellem Organisationer, men ikke til Voldgift.

I Jernindustriens Overenskomst hedder det udtrykkeligt, at Tillidsmanden har Pligt saavel over for sin Organisation som over for Arbejdsgiveren til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt Samarbejde paa Arbejdspladsen. Denne Pligt er vel i og for sig ikke anderledes end den Pligt, der i Almindelighed paahviler baade Arbejdsgiveren og Organisationernes Repræsentanter. For Tillidsmandens Vedkommende har Pligten navnlig den Betydning, at det er uforeneligt med hans fortsatte Stilling som Tillidsmand, at han begaar væsentligt Brud paa Forpligtelsen til at virke for det gode Samarbejde.

Da en Tillidsmand i Almindelighed kun repræsenterer de Arbejdere,

der hører til samme Forbund, vil der ofte ved samme Virksomhed være en Række forskellige Tillidsmænd, der repræsenterer henholdsvis Smedene, Elektrikerne, Malerne, Arbejdsmændene etc. I saadanne Tilfælde kan der være Adgang til at vælge en Fællestillidsmand, der repræsenterer samtlige Arbejdere i fælles Spørgsmaal, f. Eks. Lægning af Arbejdstiden, Hygiejne, Marketenderi, Fridage o. lign.

Ved Ændringen af Jernindustriens Bestemmelser om Tillidsmænd i 1926 paalagdes der Arbejdsgiveren en Pligt til mindst een Gang om Maaneden efter derom fremsat Begæring at tilkalde Tillidsmanden eller Tillidsmændene for at drøfte værkstedstekniske og lignende Forhold. Efter de nugældende Regler skal saadant »værkstedsteknisk Samraad« indkaldes een Gang hvert Kvartal til Drøftelse af værkstedstekniske og lignende Forhold, ligesom Arbejdsgiveren herunder skal give Oplysninger om Udsigterne for de fremtidige Beskæftigelsesforhold i Virksomheden. Ekstraordinært Møde kan afholdes, naar en af Parterne fremsætter Begæring herom med Angivelse af de Spørgsmaal, som ønskes behandlet.

Samtidig er imidlertid Tanken om Arbejdernes Indflydelse paa Virksomhedernes Ledelse taget op paa langt bredere Basis i Hovedorganisationernes Overenskomst om Samarbejdsudvalg af 6. Juni 1947. Herefter skal der i Virksomheder inden for Industri og Haandværk,<sup>40</sup> der beskæftiger mindst 25 voksne Arbejdere over 18 Aar (58.000 Arbejdstimer aarligt eller 29.000 halvaarligt), oprettes et Samarbejdsudvalg, hvor enten Arbejdsgiveren eller et Flertal blandt Arbejderne forlanger det. I mindre Virksomheder kan Samarbejdsudvalg oprettes, naar Parterne er enige herom. Er Samarbejdsudvalg oprettet ved en Virksomhed inden for Jernindustrien, træder Udvalget i Stedet for det værkstedstekniske Samraad.

I Samarbejdsudvalget skal Arbejdsgiveren (den ansvarlige Bedriftsledelse) og de tekniske og merkantile Funktionærer, der ikke staar tilsluttet nogen Arbejderorganisation, paa den ene Side og de øvrige i Virksomheden ansatte Personer paa den anden Side være ligeligt repræsenteret, idet Antallet af Repræsentanter iøvrigt bestemmes af Antallet af de i Virksomheden beskæftigede Arbejdere. Er der i Virksomheden udpeget Tillidsmænd i overenskomstmæssig Forstand, er Tillidsmændene fødte Medlemmer af Samarbejdsudvalget. Er der flere Tillidsmænd end Repræsentanter i Samarbejdsudvalget, er dog kun

---

40. Særlige Aftaler om Samarbejdsudvalg er indgaaet med Stat og Kommuner og i Byggefagene.

Fællestillidsmanden født Medlem, medens Valget i øvrigt foretages blandt Tillidsmændene. Nærmere Regler om Valget, om Valgbarhedsbetingelser, om Afholdelsen af Møder og om Udvalgets Funktionstid m. v. er givet i Overenskomsten.

Om Samarbejdsudvalgets Virkeomraade hedder det i Overenskomstens § 5:

Udvalget er et Organ for Samarbejde, Raadgivning og Oplysning. Samarbejdsudvalget har følgende Opgaver:

a. For at fremme Produktionen skal Udvalget behandle Spørgsmaal vedrørende rationel Drift, herunder Spørgsmaal om de tekniske Hjælpe-midler, Tilrettelægning af Arbejdet, Materialebesparelser o. lign., saa-ledes at der tilsigtes en saadan Organisering af Arbejdsprocessen, at Produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det Formaal at ned-sætte Produktionsomkostningerne, skabe billigere Varepriser og gavne Virksomheden, de i Virksomheden ansatte og Samfundet som Helhed.

Udvalget skal tillige virke for den bedst mulige Erhvervsuddannelse inden for Virksomheden.

b. For at skabe de bedst mulige Arbejdsforhold og dermed fremme Tilfredsheden ved Arbejdet skal Udvalget behandle Spørgsmaal ved-rørende Arbejdernes Velfærd, Sikkerhed, Sundhed og Tryghed i An-sættelsen samt lignende Spørgsmaal Arbejdsforholdene vedrørende.

Udvalget skal, hvis der bliver Tale om Indskrænkninger eller Om-lægning i Virksomhedens Drift, i saa god Tid som muligt behandle saadanne Spørgsmaal med det Formaal at gøre Overgangen saa lempe-lig som muligt for de deraf berørte Arbejdere.

c. Med det Formaal at give de ansatte størst mulig Interesse for Virksomhedens Drift paahviler det Arbejdsgiveren at give Samarbejds-udvalget saadanne Oplysninger vedrørende Virksomhedens økonomi-ske Forhold og Stilling inden for Branchen, som er af Betydning for Produktionsvilkaarene og Afsætningsmulighederne som Helhed. Regn-skabsmæssige Oplysninger gives i samme Omfang, som normalt gives Aktionærer gennem det paa Selskabets ordinære Generalforsamling aflagte Regnskab. Oplysninger kan ikke kræves om Forhold, hvorved Virksomhedens Interesser skades. Oplysninger kan heller ikke kræves om personlige Forhold.<sup>41</sup>

---

41. I hvilken Udstrækning Oplysninger skal gives skriftligt, er ikke afgjort i Overenskomsten, ligesaa lidt som Spørgsmaalet, om Medlemmerne skal have Lov til at medtage det skriftligt meddelte Materiale. Besvarelsen maa bero paa Ka-rakteren af de meddelte Oplysninger. I fornoden Udstrækning kan Oplysnin-

Efter Overenskomstens § 6 kan Arbejdernes Repræsentanter selvstændigt fremsætte Forslag til Forbedring af Produktionen, og Udvalget skal behandle saadanne Forslag til Produktionens Forbedring, som fremsættes af Virksomhedens Arbejdere. Derimod skal Samarbejdsudvalget efter den udtrykkelige Bestemmelse i § 7, 2. Stk., ikke befatte sig med Spørgsmaal, der vedrører Oprettelse, Forlængelse, Opsigelse, Fortolkning eller Tilpasning af kollektive Lønoverenskomster eller overhovedet saadanne Spørgsmaal vedrørende Arbejdsvilkaarenes Regulering, der normalt behandles ad fagretslig Vej.

De værkstedstekniske Samraad efter Jernindustriens Overenskomst af 1926 opnaaede ikke større Udbredelse, og Interessen for dem var ringe. Derimod anvendes Reglerne om Samarbejdsudvalg i betydelig Udstrækning omend langt fra ved alle større Virksomheder. Der synes at være visse Vanskeligheder forbundet med at holde de for Arbejderne saa vitale Lønspørgsmaal uden for Forhandlingerne, ligesom der fra Arbejderside har været klaget over, at Virksomhedens Ledelse kun har været interesseret i at meddele Oplysninger om Virksomhedens Forhold, hvor det kunde tjene til at imødegaa Krav om højere Løn. Med selve Tillidsmandsinstitutionen synes der derimod overvejende at have været Tilfredshed.

Samarbejdet mellem Arbejdsgiveren og hans Repræsentant paa den ene Side og Arbejdernes Tillidsmand paa den anden Side forudsætter dog et betydeligt Maal af Besindighed, god Vilje og Takt. Hvor disse Betingelser svigter, opstaar der en Kilde til Strid og Uro paa Arbejdspladsen. Skyldes et saadant daarligt Forhold Arbejdsgiveren eller hans Repræsentant, kan der opstaa Spørgsmaal om at anerkende en Ret for Arbejderne til at gennemtvinge Garantier for en Forandring, hvorom der henvises til, hvad er anført foran S. 197 f. Er Kilden til Vanskelighederne ved Samarbejdet at finde i Tillidsmandens Forhold, eller misligholder Tillidsmanden sine Forpligtelser som Arbejder, opstaar Spørgsmaalet om Arbejdsgiverens Ret til at afskedige Tillidsmanden. Herom indeholder Overenskomsterne i Regelen Bestemmelser, der ganske eller i det væsentlige stemmer med, hvad der er bestemt i Jernindustriens Overenskomst.

Herefter skal der for Afskedigelsen af en Tillidsmand foreligge tvingende Aarsager. Hvorvidt dette er Tilfældet eller ikke, er et Retsspørgs-

---

ger meddeles som fortrolige, og der paahviler da Medlemmerne Tavshedspligt, jfr. Overenskomstens § 13.

maal, som eventuelt maa afgøres ved Voldgift efter Paastand af vedkommende Arbejderorganisation.<sup>42</sup>

Med Hensyn til Karakteren af de Forhold, som kan opfattes som tvingende Aarsager, er det med Støtte i en Voldgiftskendelse fra 1904 antaget, at der maa gøres en Sondring imellem saadanne Grunde, som vedrører Tillidsmandens Stilling som almindelig Arbejder, og saadanne, der vedrører hans Stilling som Tillidsmand. Medens de førstnævnte Grunde skal kunne medføre Afskedigelse, skulde dette ikke være Tilfældet med Hensyn til de sidstnævnte. Det hedder i den omtalte Kendelse herom »Hvilke Grunde der nu end synes at være tænkt paa i den omtalte Bestemmelse, synes det klart, at der er en Art af Grunde, som er udelukkede som Afskedigelsesgrunde, nemlig de, der alene vedrører Arbejderens Virksomhed som Tillidsmand, for saa vidt de kan holdes ude fra hans almindelige Forhold som Arbejder. Selve Bestemmelsens Begyndelse, at Tillidsmanden selvfølgelig kan afskediges *som enhver anden Arbejder*, giver tilstrækkelig Antydning af de legitime Afskedigelsesgrunde – nemlig de, der vedrører hans Forhold som Arbejder – og selve Hensigten med den hele Bestemmelse, at indprente Varsomhed over for Tillidsmandsinstitutionen, peger tilstrækkeligt paa de Grunde, der ikke er legitime, nemlig de, der kun vedrører hans Forhold som Tillidsmand.« Med den anførte Motivering underkendte Kendelsen en Afskedigelse af en Tillidsmand, for saa vidt denne var begrundet i, at Tillidsmanden ikke havde afværget en af Arbejderne iværksat Arbejdsstandsning i Anledning af en Fisketur.<sup>43</sup>

Den angivne Fortolkning ses dog ikke endeligt at være tiltraadt af

---

42. Dette gælder, uanset om Overenskomsten udtrykkelig foreskriver Voldgiftsbehandling, jfr. den i K. 90 gengivne faglige Voldgiftskendelse. At Voldgiftsbehandling ikke kan afslaa, fordi Afskedigelsen paastaas at skyldes driftsmæssige Grunde, er fastslaaet ved K. 366.

Da Jernindustriens Overenskomst i Almindelighed betinger Voldgift af begge Parters Samtykke, maa det fremhæves, at denne Bestemmelse ikke finder Anvendelse med Hensyn til Voldgiftsbehandling om en Tillidsmands Afskedigelse, K. 1746. Skønt Bestemmelsen direkte kun hjemler Fagforeningen en Ret til at kræve Afgørelse ved Voldgift, antages en tilsvarende Ret dog at tilkomme den modstaaende Arbejdsgiverorganisation som et Korrelat til Fagforeningens Ret, der hovedsagelig maa anses begrundet i disse Sagers særlige Egnethed til Voldgiftsbehandling, K. 1050.

43. Det vil ses, at den Udtryksmaade, hvorpaa Kendelsen navnlig støtter sit Resultat, ikke findes i den nugældende Bestemmelse i Jernindustriens Overenskomst. Se endvidere om faglige Voldgiftskendelser, der gaar i modsat Retning, Johs. Kjærboel, l. c. S. 11 og Knud Illum, Dansk Tillidsmandsret S. 118 f.

Den faste Voldgiftsret.<sup>44</sup> Selvom man antager, at Tillidsmandens Virksomhed som saadan ikke kan berettigede til Afskedigelse, nødes man, da en uheldig Tillidsmand kan virke til altfor stor Skade imellem Organisationerne, til at antage, at den uheldige Tillidsmand af Arbejdsgiveren kan forlanges fjernet fra Posten som Tillidsmand, hvilket Spørgsmaal om fornødent maa afgøres ved faglig Voldgift. Gaar Voldgiftens Afgørelse Fagforeningen imod, vil dermed naturligvis ogsaa Tillidsmandsbeskyttelsen bortfalde.<sup>45</sup>

Hvad der iøvrigt maa anses som tvingende Grund til Afskedigelse af en Tillidsmand, maa bero paa en Afgørelse i hvert enkelt Tilfælde.<sup>46</sup> Ikke enhver Forseelse imod Overenskomster eller de af Arbejdsgiveren i Medfør af hans Ret til at lede eller fordele Arbejdet givne Forskrifter kan give tvingende Grund til Afskedigelse. Har endvidere Tillidsmanden i Forening med andre Arbejdere iværksat ulovlige Skridt saasom Nægtelse af at udføre et Arbejde, der med Urette menes at falde uden for Overenskomsten, eller en ulovlig Nedsættelse af Arbejdernes Ydelser, bør en i den Anledning foretagen Afskedigelse ikke rettes mod Tillidsmanden alene, medmindre der fra hans Side foreligger et Forhold, der viser, at han tydeligt har overskredet Grænserne for Retten til at repræsentere Arbejderne og bevidst har tilskyndet til Kontraktbrud.<sup>47</sup> I Tilfælde af, at Afskedigelse er begrundet i Arbejdsmangel, maa Bestemmelsens Krav om tvingende Aarsager formentlig forstaaes saaledes, at Tillidsmanden inden for den Gruppe Arbejdere, der i Henseende til Beskæftigelse og Kvalifikationer og under Hensyntagen til Anciennitet rangerer i det væsentlige lige, maa afskediges sidst, hvorimod Tillidsmanden ikke i Almindelighed vil kunne forlange sig forsat til Arbejde af anden Art end hidtil, eller hvortil andre er bedre egnede. Spørgsmaalet om en Tillidsmands Afskedigelse opfattes af Den faste Voldgiftsret i særlig Grad som et Spørgsmaal, der er egnede til at finde sin Afgørelse ved Voldgift, hvorfor Retten ikke tager Spørgsmaalet under Paakendelse, naar der fra Modpartens Side er nedlagt Paastand paa

---

44. Jfr. dog maaske K. 90, se Note 45.

45. K. 90; naar det i denne Kendelse antoges, at Forholdet ikke berettigede til Afskedigelse, skyldtes det næppe en Tilslutning fra Rettens Side til den citerede, principielle Opfattelse, men Resultatet var en Følge af en herom afsagt, faglig Voldgiftskendelse, der ganske vist gik ud fra den i Kendelsen fra 1904 anførte Betragtning, jfr. Tekstilindustriens Voldgiftssager, 1938 S. 28.

46. Se herom K. 1578 og 1583, 1826.

47. Saaledes formentlig i Resultatet den i Note 45 omtalte Kendelse i Sag Nr. 90, se endvidere K. 1994.

Henvisning til faglig Voldgift.<sup>48</sup> Ikke mindst paa Grund af den nærliggende Mulighed for Uorden paa Arbejdspladsen og maaske endog (ulovlig) Arbejdsstandsning i Anledning af Afskedigelsen af en Tillidsmand bør Afskedigelsen ikke foretages af en Arbejdsformand eller anden underordnet Funktionær.<sup>49</sup>

Naar en Afskedigelse er begrundet i tvingende Aarsager af den nævnte Art, indeholder Jernindustriens Overenskomst med Smede- og Maskinarbejderforbundet yderligere den Forskrift, at Tillidsmanden skal have et Opsigelsesvarsel af 3 Maaneder.<sup>50</sup> Efter Mæglingforslaget af 1961 er Varslet 6 Uger længere end det Tillidsmanden som almindelig Arbejder tilkommende. Dette Opsigelsesvarsel er hovedsagelig begrundet i Muligheden for at søge en Afgørelse af Afskedigelsens Lovlighed, inden Tillidsmanden er frattraadt sin Stilling; det er derfor i den nyeste Affattelse af Jernindustriens Tillidsmandsregler foreskrevet, at Tillidsmandens Arbejdsforhold normalt ikke kan afbrydes, før hans Organisation har faaet Lejlighed til at prøve Afskedigelsens Berettigelse ved fagretlig Behandling. Forhandling, Mægling og Voldgift i Anledning af Afskedigelsen kan kræves, straks efter at denne er meddelt Tillidsmanden.<sup>51</sup> Bestemmelsen om Opsigelsesvarsel kan dog ikke antages at finde Anvendelse i Tilfælde, hvor Tillidsmandens Forhold har en saadan Karakter af alvorlig Misligholdelse af de ham i Henhold til hans Stilling som Arbejder paahvilende Forpligtelser, som i Almindelighed berettiger til øjeblikkelig Bortvisning af en med Opsigelsesvarsel ansat Arbejder.<sup>52</sup>

Er Afskedigelsen begrundet i Arbejdsmangel, bortfalder dog det foreskrevne særlige Varsel, men Tillidsmanden har da naturligvis Krav paa det almindelige, for alle Arbejdere gældende Opsigelsesvarsel.

Hvis en Tillidsmand engang med Rette er afskediget paa Grund af Arbejdsmangel, hjemles der ham ikke nogen særlig Ret til fortrinsvis Genantagelse. Hvis en Bedrift derfor har været standset i nogen Tid, og alle Arbejdere i den Anledning har været afskediget, er det antaget, at Arbejdsgiveren er berettiget til, uanset at iøvrigt alle Arbejdere gen-

---

48. K. 1345, 2058, men dog K. 1578 og 1583.

49. K. 96, jfr. K. 1826.

50. K. 2070.

51. K. 1419; fastsætter Overenskomsten intet særligt Opsigelsesvarsel for Afskedigelsen af Tillidsmænd, eller er dette udløbet, inden Sagens Behandling er afsluttet, indeholder det ingen særlig Overtrædelse af Overenskomsten, at Afskedigelsen sættes i Kraft, P. V. 9, K. 1578 og 1583.

52. Saaledes den i Note 45 omtalte Voldgiftskendelse.

antages, at undlade Tillidsmandens Genantagelse.<sup>53</sup> Ved Afgørelsen af Spørgsmaalet om Beskyttelsens Ophør bør man dog holde sig for Øje, at Tillidsmandsbeskyttelsen ikke unødigt indskrænkes, hvorfor ikke enhver Standsning i Beskæftigelsen kan anses som en Afbrydelse af Tillidsmandens Arbejdsforhold, uanset om man iøvrigt ifølge almindelige Regler om Arbejdskontrakter vilde være tilbøjelige til at anse Arbejdsforholdet som ophørt.<sup>54</sup> I hvert Fald vil det være Brud paa Tillidsmandsbestemmelserne, saafremt en Arbejdsgiver systematisk vilde gaa den Vej, hver Gang Genantagelse efter Arbejdsstandsning finder Sted, at undgaa Tillidsmandens Genantagelse.<sup>55</sup>

Følgen af en Tillidsmands uberettigede Afskedigelse fra sin Stilling forudsættes i flere af Den faste Voldgiftsrets Kendelser at kunne blive, at Arbejdsgiveren tilpligtes at genantage Tillidsmanden.<sup>56</sup> Der foreligger dog kun en enkelt eller enkelte Afgørelser, der mod Indsigelse fra Arbejdsgiveren paalægger Genantagelse,<sup>57</sup> idet det maa bero paa Retten (eventuelt vedkommende faglige Voldgiftsret), om Genantagelse kan anses for ønskelig. Er der imidlertid dokumenteret et personligt Modsætningsforhold mellem den ulovligt afskedigede Tillidsmand og Arbejdsgiveren eller dennes Repræsentant paa Arbejdspladsen, maa det som Regel formodes, at Samarbejde med en ny Tillidsmand vil være bedre egnet til at fremme Roen paa Arbejdspladsen.<sup>58</sup> Efter almindelige Regler om Arbejdskontrakter kan Genantagelse ikke heller gennemføres ved direkte Eksekution. Men det er tænkeligt, at Genantagelse kan gennemtvinges ved Idømmelse af – eventuelt gentagen – Bod for ikke at have opfyldt den afsagte Kendelse. Er Tillidsmandsregler udformet efter Forligsforslaget af 1961, kan Genantagelse i intet Tilfælde kræves. Fastholder Arbejdsgiveren en Afskedigelse, der endnu ikke er iværksat paa den Tid, da Afgørelsen falder, skal den dog staa ved Magt mod en Erstatning, der ikke kan overstige 13 Ugers Løn.

Hvis Afskedigelsen af en Tillidsmand findes uberettiget, vil der yder-

---

53. K. 495.

54. Spørgsmaal af denne Art er henvist til faglig Voldgift ved K. 1734, 1746.

55. K. 2058, hvor Overtrædelse af denne Art dog ikke fandtes fuldt tilstrækkeligt godtgjort.

56. K. 90, 2070; har en faglig Voldgiftskendelse kun fastslået, at Afskedigelsen har været uberettiget, følger det ikke heraf umiddelbart, at Genantagelse skal finde Sted, K. 3095.

57. Knud Illum, Dansk Tillidsmandsret S. 269 og samme, Tillidsmandsbeskyttelsens Karakter og Udstrækning 1963, Per Jacobsen i U. f. R. 1963, B. 101 ff.

58. K. 2070.

ligere kunne paalægges Bod for Overenskomstbrud. Da Tillidsmandsbeskyttelsen ikke udelukkende tilsigter at sikre Organisationen Beskyttelse for sin Repræsentant, men ogsaa skal sikre Tillidsmanden selv mod Forringelse af hans Stilling paa Grund af det af ham overtagne Hverv, kan Boden tillægges saavel Organisationen som Tillidsmanden personlig, for dennes Vedkommende dog kun inden for, hvad der kan antages at udgøre hans økonomiske Tab. I Praksis fastsættes det Tillidsmanden personlig tilkommende Beløb som Regel til ca. 2 Maaneders Løn.<sup>59</sup> Om Retten til at fastholde Afskedigelsen mod Erstatning efter Forligsmandsforslaget af 1961 udelukker Anvendelsen af Bod til Tillidsmandens Organisation, er ikke afgjort i Praksis.

Inden for visse Fag kan Forholdene have udviklet sig derhen, at man, trods Overenskomsternes Mangel paa Bestemmelser om Tillidsmænd, rent faktisk har faaet en Ordning, der ligner Tillidsmandsordningen. En Arbejder, som paa Grund af en saadan Praksis, er den, som taler sine Kammeraters Sag over for Arbejdsgiveren og rent faktisk udøver Tillidsmandsfunktioner, er dog ikke værnet ved de særlige Regler om Tillidsmandsafskedigelse,<sup>60</sup> medmindre dette Værn specielt er et Led i den mellem Organisationerne bestaaende Koutume. Tillidsmandsbeskyttelse er heller ikke tillagt Medlemmer af Samarbejdsudvalg, om hvilke det i Samarbejdsoverenskomstens § 3, sidste Stk., kun siges, at det er en Selvfølge, at den Omstændighed, at en Arbejder fungerer som Medlem af Udvalget, ikke bør give Anledning til, at hans Stilling forringes.

## § 17.

### Arbejdsstandsning. Strejke, Lockout, Blokade, Boykot

Udtrykket *Arbejdsstandsning* kan i og for sig dække en hvilken som helst hel eller delvis Standsning i en Virksomheds Produktion og Be-

---

59. K. 1826, 5113; ved Fastsættelsen af Boden til Tillidsmanden personlig til 5000 Kr. i Sag 2070 turde Retten maaske være gaaet noget ud over de rent opretende Synspunkter, der bør være afgørende for den Tillidsmanden personlig tilkendte Bod, jfr. Voldgiftsretslovens § 5. Se endvidere om en begrænset Erstatning i et særligt Tilfælde K. 90 og om Afvisning af Erstatning til Tillidsmanden, fordi der var tilbudt ham andet Arbejde K. 3095. En Tillidsmands Afskedigelse berettiger naturligvis ikke til at varsle Strejke, K. 3986.

60. K. 1254, 1342, 1781, 3693; om det almindelige Værn mod organisationsfjendelige Afskedigelser, se foran S. 188 f.

skæftigelse; i den faglige Sprogbrug forstaar man dog ved Arbejdsstandsning kun de kollektive Kampskridt: Strejke, Lockout, Blokade, Boykot. Der foreligger herefter en Arbejdsstandsning:

1. Naar flere Arbejdere i Forening med et fælles Formaal for Øje vægrer sig ved at paabegynde eller fortsætte et Arbejdsforhold.<sup>1</sup>

Hvor Arbejderne i Forening skrider til Nedlæggelse af et Arbejde, der er i Gang, taler man gerne om *Strejke*; Arbejdsnedlæggelsen behøver ikke at ske samtidig. Som Strejke eller Lockout betragtes det, hvis Værksteder eller Arbejdspladser som Led i en faglig Strid systematisk affolkes eller efterhaanden lukkes, Hovedaftalens § 2, Stk. 6. Saa fremt Arbejdernes Fællesoptræden bestaar i Nægtelse af at overtage et tilbudt Arbejde, taler man om *Blokade*; undertiden bruges Betegnelsen Strejke som omfattende Blokade, og Betingelserne for Iværksættelsen af Strejke og Blokade vil gennemgaaende være de samme.<sup>2</sup> En Strejke vil regelmæssigt være ledsaget af Blokade af det nedlagte Arbejde.

I Definitionen maa særlig Vægt lægges paa, at Arbejdsstandsning i teknisk Forstand forudsætter et fælles Formaal; i Regelen vil det fælles Formaal bestaa i, at Arbejderne ønsker at gennemtvinge bedre Arbejdsvilkaar enten for sig selv eller andre Arbejdere; i sidstnævnte Fald taler man om *Sympatistrejke* (*tilsvarende Sympatilockout*). Formaalet kan dog ogsaa være et saadant, som ikke staar i Forbindelse med Arbejdsforholdet, en politisk Demonstration eller simpelthen skyldes Arbejdernes Ønske om en Fridag.

En Arbejdsstandsning i teknisk Forstand foreligger derimod ikke, hvor flere Arbejdere paa samme Tid nedlægger Arbejdet eller nægter at overtage nyt Arbejde, og de ikke handler i fælles Forstaaelse, men hver for sig har personlige Grunde for deres Handling, f. Eks. at de mener andetsteds at kunne opnaa bedre lønnet Arbejde, eller at de skønner, at Arbejdsgiverens Behandling af dem er daarlig.<sup>3</sup> Hvor en Fagforening eller enkelte Arbejdere indklages for ulovlig Arbejdsstandsning, anføres ofte, at der foreligger saadanne individuelle Grunde til Arbejdets Standsning. Saa fremt de Arbejdere, hvorom Sagen drejer

---

1. Med Hensyn til Strejkedefinitionen kan navnlig henvises til P. V. 9.

2. Se dog om en Forskel i Henseende til Iværksættelsen af Arbejdsvægning nfr. S. 248. K. 3617 er formentlig urigtig, idet den statuerer, at det almindelige Forbud mod Strejke og Lockout i § 9, 3. Stk., i Lov om Arbejdsforholdet af 14. Sept. 1940 ikke var til Hinder for den blotte Standsning af Tilgang af Arbejdskraft, jfr. nærmere Illum i U. f. R. 1945 B. 97 ff.

3. P. V. 9.

sig, gaar ledige, og Talen er om Arbejde, der lønnes med rimelig Betaling, maa Formodningen dog regelmæssig være for, at det er et fælles Ønske og en fælles stiltiende Forstaaelse med det Øjemed at faa ændret bestemte Arbejdsforhold, som er den væsentlige Aarsag til manglende Arbejdskraft.<sup>4</sup>

En Blokade foreligger utvivlsomt, hvor vedkommende Organisation har udstedt et udtrykkeligt Forbud til Medlemmerne mod at modtage Ansættelse. En Blokade foreligger imidlertid ogsaa, saafremt Foreningens Ledelse fremkommer med Meddelelser eller Opfordringer, som

4. Af Tilfælde, hvor Strejke eller Blokade ikke antoges, fordi Arbejderne hver for sig havde tilstrækkeligt Motiv til at standse Arbejdet, kan navnlig nævnes K. 3 (Af 3 Arbejdere, der forlod Arbejdet, havde kun de to sammen talt om at gaa), K. 76 (Vanskelighederne ved at skaffe Arbejdskraft maatte tilskrives en berettiget Misstemning hos Arbejderne over, at Arbejdsgiveren ikke havde efterkommet Krav om Voldgift), K. 68 (Arbejdernes Bortgang skyldtes Harme over uberettigede Bortvisninger af 13 Arbejdere; denne Afgørelse er dog af tvivlsom Rigtighed, da Retstvister ikke maa føre til Arbejdsstandsning), K. 225 (Arbejderne kunde ikke faas, da Arbejdsgiveren ikke vilde byde en Løn, som Fagforeningen ansaa som tilstrækkelig, uden at Foreningen dog havde overskredet sin Vejledningsbeføjelse), K. 967 (Forudsat, at Betalingsvanskeligheder hos Arbejdsgiveren, selv om der ikke foreligger Betalingsstandsning, kan give de enkelte Arbejdere Ret til at fordrø Sikkerhedsstillelse), K. 1511 (At 7 Arbejdere, der havde haft Udførelsen af en Bropille i Akkord, forlod Arbejdet, da den næste Pille forlangtes udført i Timeløn, kun Strejke, saafremt de handlede efter indbyrdes Aftale, hvilket ikke antoges bevist), K. 3021 (Ikke godtgjort indbyrdes Forstaaelse mellem tre Arbejdere, der forlod Arbejdet), K. 3986 (Ikke godtgjort, at større Afgang efter varslet, men udsat Strejke skyldtes fælles Aftale).

Omvendt antoges et fælles Motiv at ligge bag Arbejdsnedlæggelse i Sagerne P. V. 17 (Krav om Spadscrepenge), K. 292 (Arbejdsnedlæggelse fundet at have Forbindelse med de af Arbejderne fremsatte Lønkrav), K. 298 (Da Roskilde By affolkedes for Murersvende umiddelbart efter, at fremsatte Lønkrav var afvist, forkastedes den Paastand, at Aarsagen alene var, at Svendene kunde faa bedre lønnet Arbejde i København), K. 935, 1440 (Affolkning antaget at skyldes uopfyldte Lønkrav), K. 3373 (Vanskeligheder ved Antagelse af Havnearbejdere fundet at have Forbindelse med Uoverensstemmelse om Ventepenge), K. 3425 (3 af ialt 4 Svende forlod Arbejdet, efter at deres Krav om 10 Øres Lønforhøjelse var afslaaet), K. 3853 (9 af 12 Arbejdere forlod samtidig en ufuldført Akkord i Utilfredshed med Fortjenesten), K. 4637 (Vægtring ved at tage Arbejde for en Speditør for i Stedet at arbejde direkte for Fiskerne antaget at bero paa kollektiv Forstaaelse), K. 4722 (Omfattende Overarbejdsvægtringer, Produktionsnedsættelser m. v. inden for Bogtrykfacet). Se ogsaa K. 4390.

Overvejende betænkelig er maaske K. 2708, der fastslaar, at Arbejdsnedlæggelse i Anledning af Uoverensstemmelse om et Krav om Ventepenge ikke havde Karakter af ulovlig Arbejdsstandsning, fordi andre Arbejdere kunde skaffes i de bortgaedes Sted.

indirekte giver Udtryk for, at Ledelsen ikke ønsker, at Medlemmerne søger Arbejde.<sup>5</sup> Et Paalæg til de organiserede Arbejdere om, forinden de tager Arbejde ved en bestemt Virksomhed, at henvende sig paa Fagforeningens Kontor, kan ikke i sig selv opfattes som en Blokadeopfordring,<sup>6</sup> men hvis Paabudet ledsages af Meddelelser om Forholdene paa Arbejdspladsen eller andre lignende Skridt, der viser, at Formaålet har været at hæmme Tilgangen, foreligger der et kollektivt Skridt, som maa sidestilles med Arbejdsstandsning.<sup>7</sup>

Kan der ikke paavises noget Skridt fra Organisationens Ledelse, som tilsigter at vanskeliggøre Tilgangen af Arbejdskraft, bliver det vanskeligere at afgøre, hvorvidt en Arbejdsgivers Paastand om at være Genstand for hemmelig Blokade blandt de organiserede Arbejdere er rigtig. Hvis der er oplyst Vanskeligheder ved at skaffe Arbejdskraft, maa man undersøge, hvorvidt Omstændighederne peger hen paa en fælles Beslutning blandt Arbejderne. Herved vil det kunne blive afgørende, at det trods betydelig Ledighed i Faget har været Arbejdsgiveren umuligt at skaffe Arbejdskraft til gangbare Priser.<sup>8</sup> I Tilfælde, hvor Omstændighederne har givet Arbejdsgiveren nogen Grund til at tro sig blokeret, men hvor en Fællesoptræden blandt Arbejderne dog ikke ansaas for bevist, er det flere Gange udtalt af Den faste Voldgiftsret, at vedkommende Fagforening da var pligtig til at fjerne den bestaaende Usikkerhed ved udtrykkeligt at erklære Tilgangen fri.<sup>9</sup>

Naar det siges, at Strejke eller Blokade fordrer flere Arbejdes Fællesoptræden, ligger ikke heri nogen bestemt Angivelse af Tallet paa de Arbejdere, som maa være med, for at man kan tale om Arbejdsstandsning. I saa Henseende gælder det, at Hensyn dels maa tages til Virksomhedens Størrelse, dels til, om der er Tale om Arbejdere, der arbejder i Fællesskab eller ved samme Slags Arbejde. Efter Omstændighederne kan Arbejdsstandsning iværksættes af et Faatal af Arbejdere. Afgørelsen heraf maa bero paa et Skøn i det enkelte Tilfælde. En enkelt

---

5. K. 141, 1066.

6. K. 7 og 8, 928.

7. K. 11, 13 og 14, 849, 1289, 2126, jfr. U. f. R. 1928. 130; om nægtet Modtagelse af Tilmelding til Fagforeningen om Antagelse, se K. 100.

8. K. 141, 161, 422, 471; se endvidere om et Tilfælde, hvor Vanskelighederne faldt sammen med en paa Fagforeningens Generalforsamling givet Redegørelse for en Tillidsmands Afskedigelse, K. 1854; for at Blokade kan anses godtgjort, vil det hyppigt være en Forudsætning, at Arbejdsgiverens Vanskeligheder er dokumenteret gennem forgæves Henvendelse til Fagforeningen angaaende Anvisning af Arbejdere, K. 27, 1526.

9. K. 1395, 1437.

Arbejder, der handler uden Forbindelse med sin Organisation eller sine Kolleger, vil derimod ikke kunne iværksætte Arbejdsstandsning.

2. Hvor en Fagforening foranlediger, at en Arbejder ophører med Arbejdet eller undlader at overtage tilbudt Arbejde.

Efter almindelig Sprogbrug vil man næppe kunne karakterisere Tilfælde af denne Art som Strejke eller Blokade.<sup>10</sup> Et Forhold som det angivne maa imidlertid i de fleste Retninger ganske sidestilles med en af flere Arbejdere i Forening iværksat Arbejdsstandsning.<sup>11</sup>

Om Fagforeningens Indblanding har Karakteren af en Ordre eller blot en Henstilling, er ikke ubetinget afgørende.<sup>12</sup>

3. Hvor en eller flere Arbejdsgivere foretager Afskedigelser af en Flerhed af Arbejdere eller nægter at modtage Arbejdernes Arbejdspræstationer, uden at dette er begrundet i Hensynet til Bedriften.<sup>13</sup> I disse Tilfælde taler man om *Lockout*, uden at man har nogen særlig Betegnelse for den blotte Standsning af Tilgangen af Arbejdskraft.

At Arbejdsgiveren, uden at hans Forhold derved bliver *Lockout*, kan foretage kollektive Afskedigelser paa Grund af Nedgang i Produktion og Beskæftigelse, er klart; men ogsaa andre Driftshensyn kan komme i Betragtning, f. Eks. er det antaget, at en Afskedigelse af 4 Arbejdere, der var under Mistanke for Tyveri, maatte anses som rimeligt begrundet i Driftshensyn.<sup>14</sup> Det samme antoges med Hensyn til Afskedigelse, som alene var foranlediget ved et inden for Faget herskende Ønske om at uddanne flere nye Arbejdere til et bestemt Arbejde.<sup>15</sup> Skyldes

---

10. Under Forhandlingerne i Augustudvalget fremhævedes det dog uimodsagt under Forsøgene paa at give Strejkedefinition, at en Strejke vilde kunne iværksættes af en enkelt Arbejder, hvis hans Arbejde var af en saadan essentiel Betydning for Virksomheden, at den hele Virksomhed eller den væsentlige Del deraf maatte standse, naar han forlod Arbejdet; sker det uden Forbindelse med Fagforeningen og uden Aftale med de andre Arbejdere, kan Arbejdsstandsning dog næppe antages.

11. K. 903, 1555.

12. K. 509; se endvidere det om Organisationens Indblanding i Minimallønforholdet S. 162 f. anførte.

13. Naar Aktionen er kollektiv paa Arbejdersiden, er det uden Betydning, at Arbejdsgiveren handler uden Forstaaelse med sin Organisation eller andre Arbejdsgivere, K. 3858, 3975 B.

14. K. 259. Af Kendelsen i Sag 4808 synes at kunne udledes, at en Standsning i Arbejdet, der klart skyldes Hensyn til Driften, ikke kan anses som *Lockout*, selv om Standsningen findes utilstrækkeligt begrundet. Den forudsættes derimod at kunne være stridende mod Overenskomsternes Regler om Arbejdstiden.

15. K. 667. Se endvidere K. 3170: Efter Omstændighederne ikke *Lockout*, idet Arbejdsgiveren afskedigede Arbejdere, der nægtede at arbejde paa Akkordvilkaar.

Afskedigelserne, at Arbejderne har misligholdt deres Forpligtelser i en saadan Grad, som berettiger til Bortvisning, for Eksempel ved systematisk Nedsættelse af Arbejdsydelsen, er en Afskedigelse ligeledes begrundet i Hensynet til Driften.<sup>16</sup> Ej heller foreligger der Lockout, fordi Arbejdsgiveren ser sig nødsaget til at foretage Afskedigelse paa Grund af Arbejdsstandsning i andre Fag, der fremkalder Materialeangel,<sup>17</sup> eller paa Grund af saadan Arbejdsstandsning inden for den samme Bedrift, som hindrer Arbejdets Fortsættelse ogsaa i Bedriftens andre Grene.<sup>18</sup> Man kan næppe heller fastslaa, at der foreligger Lockout, hvis Arbejde overlades til en anden Arbejdsgiver, der kan udføre det billigere og maaske til en lavere Løn, selvom det medfører Afskedigelser.<sup>19</sup>

Afgrænsningen af Lockoutbegrebet volder særlige Vanskeligheder, naar Driftshensyn blander sig med Ønsket om at opnaa Arbejdets Udførelse for en lavere Betaling. Hvis f. Eks. en Arbejdsgiver tilbyder sine Arbejdere et Arbejde til en reduceret Akkordpris og – hvis de ikke vil indgaa paa de foreslaaede Vilkaar – truer med Afskedigelse, kan dette skyldes, at en Imødekommelse af Arbejdernes Fordringer vil gøre Arbejdet urentabelt. Hvis Arbejdsgiveren derfor ikke har nogen Interesse i Arbejdet, naar det skal betales med den højere Pris, som Arbejderne forlanger, foreligger der et legitimt Driftshensyn som Grundlag for Afskedigelsen.<sup>20</sup> Hvis derimod Arbejdsgiveren maa antages under alle Omstændigheder at ville lade Arbejdet udføre, saa er der kun Tale om Iværksættelsen af et Kampskridt for at tvinge Arbejderne til at indgaa paa en for Arbejdsgiveren fordelagtigere Arbejdsaftale, og Lovligheden maa afhænge af, hvorvidt Arbejdsgiveren er berettiget til at iværksætte Arbejdsstandsning.

Lockout forudsætter ligesom Strejke, at der foreligger et kollektivt Skridt, men ligesaa lidt som ved Strejken kan der siges noget bestemt om, hvilket Antal Arbejdere Aktionen maa omfatte, for at man kan tale om Arbejdsstandsning.<sup>21</sup>

---

16. K. 35, 327; se derimod om kollektiv Afskedigelse paa Grund af mindre Forseelser, K. 211, 557.

17. K. 402, 5489. For de saaledes afskedigede maa som Regel Kontraktens Opsigelsesregler overholdes, K. 5489.

18. P. V. 13, K. 853; om Afskedigelse ved en Virksomheds Overdragelse, for at den nye Arbejdsgiver kunde disponere frit, se K. 1945.

19. Jfr. dog K. 4338, K. 4495 og foran S. 130. Hvis Forholdet skal være Overenskomststridigt, synes andre Grunde at maatte paaberaabes.

20. K. 327, 432, 950, 1690, 2047.

21. K. 465 2-3 Arbejdere af 8, 1664 2 Arbejdere af 5 og 1689 6-7 Arbejdere af en

4. Lige med Lockout maa endvidere stilles det Forhold, at en Arbejdsgiverorganisation eller flere Arbejdsgivere i Forening træffer Foranstaltninger til at udelukke en enkelt eller enkelte Arbejdere fra at faa Arbejde. En saadan Aktion betegnes som *Boykot*, og dens Lovlighed maa i det hele bedømmes efter Reglerne om Iværksættelse af Lockout.

En Boykot forudsætter lige saa lidt som en af Arbejderne iværksat Blokade, at der foreligger nogen udtrykkelig Beslutning om at nægte en eller flere Arbejdere Beskæftigelse. Hvis en Arbejdsgiverorganisation eller en enkelt Arbejdsgiver derfor sender Organisationens Medlemmer Oplysninger om Navne paa strejkende Arbejdere, maa det antages, at denne Meddelelse tilsigter at vanskeliggøre de strejkende Arbejdere at faa Arbejde andetsteds.<sup>22</sup> Meddelelsens Lovlighed maa derfor bero paa, hvorvidt Arbejdsstandsning over for de strejkende Arbejdere lovligt kan iværksættes.<sup>23</sup>

Ikke ubetænkeligt er det, saafremt en Arbejdsgiverorganisation, som det er Tilfældet inden for enkelte Fag,<sup>24</sup> praktiserer et Oplysningssystem, hvorefter de enkelte Arbejdsgivere efter Afskedigelsen af en Arbejder skal sende Indberetning til Arbejdsgiverorganisationen om hans Forhold i Tjenesten, særlig om Grunden til Afskedigelsen, saaledes at disse Oplysninger meddeles videre til den Arbejdsgiver, der vil antage Arbejderen. Et saadant Oplysningssystem maa i hvert Fald praktiseres med stor Varsomhed, saaledes at den enkelte Arbejdsgiver ikke faar det Indtryk, at det fra Organisationens eller hans Kollegers Side vil anses som uønskeligt, om Arbejdsgiveren antager Arbejdere, om hvem Oplysningerne synes ufordelagtige.<sup>25</sup>

Kan en Arbejder, som formener sig boykottet af Arbejdsgiverne, ikke dokumentere nogen udtrykkelig eller stiltiende Boykotopfordring, vil det være meget vanskeligt for ham at godtgøre, at han er Offer for en Fællesoptræden blandt Arbejdsgiverne. Den Omstændighed, at det har vist sig umuligt for ham at faa Arbejde, og at han trods Arbejdsledig-

---

Arbejderstab paa 20; at Afskedigelse af en enkelt Arbejder, selv om Virksomheden kun beskæftiger den samme, falder uden for de om Forbud mod kollektive Afskedigelser gældende Regler, fremgaar af K. 1646.

22. K. 3, 1366; om nedsættende Udtalelser om en Arbejder, der havde Karakteren af en mere tilfældig Drøftelse, se K. 9.

23. Jfr. nfr. S. 236 f., 248.

24. Jfr. K. 468.

25. En af Arbejdsgiverne etableret Arbejdsstandsning vil endvidere kunne bevirke en ulovlig Boykot, men kan ikke anses som en saadan, blot fordi den medfører en større Indflydelse paa, hvem der antages, K. 1306.

hed faar Afslag, hvor han henvender sig, er ikke tilstrækkelig. Det kan nemlig skyldes, at den paagældende Arbejder maaske med Rette har faaet et daarligt Ry paa sig. Dette er tilstrækkeligt Motiv. Kun saafremt Arbejdsgiveren ved sin afvisende Holdning har ladet sig diktere af Hensynet til Organisationen og sine Kolleger, vil der foreligge en Boykot.<sup>26</sup>

En Arbejdsstandsning har ikke altid klart Karakteren af at være enten Strejke eller Lockout.<sup>27</sup> Hvis et ikke klart oplyst Ordskifte er blevet efterfulgt af Arbejdets Standsning, kan det være usikkert, om Arbejderne eller Arbejdsgiveren har foranlediget Arbejdet standset.<sup>28</sup> Her er dog kun Spørgsmaalet om Bevisvanskeligheder. Men der er andre Tilfælde, hvor Sondringen frembyder principielle Vanskeligheder. Hvis f. Eks. et nyt Arbejde, hvorom Overenskomst ikke haves, tilbydes af Arbejdsgiveren til en Løn, som afvises af Arbejderne, kan Arbejdet ikke komme i Gang,<sup>29</sup> fordi ingen af Parterne vil bøje sig; men begge Parters afvisende Holdning er i lige Grad Skyld i Arbejdsstandsningen. I den almindelige Sprogbrug er man vist nok tilbøjelig til i et saadant Tilfælde at tale om Strejke; men en Sidestilling med andre Tilfælde af Strejke er efter det anførte ikke berettiget.

En lignende Situation kunde ved første Øjekast synes at foreligge, hvor Parterne vedrørende et Arbejdsforhold, hvorom Overenskomst forefindes, bliver uenige om Overenskomstens Indhold. Hvis f. Eks. et Hold Havnearbejdere ikke mener sig forpligtede til at arbejde, medmindre Arbejdsgiveren antager en Mand fra Land til at betjene Skibets Winch, medens Arbejdsgiveren ikke mener sig forpligtet til at imødekomme dette Krav, vil den umiddelbare Grund til den derved forvoldte Arbejdsstandsning være, at begge Parter staar stejlt paa deres Forlangende. Man kunde da tænke sig, at den efterfølgende Afgørelse af det omtvistede Spørgsmaal skulde være afgørende for, om der forelaa Strejke eller Lockout. Hvis Arbejdsgiveren fik Medhold i sin Paastand om, at Winchmand fra Land ikke kunde kræves i det givne Tilfælde, maatte Forholdet da opfattes som Strejke, men i modsat Fald Lockout.

En saadan Ordning er dog for de kollektive Overenskomstforhold

---

26. K. 9, 383.

27. Hvis en Arbejdsstandsning oprindelig har haft Karakteren af en Lockout, men Arbejderne undlader at opfylde Overenskomst om Arbejdets Genoptagelse, vil Arbejdsstandsningen gaa over til at blive Strejke, P. V. 13.

28. K. 276, 588, jfr. K. 68.

29. Forudsat at Betaling ikke kan fastsættes ved Voldgift, eller andre særlige Regler finder Anvendelse, jfr. foran S. 169 f.

lidet hensigtsmæssig og vilde modvirke Arbejdets uforstyrrede Gang under Overenskomstperioden. Erfaringen viser, at naar der opstaar Tvivl om Overenskomstens Forstaaelse, vil enhver af Parterne hyppigt nære en urokkelig Tillid til Rigtigheden af sin egen Opfattelse. Han vil derfor trods Risikoen for at paadrage sig Ansvar – hvis Afgørelsen gaar ham imod – ikke tage i Betænkning at iværksætte Arbejdsstandsning, hvis et gunstigt Udfald af Sagen vil medføre, at Ansvaret kastes over paa den anden Part.

Der tiltrænges derfor nærmere Regler om, hvilken af Parterne der under en Strid om Overenskomstens Forstaaelse foreløbig skal give efter og fortsætte Arbejdet i Overensstemmelse med den Opfattelse, som gøres gældende af den anden Part. En saadan Regel antages at forefindes i Normen for Behandling af faglig Strid, der i § 5 foreskriver, at der i Anledning af Tvistigheder om Overenskomsters Forstaaelse ikke maa finde Arbejdsstandsning Sted, men dog gør et Forbehold med Hensyn til Betalingsstandsning og Tilfælde, hvor Hensynet til Liv, Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grund dertil. Ved denne Bestemmelse antages det, at Pligten til foreløbig at give efter, indtil retslig Afgørelse kan foreligge, er lagt paa Arbejderne, undtagen i de udtrykkelig undtagne Tilfælde. Arbejdsstandsning i Anledning af Tvist om Vilkaarene for Arbejdets Fortsættelse antages derfor altid at maatte opfattes som Strejke.

At man i Augustudvalget under Forhandlingerne om Normen for Behandling af faglig Strid skulde have tænkt sig dette Resultat som en Følge af § 5, turde imidlertid anses som overvejende usandsynligt. Baggrunden for Normens Regel var en Retstilstand, hvor en Uenighed om Arbejdsvilkaarene, selv om selve Tvisten kun vedrørte en enkelt eller enkelte Arbejdere, ofte gav Anledning til, at samtlige Virksomhedens Arbejdere nedlagde Arbejdet for at gennemtvinge Arbejdernes Opfattelse af Overenskomstens Forstaaelse. Da man før Loven af 1910 om Den faste Voldgiftsret ikke havde noget Forbud mod Arbejdsstandsning til Gennemtvængelse af Overenskomstens Overholdelse, var en saadan Optræden lovlig, saafremt det fremsatte Krav var berettiget efter Overenskomsten.

Naar man fremtidig ønskede at forbyde Arbejdsstandsning i Anledning af Uenighed om Overenskomsten, skyldtes det først og fremmest Erkendelsen af, at Stridigheder af denne Beskaffenhed ikke maatte løses ved Magt, men skulde afgøres ved Voldgift. Man finder ikke heller i det stenografiske Referat af Forhandlingerne i Augustudvalget,

som er optaget af Arbejdsgiverforeningen, Spor af den videregaaende Opfattelse, at de enkelte Arbejdere, som mener sig forurettede, skulde være forpligtede til at fortsætte Arbejdet paa Vilkaar, som de anser for overenskomststridige.

Rigtigheden af denne Opfattelse bestyrkes yderligere af de Udtalelser, som faldt under Forhandlingerne om de i Normens § 5 fastsatte Undtagelsestilfælde. Naar Fagforeningerne forbeholdt sig Aktionsfrihed i Tilfælde, hvor Liv, Velfærd og Ære er udsat for Fare, har Kravet sikkert sit Forbillede i de mellemfolkelige Voldgiftsaftaler, der i disse Tilfælde forbeholder Staternes Ret til at erklære Krig. Af Arbejderrepræsentanterne blev det da ogsaa hævdet, at Arbejdsgiverens ærekrænkende Forhold blot over for en enkelt Arbejder maatte berettige til Standsning af hele den paagældende Virksomhed. Denne Udtalelse blev vel modsagt fra Arbejdsgiverside; men dog kun fordi man ikke fandt, at et saadant Forhold gav *tvungende* Grund til Iværksættelsen af øjeblikkelig Arbejdsstandsning.

I Modstrid hermed staar Den faste Voldgiftsrets Opfattelse af Bestemmelsen i Normens § 5. En almindelig Strejkeret i Anledning af Uoverensstemmelse om Overenskomstens Forstaaelse anser Retten ikke for hjemlet ved denne Bestemmelse;<sup>30</sup> men de i Paragraffen omtalte Undtagelsestilfælde opfattes som de Tilfælde, hvor en Arbejdsvægring fra de af Konflikten berørte Arbejdes Side er berettiget.

I Tilfælde, hvor Tvisten alene drejer sig om Størrelsen af den Arbejderne tilkommende Betaling, vil det næsten altid være den rimeligste Løsning, at Arbejderne foreløbig maa bøje sig. Sagen drejer sig oftest om en mindre Del af Arbejdernes Vederlag, og ved den efterfølgende Afgørelse ved Voldgift vil Arbejderne normalt kunne faa Opfyldelse af deres berettigede Krav.

Hvor Striden drejer sig om Betalingsspørgsmaal, kunde man dog ogsaa have tænkt sig den Løsning, at Arbejdsgiveren maatte være pligtig til at deponere det omtvistede Beløb, indtil Voldgiftsafgørelse kunde komme i Stand. Ret til at kræve Deponering tilkommer imidlertid ikke Arbejderne; men Arbejdsgiveren bør under en truende eller udbrudt Arbejdsstandsning have sin Opmærksomhed henledt paa, om et Tilbud om Deponering kan afværge Konflikten eller bringe den til Ophør.

Drejer Striden om Overenskomstens Forstaaelse sig ikke om Betalingen for det ydede Arbejde, men om andre Forhold, f. Eks. om Arbej-

---

30. Jfr. nærmere nfr. S. 257 ff.

deres Ret til at kræve Winchmand fra Land, om Pligten til at underkaste sig Kontrolforanstaltninger, til at udføre Overarbejde eller til at betjene visse Maskiner, er Regelen om Arbejdernes Pligt til foreløbig at efterkomme Arbejdsgiverens Ordre ikke fuldt saa begrundet. Hvis det viser sig, at den faglige Voldgiftsret, der faar Sagen til Paakendelse, giver Arbejderne Medhold, vil disse kun, saafremt Krænkelsen af deres Ret ved det fra Arbejdsgiverens Side fremsatte Krav direkte kan omsættes til et Erstatningskrav for mindsket Arbejdsfortjeneste, faa Opregnsning for den forløbne Periode, indtil Afgørelsen kan foreligge. Hvis Tvisten f. Eks. drejer sig om den Maade, hvorpaa Arbejdet skal udføres, er Arbejdsretterne i Norge og Sverige – uagtet man der ogsaa har Forbud mod Arbejdsstandsning i Anledning af Tvistigheder om Overenskomsternes Forstaaelse – ikke gaaet saa vidt med Hensyn til at paalægge Arbejderne Forpligtelse til foreløbig at bøje sig for Arbejdsgiverens Krav.

Her i Landet antages imidlertid ogsaa i disse Tilfælde Normens Regel at maatte medføre, at Ansvar for, at Arbejdet ikke kommer i Stand eller afbrydes, fordi hver af Parterne staar paa sit, maa kastes paa Arbejderne. Til Forsvar for en saadan Ordning kan dels anføres, at en klar Regel nu en Gang er ønskelig for at undgaa Arbejdsstandsninger, dels at Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet maaske kan skabe en vis Formodning for Arbejdernes Pligt til at følge de givne Instruks, som maa være afgørende, indtil retslig Afgørelse kan foreligge. Har det ulovlige Krav medført Tab, vil Arbejderne endelig kunne opnaa i alt Fald delvis Opregnsning gennem deres Ret til Erstatning.

Endelig maa det tilføjes, at Hovedregelen af Den faste Voldgiftsret ikke fastholdes fuldstændig konsekvent. Retten anerkender visse Undtagelser ud over de i Normens § 5 udtrykkelig nævnte.<sup>31</sup> Ved Vurderingen af Regelen om Arbejdernes Pligt til foreløbig at efterkomme de fra den anden Side stillede Krav maa man yderligere tage i Betragtning de Grundsætninger, hvorefter Ansvar for ulovlig Arbejdsstandsning paalægges i Form af Bod. I Tilfælde, hvor det af Arbejdsgiveren stillede Krav har været uberettiget og har givet rimelig Anledning til Misfor nøjelse, eller hvor Arbejdsstandsning burde have været afværget ved en foreløbig Efterkommelse af de stillede Krav, vil Den faste Voldgiftsret kunne fritage Arbejderne eller Fagforeningen for Ansvar for den ulovlige Arbejdsstandsning. Herved anerkendes Standsningen vel ikke som retmæssig, men dog som rimeligt begrundet.

---

31. Jfr. nfr. S. 262 ff.

## § 18.

### Iværksættelsen af Arbejdsstandsning. Strejke- og Lockoutvarsel

Hvor Hovedaftalen ikke er gældende, og der ej heller bestaar nogen faglig Overenskomst mellem Parterne, kan Iværksættelsen af Arbejdsstandsning ikke være stridende mod overenskomstmæssige Forpligtelser. For Sammenhængens Skyld skal dog her gøres nogle Bemærkninger om Betydningen af den enkelte Arbejdsaftales Tidsbestemmelser.<sup>1</sup>

Kan saavel Arbejderen som Arbejdsgiveren uden Varsel bringe det enkelte Arbejdsforhold til Ophør,<sup>2</sup> kan Arbejdsstandsning iværksættes uden Varsel.<sup>3</sup> Hvis derimod Aftalen er sluttet for en vis Tid eller for Tiden, indtil det bestemte Arbejde er fuldført, kan Deltagelsen i en Strejke eller Lockout ikke give nogen af Parterne Ret til at afbryde Arbejdsforholdet i Utide.<sup>4</sup> Skal ifølge Enkeltkontrakten Parterne give Opsigelsesvarsel, maa dette iagttages ved Iværksættelsen af Strejke eller Lockout.<sup>5</sup>

Omtvisteligt vil det kunne være, hvorvidt Fagforeningen kan afgive Opsigelsesvarsel paa sine Medlemmers Vegne, eller om Opsigelsesvarsel maa afgives af hver enkelt Arbejder for sig. Antages det sidste, bliver Følgen, at Fagforeningen, naar den vil sikre sig Arbejdsstandsningens lovlige, effektive Iværksættelse, maa indsamle Opsigelser fra Medlemmerne og samlet tilsende Arbejdsgiveren dem. Da det imidlertid maa antages, at Fagforeningen efter sine Vedtægter eller de Regler, som iøvrigt maa antages at gælde mellem Foreningen og dens Medlemmer, er bemyndiget til at beordre Arbejdsstandsning, synes en saadan Indsamling af Opsigelser at maatte anses som et upaakrævet Omsvøb, og det naturligste synes at være, at Fagforeningen er bemyndiget til at afgive Opsigelser paa Medlemmernes Vegne. Til Gengæld maa Fagforeningen ogsaa anses bemyndiget til at modtage Opsigelser af kollek-

---

1. Se Svend Engelhardt i U. f. R. 1915. B. 59.

2. Om et Tilfælde, hvor der paastodes at være Koutume for Afgivelsen af Strejkevarsel paa 7 Dage, se K. 408.

3. At Arbejdsstandsningen er iværksat som en Sympatistrejke rettet mod Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen, medfører ikke, at Varselsreglerne i Hovedaftalen skal overholdes, K. 5427.

4. U. f. R. 1936. 993. Angaaende Spørgsmaalet om, hvorvidt Akkordarbejde kunde afbrydes ved Lockout, se U. f. R. 1891. 689 (H. D.), 1900. 835, 1902. A. 120, B. 221 (H. D.).

5. U. f. R. 1921. 108 (H. D.), jfr. 1921. 111, 1921. 885, 1932. 308 (H. D.).

tiv Natur paa Arbejdernes Vegne. Da imidlertid Arbejdsgiveren ikke vil have samme Vanskelighed ved at afgive samlet Opsigelsesvarsel, er denne Side af Sagen ikke af saa stor praktisk Betydning.

Er man endnu uden for Hovedaftalens Omraade, men der mellem Parterne bestaar en faglig Overenskomst, gælder tilsvarende Regler om Nødvendigheden af at overholde Enkeltkontraktens Tidsvilkaar; dog vil i dette Tilfælde Tilsidesættelsen af overenskomstmæssigt Opsigelsesvarsel være at anse som Brud paa den kollektive Overenskomst, der paadrager Ansvar – ikke ved de almindelige Domstole – men for Den faste Voldgiftsret.<sup>6</sup> Endvidere gør det gensidige Overenskomstforhold, hvorved Parterne har anerkendt hinanden som Repræsentanter for Enkeltmedlemmer, det klart, at Opsigelsesvarslet kan afgives af Organisationen paa Medlemmernes Vegne.<sup>7</sup>

Naar begge Parter er bundne af Hovedaftalen, kan Arbejdsstandsning i Almindelighed kun lovligt iværksættes med Iagttagelse af de i Hovedaftalens § 2 fastsatte Varselsbestemmelser. Herefter kan ingen Arbejdsstandsning lovligt etableres, medmindre 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.<sup>8</sup>

Naar en Strejke lovligt er varslet i Overensstemmelse med Hovedaftalen, kan der ikke stilles Krav om, at Enkeltkontraktens Opsigelses-

---

6. K. 1346; ved K. 1368 antoges det, at Opsigelsesvarsler ogsaa maatte iagttages ved Standsning af Tilgangen af Arbejdskraft. Baggrunden for denne Afgørelse, der ikke med Sikkerhed kan støttes paa Enkeltkontraktens Opsigelsesbestemmelser, er formentlig det normalt hensigtsløse i Iværksættelsen af en saadan foreløbig partiel Arbejdsstandsning. Under Den faste Voldgiftsrets Sag Nr. 4063 er det uimodsagt gjort gældende, at den blotte Vedtagelse af Normens Regler skulde gøre Septemberforligets Varselsregler anvendelige. Denne Opfattelse har dog ingen Støtte i Normen og kan ikke anses for rigtig.

7. K. 1346, J. T. 1924. 124.

8. Ifølge § 5 i Handels- og Kontormedhjælperfagets Hovedoverenskomst gælder yderligere den Forskrift, at Varsling af Arbejdsstandsning kun kan finde Sted til den første i en Maaned.

Efter Ordlyden af Bestemmelsen i Septemberforligets § 2 kunde det være noget tvivlsomt, hvorvidt Varselspligten alene gjaldt for de af Hovedorganisatio-

og øvrige Tidsvilkaar er iagttaget, ligesom en særlig Opsigelse fra hver enkelt Arbejder ved Siden af det af Organisationen afgivne Varsel er uformøden.<sup>9</sup>

Den Omstændighed, at Enkeltkontrakten ikke er formelig opsagt ved Arbejdsstandsningens Udbrud, kan dog ikke medføre, at man anser Kontraktsforholdet for kun at være suspenderet under Arbejdsstandsningen; ved dennes Ophør træder det derfor ikke uden videre i Kraft igen. En modsat Opfattelse, der undertiden ses hævdet, kan næppe tiltrædes. Den vilde medføre, at samtlige Arbejdere, der har deltaget i Arbejdsstandsningen, ved dennes Ophør havde umiddelbart Krav paa at genindtræde i Arbejdet, indtil foreskrevet Opsigelse var iværksat. En saadan Regel stemmer imidlertid næppe med den almindelige faglige Praksis.<sup>10</sup>

En Forpligtelse til Genantagelse af strejkende eller lockoutede Arbejdere kan derfor som Hovedregel ikke støttes paa Arbejdsaftalen, men

---

nerne dekretede eller godkendte Arbejdsstandsninger, eller om den tillige skulde gælde for de af Underorganisationerne eller enkelte Arbejdsgivere iværksatte Strejker og Lockouter. Afgørelsen maa bero paa, hvorvidt Udtrykket »Parterne« tillige anses som omfattende Underorganisationerne. Efter nogen Vaklen i Praxis, jfr. P. V. 1 og 7, jfr. P. V. 29 og 30 og H. D. i U. f. R. 1909. 449, fastslog Den faste Voldgiftsret ved Kendelsen i Sag Nr. 5, at Varselspligten ogsaa gjaldt for de af Underorganisationerne etablerede Arbejdsstandsninger.

9. K. 535, U. f. R. 1916. 135 (H. D.), og særlig om Opsigelsesvarsel i Medfør af Loven om Retsforholdet mellem Husbond og Medhjælper U. f. R. 1921. 885 (H. D.), samt angaaende de iøvrigt ved Aftale mellem Parterne ufravigelige Opsigelsesregler i Lov Nr. 168 af 13. April 1938 om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funktionærer i private Erhvervsvirksomheder, denne Lovs § 2, sidste Stykke.

Særskilt Opsigelse kan dog være paakrævet for at bringe Arbejdernes Brugsret til de dem overladte Huse til Ophør i Overensstemmelse med Lovgivningens Regler, K. 559.

10. For saa vidt den faglige Overenskomst indeholder Regler om Betaling for Søgnehelligdage, Anciennitetstillæg eller lignende, hvorved visse Fordele er gjort afhængige af en vis Tids uafbrudt Beskæftigelse inden for Virksomheden, maa det imidlertid bero paa Fortolkningen af den enkelte Bestemmelse, hvorvidt Strejke skal antages at have afbrydende Virkning. For saa vidt kan det have en vis Betydning at sige, at Arbejdsforholdet kun er suspenderet.

Egentlig Undtagelse fra Regelen, at Deltagelse i Arbejdsstandsning ikke afbryder Kontraktsforholdet med den enkelte Arbejder, foreligger antagelig kun i Tilfælde, hvor en Akkord ikke kan fordres opgjort i Anledning af Arbejdsstandsning, jfr. S. 174, samt hyppigt i Tilfælde, hvor der alene foreligger en lovlig Arbejdsvægning, f. Eks. paa Grund af Betalingsstandsning, jfr. U. f. R. 1936. 830.

kun paa udtrykkelige Overenskomstbestemmelser eller paa Forudsætningerne for den Konflikten afsluttende Overenskomst.

At en Arbejdsstandsning skal være vedtaget med  $\frac{3}{4}$  af de inden for vedkommende kompetente Forsamling afgivne Stemmer, tilsigter naturligvis at sikre, at en Arbejdsstandsning ikke gennemføres ubetænksomt af en Kreds af Arbejdere eller Arbejdsgivere, som maaske – paa Grund af manglende Stemmedeltagelse – end ikke har Flertallet. Bestemmelsen er Udtryk for den Opfattelse, at en Arbejdsstandsning er en saa alvorlig Ting, at der skal bestaa et Ønske om at gaa til Kamp inden for et betydeligt Flertal af de bestemmende.

Hvem der som kompetent Forsamling kan træffe Afgørelsen, beror paa Bestemmelserne i vedkommende Organisationers Vedtægter.<sup>11</sup> Det antages, at den ifølge Vedtægterne kompetente Forsamling, f. Eks. Generalforsamlingen, kan bemyndige et andet Foreningsorgan, Forretningsudvalget eller Hovedbestyrelsen til at fastsætte Arbejdsstandsningens nærmere Omfang inden for en angiven Ramme.<sup>12</sup>

Iøvrigt gælder det, at det første Strejkevarsel skal angive de Rammer, inden for hvilke Organisationsledelsen vil søge Bemyndigelse til Iværksættelse af Arbejdsstandsning. En Vedtagelse af Arbejdsstandsning kan ikke gaa ud over den saaledes fastsatte Ramme, der ikke maa være angivet ganske ubestemt.<sup>13</sup> Den kompetente Forsamling kan derfor ikke vedtage Arbejdsstandsning i større Udstrækning end angivet i første Strejkevarsel; er dette sket, eller har af en Fejltagelse andet Strejkevarsel faaet et større Omraade end det første, bliver Varslet ugyldigt.<sup>14</sup> Saafremt Varslet paa Grund af Fejltagelse kommer for sent til Modparten, vil Følgen deraf ligeledes være, at Varslet er ugyldigt, og denne Fejl kan ikke rettes ved en senere med Overholdelse af Varselsfristen fremsendt supplerende Meddelelse om, at Strejken eller Lockouten udsættes, men helt nye Varsler eventuelt i Forbindelse med en ny Behandling af Spørgsmaalet i den kompetente Forsamling maa være nødvendig.<sup>15</sup>

---

11. Naar Beslutning om Arbejdsstandsning tages af et Forbund, vil det ikke være tilstrækkeligt, at Strejken godkendes af De samvirkende Fagforbund med den foreskrevne Majoritet, P. V. 3.

12. P. V. 34; jfr. hertil A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 61.

13. P. V. 34.

14. K. 2154.

15. K. 89. Om et Tilfælde, hvor Varsel var sendt Arbejdsgiveren i Stedet for hans Organisation, men hvor Fejlen maatte tilskrives Arbejdsgiveren selv. K 3864.

Et Varsel om Arbejdsstandsning maa normalt fortolkes meget strengt efter Ordlyden, saaledes at Arbejdsstandsning ikke kan iværksættes i videre Omfang end angivet i Varslet. Allerede fordi det staar i den Organisations Magt, der varsler Strejke eller Lockout, – siger Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 1071 – at gøre Rækkevidden heraf saa lille eller stor, som den ønsker, maa der stilles det Krav, at den varslende Organisation udtrykker sig saa tydeligt, at den eller de modstaaende Organisationer klart kan se, hvilke Medlemmer der er Tale om at udelukke, og Uklarhed i saa Henseende maa komme den varslende til Skade.<sup>16</sup> Ved en senere Kendelse er det dog antaget, at Varsel om Arbejdsnedlæggelse med Hensyn til Transport til og fra en blokeret Virksomhed uden særligt Varsel omfatter Transport til og fra en anden Virksomhed, der har paataget sig at fordele den blokerede Virksomheds Produkter.<sup>17</sup>

For Søfartens Vedkommende har det stedse været Koutume, at Strejkevarsler undtog Mandskabet paa Skibe under Fart eller i fremmede Havne. Af Den faste Voldgiftsret er det antaget, at der har udviklet sig en Parterne forbindende Koutume i denne Retning.<sup>18</sup> Det er noget usikkert, i hvilken Udstrækning Koutumen staar i Forbindelse med Sømandslovens Regler, der gør Indskrænkninger i Adgangen til at afmønstre i fremmed Havn. Da Sømandslovens Afmønstringsregler i Almindelighed viger for Strejke- eller Lockoutvarsler, synes disse Regler ikke afgørende. Da Afmønstring i fremmed Havn vilde bringe Folkene i en meget vanskelig Stilling, idet de ikke vilde have Krav paa Betaling af Hjemrejse ved Arbejdsforholdets Ophør, vilde en Ordning, hvorefter Strejke og Lockout ogsaa traadte i Kraft for Skibe i udenrigs Fart, volde store praktiske Vanskeligheder.<sup>19</sup>

En Strejke eller Lockout maa naturligvis ikke iværksættes inden det Tidspunkt, til hvilket den er varslet; dog kan denne Regel ikke betage Arbejdsgiverne deres almindelige Ret til af Driftshensyn at foretage de nødvendige Afskedigelser, selv om disse Driftshensyn staar i For-

---

16. Jfr. K. 450, 858, 2174, 4907, jfr. K. 3944, men derimod i et Tilfælde, hvor en streng Ordfortolkning vilde gøre Varslet saa godt som indholdsløst K. 2074. Om Fortolkning af Varslet se ogsaa K. 5435.

17. K. 4369. Samtidig antoges det dog, at Folkene ikke kunde nægte at udlosse Varer, der var indladet af Rederiet i god Tro.

18. K. 5431.

19. Om Lovligheden i Sverige af en Blokade med Hensyn til Losning og Lastning af danske Skibe, hvis Mandskab ikke selv maatte strejke, er der afsagt en Dom,

bindelse med den foreliggende Arbejdskonflikt, idet f. Eks. Tilgangen af Ordre er standset. Dette gælder maaske dog ikke Afskedigelse inden Varslets Udløb, som skyldes det af Driftshensyn ønskelige i, for at undgaa Ødelæggelse af Raamaterialer, først at standse de forberedende Led i Produktionen. Saadanne Afskedigelser er af Den permanente Voldgiftsret anset som en delvis Iværksættelse af Arbejdsstandsningen.<sup>20</sup>

Derimod er det ikke nogen Betingelse for Arbejdsstandsningens lovlige Iværksættelse, at den straks gennemføres i sit fulde Omfang, men den vil kunne iværksættes successivt, ligesom der vil kunne meddeles Dispensationer for de enkelte Arbejdspladser af den varslende Organisation.<sup>21</sup> Modparten behøver dog ikke at finde sig heri, men kan beordre Arbejdets Nedlæggelse i det fulde varslede Omfang.<sup>22</sup> En fuldstændig Udsættelse af Arbejdsstandsningen vil den varslende dog næppe kunne foretage uden Modpartens Godkendelse;<sup>23</sup> Aftaler herom træffes ret ofte for at give Tid til Forhandlinger om Konflikten's Bilæggelse. Hvis den varslende opgiver Arbejdsstandsningen og meddeler Modparten Tilbagekaldelsen af de udstedte Varsler, vil Modparten ikke kunne fastholde Varslerne og give Ordre til Arbejdets Standsning, saafremt Tilbagekaldelsen skyldes, at den varslende har faaet opfyldt sine i Varslet angivne Fordringer, idet den Betingelse, hvortil Arbejdsstandsningen var knyttet, da er bortfaldet.<sup>24</sup> Selv om dette ikke maatte være Tilfældet, synes det dog ubetinget at være det naturligste at henvise den anden Part, hvis den ubetinget ønsker Kamp, til selv fra sin Side at varsle Modforanstaltninger. Er Arbejdet genoptaget uden Godkendelse af Hovedorganisationen, som har dekretet Arbejdsstandsningen, kan den paany etableres efter dennes Ordre uden Varsel.<sup>25</sup>

Strejke- eller Lockoutvarsel omfatter ikke blot dem, der ved Afgivel-

---

den 7. Nov. 1961, C. Ove Christensen i Nordisk Administrativt Tidsskrift S. 3 ff. Hermed er det i hvert Fald ikke afgjort, at Den faste Voldgiftsret vil anse de fra Danmark udgaaede Opfordringer til Sympatiblokade for lovlige.

20. P. V. 30. Ved K. 1415 synes det dog forudsat, at successiv Lukning af tilsvarende Grunde ved Ferie ikke kan anses som Arbejdsstandsning.

21. K. 37.

22. Dog kan Arbejdet ikke nedlægges i videre Omfang end angivet i sidste Strejkevarsel, fordi det første Varsel var mere omfattende K. 439, uden Hensyn til om Varslet tager det sædvanlige Forbehold »i det Omfang, den kompetente Forsamling skønner fornødent«.

23. Jfr. K. 1867.

24. K. 171.

25. K. 476.

sen er Medlemmer af Organisationerne, men ogsaa saadanne Arbejdere og Arbejdsgivere, som, medens Varslerne er løbende, eller efter Konfliktens Udbrud bliver Medlemmer af Organisationen, og som efter hele deres Stilling falder ind under det Fagomraade, som Varslerne omfatter,<sup>26</sup> medmindre bestaaende overenskomstmæssige Forpligtelser er til Hinder for Deltagelsen i Arbejdsstandsningen.<sup>77</sup>

Strejke- og Lockoutvarsel skal efter Hovedaftalen afgives til den modstaaende Hovedorganisation,<sup>28</sup> ikke til den modstaaende Underorganisation eller enkelte Arbejdsgivere, hvem Tvisten direkte vedrører.<sup>29</sup> Omvendt kan Varslet afgives af den enkelte Arbejdsgiver eller Underorganisation, medmindre Talen er om Sympatiststrejkevarsler.<sup>30</sup>

Med Hensyn til Varsler om Sympatiststrejke eller -lockout gælder særlige Regler som Følge af, at saadanne Aktioner kun kan iværksættes af Hovedorganisationerne eller med deres Godkendelse.<sup>31</sup> Om de Krav, som i den Anledning maa stilles, enedes Parterne under Sag 108 for Den faste Voldgiftsret om følgende Forlig:

»Saafremt en Sympatiststrejke 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 Sympatiststrejke derimod iværksat i Henhold til Forligets Bestemmelse om Hovedorganisationernes Ret til at godkende Arbejdsstandsning, kan et Landsforbund, som tilhører De samvirkende Fagfor-

---

26. K. 80; Varslet antages derfor ogsaa at omfatte Arbejdsgivere, om hvis Indmeldelse der i Strid med Overenskomstens Bestemmelser ikke er givet den modstaaende Organisation Meddelelse; dette gælder, skønt det er bestemt, at Fagforeningen kan henholde sig til den sidst modtagne Medlemsfortegnelse.

27. K. 1225.

28. K. 66.

29. Dette kan dog ikke gælde, naar vedkommende Underorganisation eller enkelte Arbejdsgivere er udtraadt af Hovedorganisationen, uagtet iøvrigt Hovedaftalen vedblivende er gældende, K. 5178.

30. At Arbejdsstandsningen maatte være besluttet i Strid med Vedtægtsbestemmelser, der gør Iværksættelse af Arbejdsstandsning afhængig af en overordnet Organisations Godkendelse, kan næppe gøre Arbejdsstandsningen ulovlig over for den anden Part.

31. Nfr. S. 250 f. Af Arbejdsgiverforeningen hævdedes det oprindeligt, at Retten til at dekretere Sympatiaktioner alene tilkom Arbejdsgiverforeningen, medens De samvirkende Fagforbund alene skulde kunne godkende saadan Arbejdsstandsning, jfr. Ordene i Septemberforligets § 2 »*henholdsvis* at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning«, men denne Opfattelse forkastedes ved P. V. 3.

bund, 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 inden for 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 Cementfabrikerne uden Godkendelse og Fremsendelse af 2det Varsel fra De samvirkende Fagforbund.«

Forligets Regler er opretholdt ved Bestemmelsen i Hovedaftalens § 2, 1. Stk., sidste Pkt.

Uagtet som før nævnt et Varsel om Arbejdsstandsning maa fortolkes snævert, hvad Omraadet for Arbejdsstandsningen angaar, er der dog visse særlige Undtagelser fra Varselspligten. »Det kan« – siger Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 73 – »ikke antages at have været Meningen med Septemberforligets § 2, og, ret beset, heller ikke 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 Holdepunkter skal her angives.

Naar saaledes en Strejke lovligt er iværksat, maa det betragtes som en Følge deraf, der ikke behøver særlig at varsles, at Tilgang af Arbejdskraft standses inden for det Omraade, for hvilket Strejke er etableret, fra alle andre organiserede Arbejdere, uanset om de er Medlemmer af det Forbund, der har varslet Strejke. Paa tilsvarende Maade maa der til 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 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, bevislig er overført til en anden Arbejdsgiver, hos hvem der ellers ikke er Arbejdsstandsning.«<sup>32</sup> Saadant overflyttet Arbejde betegnes gerne som »Strejkearbejde«.<sup>33</sup>

»Videre« – hedder det i Kendelsen – »maa det anses berettiget, naar der – som sket i det her til Paakendelse foreliggende Tilfælde – fra Arbejdsgivernes Side iværksættes Boycotting af lovligt strejkende Arbejdere ogsaa hos andre Arbejdsgivere i det eller de Fag, inden for hvilke Strejke lovligt er erklæret.«<sup>34</sup>

Paa den anden Side vilde det som Regel ikke kunne anses berettiget uden videre at standse et Arbejde alene af Hensyn til, at det direkte eller indirekte kan komme en Arbejdsgiver, hos hvem Arbejdet er standset, til gode. Ej heller vilde det være berettiget, naar der inden for en større Virksomhed, der beskæftiger Arbejdere af forskellige Fag, foreligger en lovlig iværksat Arbejdsstandsning med Hensyn til et enkelt Fag, da uden Varsel ved Lockout eller Strejke at udvide Arbejdsstandsningen til Arbejdere af andre Fag inden for samme Virksomhed.<sup>35</sup> Endelig vilde det heller ikke være berettiget, hvis i det her under Sagen foreliggende Tilfælde Boykottingen var blevet iværksat i den Udstræk-

- 
32. Se ogsaa K. 2200; for saa vidt Sagen drejer sig om Arbejde, der er overflyttet her til Landet fra Udlandet i Anledning af en der verserende Strejke, antages det dog, at Varselspligten maa overholdes, K. 1493.
33. Som Strejkearbejde, der kan nægtes udført, opfattes ikke Transport til og fra en blokeret Virksomhed, K. 115, jfr. K. 450, eller andet Arbejde, der – uden at det skyldes Arbejdsstandsningen – overlades til en anden, ikke blokeret Arbejdsgiver, K. 266, 878, 2413; ej heller Arbejde, der ellers udføres af ikke organiserede, strejkende Arbejdsdrengene, K. 1911. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 61 antager, at Arbejderne ikke kan nægte at udføre overflyttet Arbejde, der er nødvendigt for Bestilleren, dersom Udførelsen ikke kommer den blokerede Virksomhed til Gode. Dette synes dog for vagt til at arbejde med i Praxis.
34. Selv Arbejdere, der er afskedigede inden Arbejdsstandsningens Begyndelse, men saaledes, at Afskedigelsen stod i en vis Forbindelse med den, kan uden Varsel boykottes, K. 320. Om et Tilfælde, hvor det kunde være tvivlsomt, om der var Tale om samme Fag, K. 3858.
35. K. 5436. Se dog om et særligt Tilfælde K. 233. Det synes vanskeligt at forene K. 5430 med de almindelige Principper for Varselspligtens Overholdelse. Ved Kendelsen antoges det, at nogle Arbejdere i en Virksomhed kunde nægte at befatte sig med Arbejde, der udførtes af uorganiserede Folk fra en anden Afdeling, hvor de organiserede strejkede. Det synes ogsaa uheldigt, naar det siges, at de uorganiserede, der kan fortsætte deres hidtidige Arbejde, medvirkede til at bryde Strejken, jfr. foran S. 41.

ning, som § 21 i Arbejdsgiverforeningens Love i og for sig giver Anvisning paa, nemlig over for alle organiserede Arbejdsgivere.«<sup>36</sup>

De angivne naturlige Følger af en varslet Arbejdsstandsning indtræder, som det klart fremgaar af Den faste Voldgiftsrets Kendelse, kun i Tilfælde af lovlig Arbejdsstandsning. Under en ulovlig, overenskomststridig Arbejdsstandsning vil en Udvidelse af Arbejdsstandsningen uden Varsel altid være ulovlig, f. Eks. ved Iværksættelsen af Boykot af ulovligt strejkende Arbejdere eller Nægtelse af at udføre overflyttet Arbejde som Strejkearbejde.<sup>37</sup> Selv en Udvidelse af Arbejdsstandsningen med Varsel kan kun undtagelsesvis finde Sted.<sup>38</sup>

Varsel kan heller ikke kræves, naar Arbejdsstandsning er hjemlet ved Normens Forbehold med Hensyn til Betalingsstandsning, eller i Tilfælde, hvor Hensynet til Arbejdernes Liv, Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grunde til Arbejdsstandsning under Overenskomstperioden.<sup>39</sup>

Endvidere kan der ikke heller kræves Varsel i andre Tilfælde, hvor Arbejdsvægring lovligt kan finde Sted. Disse behandles nærmere i den følgende Paragraf.

Uden for Rammerne for det almindelige Strejkearbejde falder en Kendelse af Den faste Voldgiftsret, der anerkendte en uvarslet Blokade af en Arbejdsplads, blot fordi Arbejdet efter Opsigelse af den bestaaende Overenskomst overførtes til en anden Arbejdsgiver, der havde Overenskomst med et andet Forbund.<sup>40</sup>

Endelig er det antaget af Den faste Voldgiftsret, at Bestemmelsen i Hovedaftalens § 2 om Varselspligten i det hele er uanvendelig, naar en Tvist ikke er opstaaet mellem en Fagforening og Arbejdsgivere om Løn eller andre Arbejdsvilkaar, men der fra Arbejderside er fremsat Krav om, at et vist Arbejde forbeholdes Arbejdere tilhørende et bestemt Fag eller en bestemt Organisation. I disse Tilfælde er de stridende Parter i Virkeligheden de forskellige Grupper af Arbejdere, og saadanne Stridigheder opfattes som liggende uden for, hvad man har

---

36. Jfr. i sidstnævnte Henseende ogsaa K. 186.

37. K. 633, K. 11, 13 og 14, jfr. K. 1366 og 3975 B; selv om en Meddelelse om udstedte Boykotvarsler straks kan virke som en Hindring for Antagelse, anses saadan Meddelelse dog hjemlet ved Voldgiftsretslovens § 5, Nr. 7, K. 28; naar saadan Boykot lovligt er varslet over for de paagældende Arbejders Organisation, kræves intet nyt Varsel, fordi de overflyttedes til en anden Organisation, K. 298.

38. Jfr. nfr. S. 257.

39. K. 5 og nfr. S. 257 ff.

40. K. 4495.

tænkt paa ved Paabudet om Varselspligt.<sup>41</sup> Det kan dog tilføjes, at Uenigheder af denne Art kun undtagelsesvis vil berettige til Arbejdsstandsning.

## § 19.

### Om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning<sup>1</sup>

Hvis der mellem Parterne i en Arbejdskamp ikke bestaar nogen Art af kollektiv Overenskomst, vil en Arbejdsstandsning kun kunne være ulovlig efter almindelige Retsgrundsætninger. I dette Afsnit er det kun Arbejdsstandsningens Forhold til overenskomstmæssige Forpligtelser, som haves for Øje; en Hovedsondring maa da først og fremmest gøres mellem paa den ene Side det Tilfælde, hvor alene Hovedaftalen er gældende, og paa den anden Side den Situation, at der mellem Parterne er indgaaet faglig Overenskomst.

A. Ved Septemberforligets § 2 var Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning udtrykkelig anerkendt. Uden at det fremgaar klart af Teksten, var det dog fortrinsvis Retten til Sympatistrejke og Sympatilockout, som man paa denne Maade vilde knæsette. Ogsaa i anden Henseende kunde Anerkendelsen af Retten til Arbejdsstandsning dog have Betydning. Den medførte, at Organisationer og Arbejdsgivere, som var bundne af Septemberforliget, maatte være afskaaret fra at kræve en Arbejdsstandsning kendt ulovlig, naar Arbejdsstandsningen i Henseende til sit Formaal og de Midler, hvormed den søgtes gennemført, ikke gik ud over, hvad man ved Forligets Indgaaelse havde for Øje. Naar det er antaget, at der i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger gælder visse Indskrænkninger i Retten til Sympatistrejke og Sympatilockout, indeholdt Septemberforliget et forhaands Afkald paa denne Retsbeskyttelse, for saa vidt angik de til Hovedorganisationerne knyttede Organisationer og Enkeltmedlemmer.<sup>2</sup> Endvidere medførte Septemberforligets Legalisering af Arbejdskampen, at det vilde være overenskomststridigt, hvis der fra nogen af Parternes Side toges Skridt, der tilsigtede at hindre Medlemmer af den modstaaende Organisation i

---

<sup>41</sup> K. 262, 266.

1. Hj. V. Elmquist. Fredspligten ifølge den kollektive Overenskomst, T. f. R. 1937. 265 ff.
2. Se herom og særligt om, hvorvidt det i Septemberforliget liggende Afkald paa Retsbeskyttelse kan anses bindende for de af Hovedorganisationerne udtraadte Organisationer eller Enkeltmedlemmer, nfr. S. 378 f.

Arbejdsstandsning. En Arbejdsgiver vilde derfor uden Hensyn til, om han i Øjeblikket var bundet af nogen faglig Overenskomst, ved sine Forpligtelser efter Septemberforliget være afskaaret fra at betinge sig en Sikkerhedsstillelse fra de enkelte Arbejdere, som skulde være forbrudt i Tilfælde af Deltagelse i lovlig Arbejdsstandsning.<sup>3</sup>

Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning er – udover en Bemærkning om Adgangen til Sympatistrejke eller Sympatilockout – ikke udtrykkelig anerkendt i den nugældende Hovedaftale, men det rummer selvsagt ingen Ændring i Retstilstanden.

Begrænsning i Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning ud over de formelle Forskrifter, som er behandlet i den foregaaende Paragraf, fremgaar ikke udtrykkeligt af Hovedaftalens Indhold. Ikke desto mindre er denne Ret paa forskellig Maade nærmere bestemt og begrænset ved dens øvrige Indhold og Forudsætninger.

For det første gælder det i et vist Omfang, at det maa være uberettiget gennem Arbejdsstandsning at fremtvinge Ændring af Hovedaftalen eller Indførelse af andre Overenskomstbestemmelser, som rummer et Afkald paa Rettigheder, som følger af Aftalens Bestemmelser. Hvad først og fremmest angaar saadanne Bestemmelser i Hovedaftalen, der ikke uden Hovedorganisationernes Samtykke kan fraviges ved Aftale mellem Underorganisationerne,<sup>4</sup> tør det sikkert antages, at enhver Form for kollektiv Tvang til Støtte for et Krav om Ændring vil være ulovlig, saa længe Aftalen endnu bestaar.

For saa vidt angaar andre Krav, f. Eks. om Indskrænkning af Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet, stiller Sagen sig mere tvivlsom. Der er vel næppe Tvivl om, at Arbejdsgiverforeningen, da den krævede Retten anerkendt i 1899, har tænkt sig, at den skulde gøre en Ende paa alle Angreb paa Arbejdsgiverens Dispositionsfrihed i de Retninger, som angives i Bestemmelsen. Hvis Arbejdsgiverforeningen gennem Aarene gennemført havde holdt paa, at Retten ikke kunde indskrænkes eller begrænses, vilde Sagen vel ogsaa have været klar. Udviklingen har imidlertid formet sig anderledes. Baade derigennem, at Eksklusiv- og Fortrinsaftaler har vundet Indpas i Overenskomstforholdet, og gennem andre Overenskomstbestemmelser, der indskrænkede Arbejdsgiverens Dispositionsfrihed efter Septemberforliget, har Retten faaet sin Begrænsning. Septemberforligets og nu Hovedaftalens Bestemmelse gælder kun, naar ikke andet er vedtaget.

---

3. K. 50.

4. Jfr. foran S. 89 f.

Under Septemberforliget havde Den faste Voldgiftsret i Sag Nr. 2500 Lejlighed til at tage Stilling til Problemet under en Konflikt mellem Droske-Centralen Taxa og Droske-Chaufførernes Fagforening. Ifølge den nu opsagte Overenskomst var der hjemlet en vis Fortrinsret til Arbejdet for Fagforeningens Medlemmer. Nu forlangte Fagforeningen som Betingelse for Konfliktens Bilæggelse en ændret Affattelse af Bestemmelsen om Fortrinsretten. Selv om Ændringens Betydning i Forhold til den tidligere Affattelse ikke var ganske klar, maatte Ændringen, set i Forhold til den tidligere Praksis, antages at medføre, at de til Droske-Centralen knyttede Vognmænd fremtidig vilde være afskaaret fra at beskæftige deres Sønner, saafremt de ikke var Medlemmer af Fagforeningen. Ændringen betød derfor en yderligere Indskrænkning i Arbejdsgiverens Ret efter Septemberforligets § 4 til at antage den Arbejdskraft, som han finder passende. Ved Den faste Voldgiftsrets Kendelse blev det kendt ulovligt, som stridende mod Septemberforligets § 4, at Strejkens Afslutning var gjort betinget af det rejste Kravs Opfyldelse. Paa den anden Side udtalte Retten, at det ikke kunde statueres, at det stillede Krav i al Almindelighed var ulovligt. Kravet i sig selv kunde derfor ikke kendes ulovligt.

Tilsvarende maa gælde om Fravigelse af Hovedaftalen. Naar Krav om Fravigelse af Hovedaftalen saaledes lovligt kan rejses, vil det ikke kunne undgaas, at Kravet under Forhandlingerne om en ny Overenskomst kædes sammen med andre Fordringer; f. Eks. vil Fagforeningerne under Overenskomstforhandlinger kunne gøre deres Imødekommenhed med Hensyn til Lønsprogsmaal afhængig af, at Arbejdsgiveren giver Afkald paa Retten til at beskæftige uorganiserede Arbejdere.<sup>5</sup> Kun maa Kravet ikke gøres til nogen Hovedbetingelse for Konfliktens Afslutning hverken direkte eller indirekte gennem Sammenkædning med ganske urimelige Krav. Endvidere giver saavel Proceduren som Rettens Begrundelse i Sag Nr. 2500 et vist Grundlag for den Antagelse, at Parterne ubetinget vil kunne fastholde og gennem Arbejdsstandsning forsvare de engang gennemførte, Hovedaftalen fravigende Bestemmelser.

Ogaa andre Begrænsninger i Retten til Arbejdsstandsning er betragtet som en Følge af Septemberforligets Forudsætninger, og tilsvarende Regler maa antages efter Indgaaelsen af Hovedaftalen. En Arbejdsstandsning, som tilsigtede at tilintetgøre den modstaaende Organisation, maatte f. Eks. anses som stridende mod den gensidige Anerkendelse, som

---

5. K. 2602, og om en af Arbejdsgiverforeningen udmeldt Arbejdsgiver, K. 5178.

ligger i Afslutningen<sup>6</sup> af en Overenskomst som Hovedaftalen, og mod Parternes Pligt i Henhold til Hovedaftalens § 9 til at fremme et godt Samarbejde mellem Organisationerne og virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold. En Strejke, der tilsigter helt at gøre Ende paa Arbejdernes Beskæftigelse hos Medlemmer af den modstaaende Organisation ved at finde andre Udveje for Beskæftigelsen gennem Kooperation, vil ikke heller være stemmende med Hovedaftalen.<sup>7</sup> Fagforeningerne har vel deres frie Ret til at støtte Kooperationstanken; men saa længe Hovedaftalen bestaar, maa det i hvert Tilfælde være uberettiget, saafremt de tager Arbejdsstandsningen i Brug som Middel dertil.

Uagtet Septemberforliget ganske almindeligt anerkendte den gensidige Ret til at dekretere eller godkende Arbejdsstandsning, har Forliget dog været underkastet en vis Indskrænkning. De Arbejdsstandsninger, som udtrykkeligt godkendes ved Septemberforliget, var kun dem, der har til Formaal at opnaa Indflydelse paa Fastsættelsen af de fremtidige Arbejdsvilkaar inden for Organisationernes naturlige faglige Omraade. Forfølger Arbejdsstandsningen andre Formaal, kunde det derfor være nærliggende at antage, at Spørgsmaalet om dens Lovlighed ikke var afgjort ved Septemberforliget, men maatte bero paa almindelige Retsgrundsætninger og være undergivet de ordinære Domstoles Paakendelse. Den faste Voldgiftsret indtog dog i Stedet det Standpunkt, at saadanne Arbejdsstandsninger, der ikke udtrykkeligt var hjemlet ved Septemberforliget, i en vis Udstrækning maatte anses som stridende mod Forligets Forudsætninger om Samarbejde mellem Organisationerne til Fremme af Ro og Orden paa Arbejdspladsen. Denne Praksis maa formentlig opretholdes efter Indgaaelsen af Hovedaftalen.

Retten anser saaledes en Arbejdsstandsning, hvis Formaal ligger uden for vedkommende Organisations faglige Omraade, som stridende mod Hovedaftalen. F. Eks. vil det være ulovligt, hvis Typografforbundet kræver Overenskomst om Bogbinderarbejde, uanset at der om saadant Arbejde findes Overenskomst med Bogbinderforbundet.<sup>8</sup> Da der inden for mange Fag bestaar Regler, hvorefter Arbejde, der forudsætter Faguddannelse, skal udføres af faglærte Arbejdere, vil det næppe være stridende mod Hovedaftalen og i Særdeleshed ikke heller mod dens § 4, at et saadant Krav opretholdes ved nye Arbejder om fornødent ved

---

6. Eller Tiltrædelsen.

7. Jfr. K. 1340.

8. Jfr. forudsætningsvis K. 2034.

Arbejdsstandsning. Kan Arbejdet udføres af ufaglærte, kan et Krav om Eneret til Arbejdet derimod ikke gennemtvinges ved Arbejdsstandsning.<sup>9</sup> Kan Arbejdet udføres forsvarligt af ufaglærte, kan det imidlertid være tvivlsomt, i hvilken Udstrækning en Organisation af faglærte kan stille Krav, der gennemføres ved Arbejdsstandsning, om, at Arbejdet skal lønnes med den for faglært Arbejdskraft gældende Lønning og med den Virkning, at ufaglærte Folk, hvis de sættes til samme Arbejde, skal have denne højere Løn. De tekniske Fremskridt, der er sket inden for Industrien, har i stor Udstrækning været medvirkende til, at den faglærte Arbejdskrafts Anvendelse er trængt tilbage. Og det synes ikke at være rigtig Politik at støtte Bestræbelser, hvorefter den faglærte Arbejdskraft anvendes til Arbejdsprocesser, der gennem den udviklede Teknik er saaledes forenklet, at den kan udføres af andre, hvilket let kan blive Følgen af lige Løn for Arbejdet.<sup>10</sup> End mindre kan det være rimeligt at støtte Bestræbelser for, at et Arbejde skal lønnes som Fagarbejde, alene fordi Arbejdet under en forældet Teknik skulde udføres af Fagarbejdere. Den faste Voldgiftsret har dog i hvert Fald ved en enkelt Afgørelse støttet de faglærte Arbejderes Bestræbelser for trods Arbejdets Forenkling paa en saadan Maade, at Arbejdet kan udføres af ufaglærte, dog at kræve Overenskomst om saadant nyt Arbejde. Man opnaar herved at bevare en højere Løn for et Arbejde, der ikke kræver de til den højere Løn svarende Kvalifikationer.<sup>11</sup> Selv om et Arbejde inden for et vist Omraade skal udføres af faglærte, kan det ikke heller af den Grund antages, at det, naar det forekommer isoleret hos andre Arbejdsgivere, ubetinget skal betragtes som faglært Arbejde. Grænserne mellem faglært og ufaglært Arbejde er ikke altid rationelle.<sup>12</sup> Hvis der

---

9. K. 4793. Under Sag Nr. 4693 frafaldt Fagforeningen Krav om Erstatning under Behandlingen ved Den faste Voldgiftsret.

10. Om Anvendelsen af Betonkonstruktioner i Husbyggeri, se K. 4558.

11. K. 4693. Den i Kendelsen anførte Omstændighed, at Arbejdet ikke hørte under nogen anden Organisations Omraade, synes i hvert Fald ikke at gøre det naturligt at aflønne Arbejdet som Kemigrafarbejde.

12. Der er f. Eks. afsagt en faglig Voldgiftskendelse, hvorefter Arbejdet med at sætte en elektrisk Skruetrækker paa isatte Skruer ikke maatte overlades til ufaglærte. Man kan ikke derfra drage den Slutning, at Brugen af en elektrisk Skruetrækker uden for Overenskomstens Omraade ubetinget er Snedkerarbejde, jfr. herved ogsaa Afgørelsen i K. 4594 om Benyttelsen af Rotaprint Maskiner, der, selv om saadanne Maskiner inden for Litograffaget skulde betjenes af faglærte Litografer, dog i hvert Fald kun tildels kunde betragtes som Litografarbejde, hvorfor et Krav om, at Arbejdet i sin Helhed skulde inddrages under de for saadant Arbejde gældende Regler, ikke kunde gennemtvinges ved Arbejdsstandsning.

med en Organisation er sluttet Overenskomst om et Arbejde, som til- lige falder ind under en anden Organisations Fagomraade, vil sidst- nævnte Organisation vel ikke ubetinget behøve at respektere denne Overenskomst, men saafremt den lader sine Medlemmer gaa i Gang med Arbejdet paa de i Overenskomsten angivne Vilkaar, maa den være afskaaret fra senere at iværksætte Arbejdsstandsning til Støtte for Krav om en højere Betaling.<sup>13</sup>

Paa tilsvarende Maade anses det som ulovligt efter Hovedaftalen at strejke med det Formaal at gennemføre et omtvistet Krav om Be- taling for allerede udført Arbejde. Er Normen for Behandling af faglig Strid gældende mellem Parterne, følger Arbejdsstandsningens Ulovlig- hed allerede af Normens Forbud mod Løsning af Uenighed om Over- enskomstens Forstaaelse ved Arbejdskamp. Selv i Tilfælde, hvor der ikke i Øjeblikket bestaar en faglig Overenskomst, er Spørgsmaalet om den Arbejderne for udført Arbejde tilkommende Betaling altid et Rets- spørgsmaal, som afgøres af Domstolene. Hvis der derfor iøvrigt maatte være Enighed om Vilkaarene for en ny Overenskomst, vil det være ulovligt og stridende mod Hovedaftalen, om Overenskomsten fra den ene af Siderne gøres afhængig af, at Krav om Betaling for allerede udført Arbejde bliver imødekommet.<sup>14</sup> Ej heller kan Arbejdsstandsning iværksættes for at ændre Arbejdsvilkaar, der ifølge Overenskomst mel- lem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere lovligt er fastlagt for den kom- mende Tid.<sup>15</sup>

Disse Indskrænkninger i den almindelige Strejkeret, hvor der ikke bestaar nogen faglig Overenskomst mellem Parterne, er, som det ses,

---

13. K. 2117. Har en Fagforening hidtil haft Overenskomst om et Arbejde, synes Den faste Voldgiftsret at anerkende en ret vidtgaende Ret til at gennem- tvinge ny Aftale, selv om Arbejdet i og for sig kan udføres efter andre bestaa- ende Overenskomster med andre Fagforeninger, K. 4331, 4495. Om andre Spørgsmaal vedrørende de rimelige Grænser for den enkelte Organisations Virksomhed, K. 2745, 2763, jfr. U. f. R. 1940.975, K. 3071, 3917, 4331. Se endvidere om Tilfælde, hvor den faglige Interesse i Konfliktens Iværksættelse har været problematisk K. 641, 1337; Strejke vil i hvert Fald lovligt kunne iværksættes for at frigøre Organisationen for en bestaaende Overenskomst, selv om der ikke for Tiden stilles Krav om Arbejdskraft, K. 1439.

14. K. 1362; det anførte vil dog ikke i sin fulde Udstrækning kunne gælde med Hensyn til Krav om, at den ny Overenskomst sættes i Kraft fra et Tidspunkt, der ligger forud for Overenskomstens Indgaaelse, f. Eks. regnet fra den tid- ligere Overenskomsts Udløb, idet saadanne Vedtagelser ikke sjældent forekom- mer og ofte kan være et naturligt Led i Kontraheringen om nye Betalingsvilkaar.

15. K. 1897.

ikke særlig vidtrækkende. Imidlertid maa det erindres, at Lovgivningsmagten i de senere Aar gentagne Gange har grebet ind i Arbejdskampen med Forbud mod Gennemførelse af Arbejdsstandsninger og har dertil knyttet den autoritative Fastsættelse af Arbejdsvilkaarene for den kommende Tid. Da der næppe kan spores nogen Tendens til en Indskrænkning af Lovgivningsmagtens Indgriben over for samfundsmæssigt betydningsfulde Arbejdskonflikter, har Retten til at iværksætte Arbejdsstandsninger ikke samme ubetingede Karakter som tidligere.

B. Hvor der mellem Parterne bestaar en kollektiv Overenskomst om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar, er Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning yderligere beskaaret. Denne Fredspligt har nu fundet Udtryk i Hovedaftalens § 2, 1. Stk., hvori det hedder: »Naar der er indgaaet en kollektiv Overenskomst, kan der inden for det Omraade, som Overenskomsten omfatter, og saa længe den er gældende, ikke etableres Arbejdsstandsning (Strejke, Blokade, Lockout eller Boykot), medmindre der er Hjemmel herfor i »Norm for Behandling af faglig Strid« eller i kollektiv Overenskomst.«<sup>16</sup> Uden for Hovedaftalens Omraade følger Fredspligten, selv om Overenskomsten ikke indeholder noget udtrykkeligt Strejkeforbud, af den almindelige Forudsætning om Arbejdets uforstyrrede Fortsættelse i Overenskomstperioden. Denne Fredspligt er dog hverken ubetinget eller absolut. En absolut Fredspligt vil vel kunne vedtages, men Aftale herom forekommer vist nok ikke mellem de faglige Organisationer her i Landet. Til forskellige Love fra de senere Aar om autoritativ Fastsættelse af Arbejdsvilkaarene har der derimod været knyttet et almindeligt Forbud mod Arbejdsstandsning inden for det Omraade, for hvilket Loven gjaldt.<sup>17</sup> Hvis ikke den kollektive Overenskomst selv bestemmer andet, maa Fredspligten imidlertid antages at være *relativ*, begrænset til det Omraade, som følger af Hovedaftalen, Normen for Behandling af faglig Strid og de Regler, som har udviklet sig gennem Den faste Voldgiftsrets Praksis.

---

16. I Praksis er Adgang til Arbejdsstandsning aabnet i enkelte mindre betydningsfulde Tilfælde uden for de i Normen eller Overenskomst hjemlede Tilfælde. Det har ikke været Meningen at gøre nogen Ændring heri ved Hovedaftalens § 2, 1. Stk.

17. Trods Forbudets tilsyneladende almindelige Karakter kunde det ikke antages, at Forbudet var til Hinder for enhver Form for Arbejdsstandsning. I de i § 5 i Normen for Behandling af faglig Strid omhandlede Tilfælde maatte øjeblikkelig Arbejdsstandsning i hvert Tilfælde kunne finde Sted, og Strejkeforbudet vil i det hele næppe kunne anses anvendeligt med Hensyn til lovlig Arbejdsvægring, jfr. om Nægtelse af at udføre Strejkearbejde Forudsætningen herom i K. 2413.

1. *Arbejdsstandsning, som tilsigter at gennemtvinge Frigørelse for eller Ændringer i den kollektive Overenskomst*, saa længe denne er gældende, maa under alle Omstændigheder være ulovlig. Denne Regel er ganske selvfølgelig og følger direkte af Regelen om, at den kollektive Overenskomst skaber virkelige Retspligter. Forbudet mod Arbejdsstandsning gælder uden Hensyn til, om der direkte kræves Ændring af den bestaaende Overenskomst, eller om Ændringen gennemføres mere indirekte. Hvis en Overenskomst indeholder Bestemmelser om Lønnen, men ikke hjemler Ferie med Løn eller Tillæg for Ventetid, vil Krav herom ikke under Overenskomstperioden kunne gennemføres, da Kravet indirekte vil være ensbetydende med en Lønforhøjelse ud over den overenskomstmæssige Løn.<sup>18</sup>

2. En mere indirekte Følge af Overenskomstens forpligtende Karakter er det, at der under Overenskomstperioden ikke maa iværksættes *Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemføre ny Overenskomst for Tiden efter den løbende Overenskomsts Ophør ved Udløb eller Opsigelse*. Først efter Overenskomstens Udløb kan Kampen om de nye Arbejdsvilkaar begynde. Dog maa det antages, at Opsigelser af Enkeltaftalen, hvor en saadan er fornøden,<sup>19</sup> kan afgives inden Overenskomstens Udløb til Ikrafttræden efter Overenskomstens Ophør.<sup>20</sup> Paa tilsvarende Maade maa Arbejdsstandsning kunne varsles efter Hovedaftalens § 2 til Iværksættelse samtidig med Overenskomstens Udløb.

3. Principielt lovlig er derimod *Arbejdsstandsning i Overenskomstperioden i Anledning af Krav, som er nye i den Forstand, at de ikke er afgjort ved den kollektive Overenskomst*. For Forstaaelsen af denne Regels Rækkevidde maa der dog gøres en Sondring.

Hvis der i Overenskomsten findes Regler om Betalingen for det Arbejde, som Kravet vedrører, kan det vanskeligt tænkes, at nye Krav med Rette kan rejses vedrørende Vilkaarene for dette Arbejde. Naar der er truffet Aftale om Kontraktens Genstand, det bestemte Arbejde, og Prisen er aftalt, er det overensstemmende med den almindelige Kontraktsret, at Overenskomstens nærmere Indhold i andre Retninger, hvor

---

18. Se saaledes om Fremsættelse af Krav om Ferie med Løn, K. 1628. Om Retten til Arbejdsstandsning, hvor Overenskomsten delvis kunde opsiges i Overenskomstperioden, K. 4269.

19. Se herom foran S. 228 ff.

20. K. 559, hvor Opsigelsen dog ikke var nødvendig for at bringe Arbejdsforholdet til Ophør, men alene af Hensyn til Fyldestgørelsen af Lovgivningens Regler om Brugen af de Landarbejdere overladte Huse.

der maaske savnes udtrykkelige Bestemmelser, bestemmes ved Fortolkning og Udfyldning af Aftalen.<sup>21</sup>

Nye Krav, som kan give Anledning til Arbejdsstandsning, foreligger derimod i Tilfælde, hvor der for et bestemt Arbejde ikke findes Bestemmelser i den kollektive Overenskomst,<sup>22</sup> som giver Rettesnor for Betalingen. Tilfælde af denne Art foreligger, hvor et Arbejde af en bestemt Beskaffenhed slet ikke omtales i Overenskomsten, f. Eks. fordi denne hjemler almindelig tvungen Akkord, og Arbejdet ikke er nævnt i Priskuranten, og Overenskomsten ej heller hjemler Ret til at kræve nyt Arbejde udført i Timeløn. Dernæst kan det være, at den Pris, som er fastsat i Overenskomsten, findes uanvendelig paa Grund af Forandringer med Hensyn til de tekniske Hjælpemidler eller de Forhold, hvorunder Arbejdet skal udføres. Undertiden er visse Spørgsmaal ifølge Overenskomsten henskudt til senere Forhandling mellem Parterne. Hvis Forhandlingerne ikke fører til et Resultat, maa det bero paa Aftalens Forudsætninger, hvorvidt Retten til Arbejdsstandsning staar Parterne aaben.<sup>23</sup>

I disse Tilfælde kan Arbejdsstandsning iværksættes fra begge Sider. Da der ikke forefindes Regler, i Henhold til hvilke Arbejdet kan gaa i Gang, kan Arbejdsstandsning endog iværksættes uvarslet; der foreligger da den særlige Form for Arbejdsstandsning, der betegnes som Arbejdsvægring. Grunden til Arbejdsstandsningens Berettigelse ligger hovedsagelig i den enkelte Arbejders Ret til at vægre sig ved at paa-begynde Arbejdet, saalænge den ham tilkommende Betaling ikke er fastlagt.<sup>24</sup>

Denne Arbejdsstandsningens særlige Karakter medfører, at den ikke uden Varsel kan udstrækkes til andet Arbejde end det, hvorom Betalingsregler mangler. Hvor Striden gælder en enkelt Akkord eller Time-lønnen for et mere specielt Arbejde, der falder uden for Overenskom-stens Bestemmelser, kan der vist nok end ikke med Varsel foretages nogen Udvidelse af Arbejdsstandsningen, endsige Iværksættelse af en egentlig Sympatistrejke eller Sympatilockout,<sup>25</sup> men Parterne maa uden Udvidelse af Konflikten søge at forhandle sig til Rette.

---

21. Hvor der findes Aftale om en Timeløn, vil der ikke kunne strejkes paa Krav om Akkord, jfr. dog om et særligt Tilfælde, K. 691.

22. Eller Betalingsregler hjemlede ved Koutume, K. 2037, 2242.

23. K. 790, 952, men derimod K. 2093, 2150.

24. K. 126 og 127 og nedenfor i Note 27.

25. K. 1387, 2091, jfr. K. 2097.

Særlig Tvivl volder Sagen, saafremt Parterne er uenige om, hvorvidt der foreligger nyt Arbejde, eller om Arbejdet skal lønnes i Henhold til Bestemmelse i Overenskomsten; Striden er da en Blanding af en Interesse- og en Retskonflikt. Først skal det Spørgsmaal afgøres, om Overenskomsten omfatter det omtvistede Arbejde; dette er et rent Retsspørgsmaal. Besvares Spørgsmaalet benægtende, viser det sig imidlertid, at Striden reelt er en Interessekonflikt. Da Normen for Behandling af faglig Strid indeholder Forbud mod Arbejdsstandsning i Anledning af Strid om Overenskomstens Forstaaelse, har det været hævdet, at dette Forbud maatte udelukke Arbejdsstandsning, naar den ene Part antog, at Striden kunde løses i Henhold til Overenskomsten, mens den anden Part havde den Opfattelse, at Stridens Genstand faldt uden for Overenskomstens Omraade. Denne Anskuelse stemmer med den sproglige Fortolkning af Normens § 5, idet det ikke kan benægtes, at der foreligger en Strid om Overenskomstens Forstaaelse, og den har Støtte i enkelte Kendelser af Den faste Voldgiftsret.<sup>26</sup> Reelle Grunde taler imidlertid for en indskrænkende Fortolkning af Normens Regel. Hvis nemlig Arbejdsgiveren uden at imødekomme Arbejdernes Fordringer forlanger Arbejdet paabegyndt for den overenskomstmæssige Betaling, men det senere ved faglig Voldgiftskendelse bliver statueret, at Arbejdet faldt uden for Overenskomstens Bestemmelser, savnes der Grundlag for at afgøre, hvilken mulig højere Betaling Arbejderne skal have, idet deres Krav jo netop ikke er godkendt af Arbejdsgiveren. Den faste Voldgiftsret har da ogsaa senere forladt sin første Afgørelse og anser nu som Hovedregel en Vægtring ved at paabegynde Arbejde, hvorom der ikke findes Betalingsregler, for lovlige.<sup>27</sup>

26. K. 105, jfr. Kendelsen i Sagerne Nr. 4886 og 4890. Ved K. 4558 antoges en varslet Strejke at være ulovlig, allerede fordi vedkommende Fagforbund havde vægret sig ved at deltage i Voldgiftsbehandling om Forstaaelsen af en Grænse-aftale, der kunde være bestemmende for Strejkens Lovlighed. Det havde maaske været rigtigere enten at afgøre det omtvistede Fortolkningsspørgsmaal eller at udsætte Sagen i Forbindelse med en Henviisning til faglig Voldgift. I lignende Retning gaar Kendelsen i Sag Nr. 4745, hvorefter en Strejke ikke lovligt kunde iværksættes, forinden det af et dertil nedsat Nævn var afgjort hvilke Personer der var Arbejdsledere. Heraf ahang det, om man opfyldte den i Overenskomst fastsatte Betingelse for Strejke, at over Halvdelen af Personalet var organiseret. At Voldgift først burde være afholdt, er derimod ikke anført i Kendelsen i Sag Nr. 4841.

27. Allerede i K. 107 udtales det, at en Arbejdsvægtring med det anførte Grundlag var ulovlig, fordi Arbejdet allerede var paabegyndt. Se endvidere K. 117, 373, 456, 1076, 1387, 1684, 1899, 1958, 4330, men dog med Hensyn til Spørgsmaalet, om en accessorisk Virksomhed af underordnet Karakter hører med under

Arbejdsvægning sker imidlertid altid paa vedkommende Parts egen Risiko, idet Arbejdsstandsningen vil blive kendt ulovlig, saafremt Afgørelsen af den Strid, der laa til Grund, gaar ud paa, at Overenskomstens Bestemmelser finder Anvendelse. En Strejke i Anledning af Lønkrav, under Forhold som de angivne, vil endvidere blive ulovlig, saafremt Arbejdsgiveren – under Reservation med Hensyn til Arbejdernes mulige Pligt til at udføre Arbejdet for den overenskomstmæssige Betaling – betingelsesvis indgaar paa at betale den krævede Løn og erkender sig villig til at deponere den omtvistede Difference. Ret til øjeblikkelig Arbejdsstandsning bortfalder dernæst, hvis Arbejdet allerede er paabegyndt. Det vil kunne forekomme, at Arbejderne eller Fagforeningen først efter Arbejdets Paabegyndelse bliver opmærksom paa, at der haves Ret til at stille Krav om forhøjet Betaling. I saa Fald maa en Arbejdsstandsning varsles, idet det – som det udtrykkeligt siges af Den faste Voldgiftsret – maa gaa ud over Fagforeningen, at den ikke paa Forhaand har instrueret Medlemmerne om, hvilke Krav de ved Arbejdets Paabegyndelse er berettigede til at stille, og hvorvidt de eventuelt er berettigede til at vægre sig ved Arbejdets Paabegyndelse.<sup>28</sup> Kan det oplyses, at tilsvarende Arbejde som det nu omtvistede tidligere uden Indsigelse er udført i Henhold til Overenskomsten, maa uvarslet Arbejdsstandsning endvidere være udelukket.<sup>29</sup>

Skulde der i Overenskomstperioden blive fremsat Krav, som ikke vedrører bestemte Arbejdsforhold, men Forholdet mellem Organisationerne i Almindelighed, f. Eks. Krav om Voldgiftsregler eller Tillidsmandsordning, Fortrinsret til Arbejdet for organiserede Arbejdere etc., eller som vedrører Arbejdsforholdene i Almindelighed, f. Eks. Krav om forbedrede hygiejniske Forhold paa Arbejdspladserne m. m., vil saadanne Krav normalt ikke kunne understøttes ved Trusel om eller Iværksættelse af Arbejdsstandsning. Har Kravet været fremsat under Overenskomstforhandlingerne, følger det af de foran i § 10 omtalte Regler om Overenskomstens Fortolkning, at Kravet i Almindelighed maa anses

---

Akkorden, eller om Arbejderen kan stille Krav om Tillæggsbetaling, K. 969 og 971, 1559, 1763; se endvidere K. 2383, hvorefter Arbejdsvægning ansaas stridende mod et mellem Parterne indgaaet Forlig om Arbejdets Igangsættelse, hvis der ikke forelaa Livsfare. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 114 mener – næppe med Rette – at Arbejdet uden Vanskelighed kan gaa i Gang, naar Arbejderne anser Overenskomstens Bestemmelser for anvendelige, jfr. ogsaa Illum smst. S. 114.

28. K. 1387, jfr. K. 920, 981, 1370, 2107.

29. K. 1153, 1961.

som frafaldet, indtil Overenskomsten er udløbet. Har Kravet ikke været rejst under Overenskomstforhandlingerne, vil det dog ikke kunne fremsættes, medmindre det er begrundet i Ændringer i Arbejdsforholdene, som er indtraadt, efter at Overenskomsten er indgaaet. »Overenskomsterne repræsenterer jo nemlig det, som Parterne i Øjeblikket har kunnet opnaa hos hinanden. For Arbejdernes Vedkommende er de Udtryk for de Krav, som de foreløbig har sat igennem. Men de andre Ønsker af *almindelig Art*, som de maatte ønske at se realiserede, dem har de i Øjeblikket maattet lade ligge; de har maattet nøje sig med det, der er vundet ved Overenskomsterne.«<sup>30</sup> Der kan imidlertid forekomme Tilfælde, hvor Arbejdsforholdene under Overenskomstperioden undergaar uforudsete Forandringer, eller der iøvrigt opstaar nye Situationer, som Parterne ikke ved Overenskomstens Indgaaelse burde have taget i Betragtning; de har da ikke ved deres Tavshed forskærtset deres Ret til at fremsætte Krav, som ikke er hjemlet ved Overenskomsten.<sup>31</sup>

Hvis under Overenskomstperioden en Særoverenskomst for et begrænset Omraade, f. Eks. om Lønninger, Arbejdstid, Ferieordning ved en enkelt Virksomhed o. s. v. opsiges til Ophør, vil Fagets Overenskomst i Almindelighed uden videre finde Anvendelse og træde i Overenskomstens Sted. Særoverenskomstens Ophør giver derfor ikke Anledning til nogen Ret til at iværksætte Strejke eller Lockout.

En Særstilling indtager dog det Tilfælde, hvor en Akkordprislister af den Art, som navnlig har sin Udbredelse inden for Jernindustrien, opsiges i Overenskomstperioden. Den almindelige faglige Overenskomst indeholder da en Bestemmelse, som er egnet til at træde i Stedet for Bestemmelserne om Betaling efter Akkordprislister, nemlig Bestemmelsen om, at Arbejdet i Mangel af Enighed om Akkordbetalingen skal udføres i Timeløn. Idet man anvender denne Bestemmelse, bliver da den første Følge af Akkordprislisterens Opsigelse, at Arbejdsgiveren kan forlange det Arbejde, som har været udført i Akkord, udført for Time-

---

30. C. Ussing: »Om Foranstaltninger imod Brud paa Overenskomster«, Bilag 1 i Beretning afg. af Fællesudvalget af 1908, S. 12 f. Se endvidere K. 529: »Det kan ikke være lovligt i en Overenskomstperiode ved Strejke at ville søge at gennemføre fuldtud, hvad man under Forhandlingerne om Overenskomsten kun delvis har kunnet gennemføre«.

31. Se f. Eks. om Ret til Strejke til Støtte for Krav om Fjernelse af en Arbejdsleder foran S. 198; om Fremsættelsen af Krav om Overenskomst for andre Kategorier af Arbejdere end dem, som Overenskomstforholdet hidtil har omfattet, se K. 18, 2038, 2059.

lønsbetaling. Da det imidlertid ganske forrykker Betalingsvilkaarene i en Virksomhed, at man i vid Udstrækning gaar over fra Akkord til Timeløn, der giver Arbejderne ringere Mulighed for Fortjeneste, er det antaget af Den faste Voldgiftsret, at der desuagtet under Overholdelse af de gældende Varselsbestemmelser kan strejkes i Anledning af Genindførelsen af en Akkordordning, naar Akkordprislisten er opsagt.<sup>32</sup>

Ophører iøvrigt en Særoverenskomst, og der ikke i Fagets almindelige Overenskomst findes Regler, der kan træde i Stedet for den opsagte Overenskomst, maa Formodningen være for, at der foreligger en Konflikt, der kan give Anledning til Arbejdsstandsning fra begge Sider med det Formaal at gennemføre nye Regler for det af den gamle Overenskomst omfattede Omraade.

4. En særlig Omtale kræver Spørgsmaalet om Retten til i Overenskomstperioden at iværksætte *Sympatistrejke* og *Sympatilockout*. En saadan Sympatiaktion forudsætter, at en Arbejdsstandsning i Anledning af en faglig Strid udvides til at omfatte Arbejdere eller Arbejdsgivere, som ikke er direkte interesserede i Konflikten. En Sympatistrejke vil i Regelen have til Formaal at standse Tilførsler til eller Afsætning fra en blokeret Virksomhed; dens Omfang er derfor gerne begrænset til Arbejde, som vilde komme den blokerede Virksomhed til Nytte. En Sympatilockouts typiske Formaal er derimod at hindre uden for Striden staaende Arbejderorganisationer i at yde pekuniær Støtte til de strejkende eller lockoutede Arbejdere; Sympatilockouten antager derfor gerne Formen af »den store Lockout«.

I Stridigheder mellem Organisationer eller med enkelte Arbejdsgivere, hvor begge Parter var Medlemmer af Hovedorganisationerne eller iøvrigt bundet af Septemberforliget, blev Retten til at iværksætte Sympatiaktioner i Overenskomstperioden udtrykkelig hjemlet ved Septemberforligets § 2. I Hovedaftalens § 2, 1. Stk., sidste Pkt. hedder det blot, at Sympatistrejke og Sympatilockout kan etableres i Overensstemmelse med de hidtidige Aftaler og Retspraksis. I Normen for Behandling af faglig Strid er endvidere Retten til – uden forudgaaende Mægling og Voldgift – at deltage i en af Hovedorganisationerne paabudt Arbejds-

---

32. K. 840, 1362, 1976, 5613; da Loven af 1933 indeholdt et almindeligt Forbud mod Strejke inden for det af Loven omfattede Omraade, antoges dette at medføre, at Akkordprislisten ikke kunde opsiges i Overenskomstperioden, K. 1754. Ved Loven af 1937 toges derimod Forbehold om de bevægelige Lønssystemers Benyttelse efter deres Formaal og med sædvanlig Retsvirkning.

standsning udtrykkelig forbeholdt. Samtidig gælder dog fremdeles den Begrænsning, at Sympatiaktionen skal godkendes af Hovedorganisationerne. Dette gælder dog kun, naar nye Parter inddrages i Striden. Hvis f. Eks. en Arbejdsgiverorganisation besvarer en Strejke hos et enkelt Medlem af Organisationen med Lockout hos de andre Medlemmer, skal Hovedorganisationens Godkendelse ikke indhentes, naar Arbejdsstandsningen indskrænkes til Medlemmer af den modstaende Organisation. Saadan Godkendelse kræves først, naar Organisationen skrider til Udelukkelse af Arbejdere, som ikke er Medlemmer af den Arbejderorganisation, med hvilken Striden bestaar, eller Lockouten udstrækkes til Arbejdsgivere uden for den eller de Organisationer, som direkte deltager i Striden.<sup>33</sup>

Uden for Hovedaftalens Omraade antages det, at Bestemmelsen i Normens § 11 afgiver selvstændig Hjemmel for Iværksættelse af Sympatiaktioner.<sup>34</sup> Hvorvidt en faglig Overenskomst, som ikke indeholder nogen til § 11 svarende Bestemmelse, og som er indgaaet mellem Parter, der ikke er bundne af Hovedaftalen, maa anses sluttet under stiltiende Forbehold af Retten til Sympatistrejke eller Sympatilockout, vil kunne være tvivlsomt; efter den ændrede Affattelse af Voldgiftsretslovens § 17 finder Normen Anvendelse saa godt som overalt, og Spørgsmaalets praktiske Betydning er derfor ringe.

Af Forbudet i Hovedaftalens § 2, sidste Stk., mod, at Organisationer, der staar uden for de to Hovedorganisationer, under en Konflikt med nogen af disse understøttes af nogen ved Hovedaftalen forpligtet Part, følger, at der ikke under en saadan Konflikt kan ydes Støtte i Form af Sympatiaktioner.<sup>35</sup> Ogsaa anden Støtte end Sympatistrejke eller Sympatilockout rammes af Forbudet mod Støtte til udenforstaaende.<sup>36</sup>

---

33. Denne Begrænsning kan udledes af Forliget i Sag Nr. 108, der er omtalt foran S. 228. Forliget angaar direkte kun Varselspligten, men det maa antages, at en Hjælpeaktion, som ikke skal varsles som Sympatistrejke eller -lockout, ikke heller med Hensyn til Nødvendigheden af Hovedorganisationens Godkendelse skal behandles efter de særlige Regler om Sympatiaktioner.

34. K. 2154, 2200, 2487.

35. P. V. 6, 21.

36. P. V. 14 Nægtelse af at optage Mestre, der var ekskluderet af den udenfor staaende Organisation, P. V. 21 Iværksættelse af Indsamling af Midler til Strejkeunderstøttelse, Laan til samme Formaal; Hjælp til Inddrivelse af Bøder efter Stridens Afslutning falder ikke under Forbudet, P. V. 21. – Om Støtte gennem Optagelse af den udenfor staaende Organisation under Konflikten se foran S. 122 f.

Derimod er der intet til Hinder for, at de til Hovedorganisationerne hørende Organisationer inddrager Medlemmer af den modstaaende Hovedorganisation i deres Stridigheder med udenfor staaende Organisationer eller Arbejdsgiver. F. Eks. kan et under Landsorganisationen hørende Forbund i Anledning af en Strid med en uorganiseret Arbejdsgiver foranledige iværksat Sympatistrejke over for Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen;<sup>37</sup> i saa Fald kan dog Arbejdsgiverforeningen til Forsvar for sine af Konflikten ramte Medlemmer fra sin Side iværksætte Sympatilockout uden at komme i Strid med Forbudet mod Støtte til udenforstaaende.<sup>38</sup>

Hvorvidt Sympatiaktioner lovligt kan foretages til Støtte for Arbejdskamp, som finder Sted i Udlandet, maa til en vis Grad anses for tvivlsomt. Spørgsmaalet forelaa første Gang til Paakendelse i 1921 i Anledning af en af Dansk Transport-Arbejderforbund til Støtte for norske Havnearbejdere varslet Strejke med Hensyn til Losning af Skibe med Last bestemt til Norge, og som efter at have anløbet norsk Havn ikke paa Grund af Strejken havde kunnet faa losset. Skønt Arbejdsstandsningen af andre Grunde kendtes ulovlig, udtaltes det i Den faste Voldgiftsrets Kendelse, at der intet foreligger om, at Arbejdsstandsning ikke skulde kunne iværksættes til Fordel for udenlandske Arbejdere.<sup>39</sup> I 1928 varslede Dansk Arbejdsmandsforbund Blokade af finske Skibe, men det antoges nu, at en saadan Fremgangsmaade ikke var hjemlet ved Septemberforligets § 2, og at Blokaden derfor var stridende imod den ved Overenskomsterne paatagne Fredspligt.<sup>40</sup> Derved fremhævedes særligt, »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 derfor uden for de naturlige For-

---

37. K. 713, jfr. K. 863; dette gælder, selv om det Krav, som Hovedstriden angaar, ikke lovligt fremføres mod Medlemmer af vedkommende Hovedorganisation, K. 1000.

38. K. 120.

39. K. 462.

40. K. 1188.

udsætninger for Septemberforliget, der blev indgaaet i 1899 mellem danske Arbejdsgivere og danske Arbejdere ved Afslutningen af en lang Arbejdsstandsning her i Landet, og kan saaledes ikke anses som 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 om Deltagelse i internationale Konflikter«. Uagtet visse af disse Ytringer kan tale for, at Den faste Voldgiftsret ikke uden særligt Forbehold i Overenskomsten vil anerkende Sympatiaktioner til Fordel for en udenlandsk Arbejdskamp, er Fremhævelsen af den ringe Virkning af Sympatiaktionen paa den finske Strid og af, at Retten ikke kan bedømme dennes Lovlighed, dog Momenter, der kunde tyde paa, at det kun har været Hensigten at afgive en konkret, ikke en principiel Afgørelse af de omhandlede Konflikter.<sup>41</sup> Denne Opfattelse støttes yderligere ved Rettens Kendelse i Sag Nr. 1493, hvorefter der i Overenskomstperioden med Varsel efter Septemberforliget kan iværksættes Strejke med Hensyn til Udførelsen af Arbejde, som er overflyttet her til Landet under en i Norge lovligt verserende Strejke i Typograffaget. Da denne Kendelse maaske er begrundet med Betragtninger, som ikke rækker ud over det egentlige Strejkearbejde, som organiserede Arbejdere anser det for et Forræderi over for Arbejdskolleger at udføre, tør man ikke heller i denne Afgørelse indlægge nogen Forudsætning om, at Retten i Almindelighed vil anerkende Sympatiaktioner til Fordel for udenlandske Arbejdsstandsninger, der er dokumenteret at være lovlige. Sluttelig er der opnaaet Forlig om, at der under visse Forudsætninger skal kunne iværksættes Sympatikonflikter over for Rederier, hvis Skibe sejler under »Bekvemmelighedsflag«, se Sag Nr. 5155.

Saaledes som Forholdene har udviklet sig, tør man spaa en stigende Modstand imod Anerkendelsen af danske Arbejders og Arbejdsgiveres Indblanding i udenlandske Konflikter. Herfor kan anføres, at den økonomiske Isolationspolitik, som igennem de senere Aar er ført af adskillige Stater bidrager til at gøre Arbejdsforholdene i højere Grad til et nationalt Anliggende, i mindre Grad til et internationalt Fælles-

---

41. I en Artikel i Nordisk administrativt Tidsskrift 1962 S. 1 ff. synes C. Ove Christensen at tillægge Kendelsen i Sag Nr. 1188 for ringe Betydning som Præjudikat.

anliggende for de organiserede Arbejdere og Arbejdsgivere. Hertil kommer den Forandring, som det almindelige Syn paa Strejkers og Lockouters Tjenlighed til Afgørelsen af Mellemværender mellem Arbejdere og Arbejdsgivere er undergaaet i de senere Aar. Naar man gentagne Gange har fundet det nødvendigt ad Lovgivningsvejen at forbyde Strejke og Lockout i Anledning af Strid om Arbejdsvilkaarene her i Landet, vil man være saa meget mindre tilbøjelig til Anerkendelsen af en Ret til at kaste Landet ud i Arbejdskampe til Støtte for udenlandske Arbejdere og Arbejdsgivere.

Medens man i Almindelighed maa anse en Organisation, som udmelder sig af en af Hovedorganisationerne, som en ny Hovedorganisation, f. Eks. med Hensyn til Foretagelsen af den i Hovedaftalens § 10 omhandlede Forhandling, gælder dette ikke med Hensyn til Retten til at dekretere eller godkende Sympatistrejke eller -lockout. En Organisation<sup>42</sup> kan derfor ikke efter sin Udtrædelse iværksætte en Sympatiaktion uden Godkendelse af Hovedorganisationen;<sup>43</sup> af tvivlsom Art synes den Antagelse, at Godkendelsen kan foreligge stiltiende.<sup>44</sup>

Iværksættelsen af en Sympatikonflikt forudsætter Eksistensen af en Hovedkonflikt. Det kan derfor ikke antages, at f. Eks. Krav, som fremsettes af Maskinarbejderne ved en Fabrik om højere Lønninger, kan støttes ved en Sympatistrejke, for saa vidt angaar Transport til og fra Fabriken iværksat af Arbejdsmandsforbundets Kuske- og Chaufførafdeling, uden at Maskinarbejderne som de direkte interesserede selv iværksætter Arbejdsstandsning.<sup>45</sup> At Hovedkonflikten er effektiv, kan derimod ikke kræves; en Sympatistrejke kan derfor iværksættes, selv om den Arbejdsgiver, mod hvem den er rejst, fortsætter sin Virksomhed uindskrænket ved Hjælp af uorganiserede Arbejdere,<sup>46</sup> naar der dog kan siges at foreligge en Konflikt eller faglig Uoverensstemmelse mellem vedkommende Fagforening og Arbejdsgiveren.<sup>47</sup>

Yderligere er det en Betingelse for Sympatikonfliktens Lovlighed,

---

42. Eller enkelt Arbejdsgiver.

43. K. 462.

44. K. 1181.

45. Hvis Hovedkonflikten kan iværksættes uden Varsel, kan Sympatiaktionen varsles, uden at Hovedaktionen er varslet eller iværksat, K. 2074; det maa dog være en Forudsætning for Aktionens Iværksættelse, at Hovedkonflikten iværksættes forinden eller samtidig.

46. K. 120, 1621, 2074.

47. Lovlig Sympatiaktion kan ikke iværksættes til Støtte for Arbejdere, som uden at være samlet i en Organisation iværksætter Arbejdsstandsning, K. 1911.

at Hovedkonflikten er lovlig.<sup>48</sup> Er Hovedaktionen overenskomststridig eller klart stridende mod almindelige Retsgrundsætninger, maa dette ogsaa gøre Sympatiaktionen overenskomststridig. Derimod kan man ikke som Betingelse for Sympatiaktionens Lovlighed kræve, at Hovedkonflikten har et saadant Omfang, at Stridens Udvidelse skønnes paa-krævet, idet Parterne selv maa skønne over, med hvilken Kraft de vil sætte deres Krav igennem, uden at der ad Rettens Vej kan sættes Grænser herfor.<sup>49</sup>

Retten til Iværksættelse af Sympatistrejke kan være udelukket af særlige Grunde ved Karakteren af Hovedkonflikten.<sup>50</sup> Forfølger en Organisation foruden Støtteformalet ogsaa egne Formaal, beror Aktionens Lovlighed paa, om de sidstnævnte Formaal lovligt kan følges gennem Arbejdsstandsning.<sup>51</sup> Om Formaalet er begrænset til Støtte for Hovedkonflikten, kan i givet Fald være et tvivlsomt faktisk Spørgsmaal.<sup>52</sup>

5. Som Hovedregel kan der ikke iværksettes *Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemtvinge en Overenskomsts rette Opfyldelse eller at tvinge Modparten til at indgaa paa en bestemt Forstaaelse af et omtvistet Spørgsmaal om Overenskomstens Indhold*. Fortolkningen af de kollektive Overenskomster tilkommer de faglige Voldgiftsretter, eventuelt Den faste Voldgiftsret, og Brud paa Overenskomsten kan ikke føre til en Udvidelse af Striden, men maa gøres til Genstand for faglig Behandling, eventuelt for Paatale for Den faste Voldgiftsret. Denne Regel havde for dansk Rets Vedkommende ikke tidligere fundet noget almindeligt Udtryk i Lovgivningen, og forinden Loven om Den faste Voldgiftsret blev ændret i 1934, antoges det i Overensstemmelse med almindelige Kontraksregler, at Parterne i det kollektive Overenskomstforhold principielt maatte være berettigede til – hvis Kontrakten misligholdtes fra den anden Side – at holde deres egne Ydelser i Henhold til Kontrakten tilbage og navnlig gennem Arbejdsstandsning fremtvinge Overenskomstens Overholdelse.<sup>53</sup> Den Part, som vilde gribe til saadan Retorsion, løb naturligvis altid den Risiko, at det paastaaede Kontraktbrud fra Modpartens Side ikke antoges at foreligge; i saa Fald blev Aktionen selv et Overenskomstbrud.

---

48. K. 4558.

49. K. 2027; se dog det S. 246 anførte.

50. K. 2028.

51. K. 233.

52. Jfr. K. 631.

53. P. V. 21, K. 42, 1785. Ubetinget gjaldt Retten til at gennemtvinge Krav efter Overenskomsten ved Arbejdsstandsning dog ikke, P. V. 22, 28, 29.

Dog var Arbejdsstandsning i Anledning af Retstvister ogsaa før Lovændringen i 1934 som Hovedregel udelukket, hvor Parterne mellem sig havde vedtaget Anvendelsen af den af Hovedorganisationerne vedtagne Norm for Behandling af faglig Strid, hvis § 5 indeholder Forbud mod Arbejdsstandsning i Anledning af Tvistigheder om Overenskomstens Forstaaelse. Ifølge § 17, 4. Stk., i Voldgiftsretsloven i dens nuværende Affattelse gælder Normens Regler uden videre mellem Parterne, saafremt der ikke ved kollektive Overenskomster er vedtaget andre betryggende Regler til Afgørelse af Uenigheder af faglig Natur. Om Regler til Behandling af Retstvister maa anses som »betryggende« eller ikke, maa netop i Hovedsagen antages at bero paa, hvorvidt de indeholder et til Normens Regel svarende Forbud mod Arbejdsstandsning; Normen indeholder derfor nu en almindelig, mellem alle Parter, der har kollektiv Overenskomst, gældende Regel om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning i Anledning af Retstvister, selv om Afvigelser af mindre principiel Natur vil kunne vedtages.

Direkte forbyder Normens § 5 kun Arbejdsstandsning i Anledning af Uoverensstemmelse om Overenskomstens Forstaaelse. Saadan Uoverensstemmelse foreligger ikke, naar en Arbejdsstandsnings Ulovlighed erkendes, eller Overenskomstbrud er statueret ved faglig Voldgift eller ved Den faste Voldgiftsret. Alligevel maa Arbejdsstandsning som Hovedregel være udelukket ogsaa i dette Tilfælde.

At man før Voldgiftsretsloven i mange Tilfælde kunde have en Tilskyndelse til at gaa denne Vej, var en Følge af, at den almindelige Retsvej var uegnet til at sikre Opfyldelsen af overenskomstmæssige Forpligtelser; det kunde være baade halve og hele Aar, forinden de almindelige Domstole muligvis gennem baade to og tre Instanser kunde træffe en endelig Afgørelse om Erstatningspligten, og saa længe kan man i Arbejdsforhold ikke oppebie Afgørelsen. Efter Dannelsen af Den faste Voldgiftsret »kan der ikke længere indrømmes Organisationerne den samme Retorsionsret, som man under tidligere Tilstande har indrømmet dem. At der af den ene Part retsstridigt er gjort Brug af et Kampmiddel som Lockout, Strejke eller Blokade, kan ikke uden videre berettige Modparten til uden Hensyn til gældende Overenskomster 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 den Hjælp,

Parten behøver for fuldt ud at komme til sin Ret, eller paa Grund af særlige Omstændigheder ikke kan vente dette.»<sup>54</sup>

Det kan nemlig forekomme, at den almindelige Retsvej svigter, idet den ene af Parterne ikke bøjer sig for trufne Afgørelser, og endog Paatale og mulig gentagen Paatale for Den faste Voldgiftsret viser sig frugtesløs. F. Eks. er det forekommet, at en Fagforenings Medlemmer trods betydelige Bøder idømt ved Den faste Voldgiftsret fortsat har vægret sig ved at efterkomme Rettens Kendelser; det er da antaget, at Modparten var berettiget til som sidste Middel at søge Overenskomsten gennemført ved Trusel om og Iværksættelse af Strejke eller Lock-out.<sup>55</sup> Hvor et Overenskomstbrud bestaar i Iværksættelsen af en ulovlig Arbejdsstandsning, antages denne endvidere straks at kunne imødegaaes med et lovligt varslet Boykot af de ulovligt strejkende Arbejdere<sup>56</sup> eller en efter forudgaaende Varsel iværksat Blokade af den ulovligt lockoutende Arbejdsgiver.<sup>57</sup>

Anderledes ligger Sagen med Hensyn til den blotte *Arbejdsvægning*, Arbejdernes Nægtelse af at fortsætte, indtil der bydes dem efter deres Skøn overenskomstmæssige Arbejdsvilkaar. Arbejdsvægning i Anledning af Uenighed om Overenskomstens Forstaaelse er ganske vist ogsaa som Hovedregel forbudt, og det er foran i § 17 nærmere udviklet, hvorledes dette Forbud medfører en Indskrænkning i Arbejdernes Ret til at holde deres Ydelse tilbage, indtil Arbejdsgiveren opfylder de ham i Henhold til Overenskomsten paahvilende Forpligtelser. Det er yderligere fremhævet, at der for Arbejdsvægningen gælder visse særlige Undtagelser fra Hovedregelen.

Lovlig Arbejdsvægning kan saaledes iværksættes, naar der foreligger Betalingsstandsning fra Arbejdsgiverens Side, Normens § 5.<sup>58</sup> Grunden til denne Undtagelse er navnlig den, at Arbejderne, der paa Grund af Arbejdsgiverens Insolvens ikke kan faa deres tilgodehavende Løn, ikke

---

54. K. 11, 13 og 14, jfr. K. 367.

55. K. 38, 2027 smh. med K. 4863. Mærkes maa særlig, at Arbejdsstandsning under disse Forhold kan iværksættes over for Fagforeningen, selv om denne ikke har Medansvar for Overenskomstrænkelsen, K. 38.

56. K. 295.

57. K. 432.

58. Jfr. om det Tilfælde, at Normens Bestemmelse ikke er optaget i den faglige Overenskomst, K. 137.

I Konkursretten har Betalingsstandsning en speciel teknisk Betydning; denne kan ikke være afgørende for Forstaaelsen af Bestemmelsen i Normen for Behandling af faglig Strid.

gennem Sagens Forfølgning ved Voldgift eller for Den faste Voldgiftsret har nogen Sikkerhed for at faa Løn for deres Arbejde; at arbejde videre uden rimelig Udsigt til at faa Betaling derfor kan man naturligvis ikke paalægge Arbejderne, og i Overensstemmelse med det angivne Hensyn maa Bestemmelsen forstaas. Paastaar Arbejdsgiveren, at han har betalt Arbejderne det fulde Tilgodehavende, men Arbejderne mener at have mere til Gode, skal Striden derimod afgøres ad Rettens Vej og maa ikke give Anledning til Arbejdsstandsning. Kun hvis manglende Udbetaling af Løn kan antages at skyldes manglende Evne hos Arbejdsgiveren til at tilsvare Lønnen<sup>59</sup> eller savner rimelig retlig Begrundelse,<sup>60</sup> kan øjeblikkelig Arbejdsnedlæggelse finde Sted. Berettiget til at deltage i Arbejdsstandsningen er ikke blot de Arbejdere, som direkte omfattes af Betalingsstandsningen, men ogsaa andre Arbejdere, som paa Grund af delvis Betalingsstandsning maa føle deres Sikkerhed for fremtidige Lønudbetalinger truet.<sup>61</sup> Da Formaalet med Arbejdsstandsningen dog ikke i første Række er at udøve en Tvang over for Arbejdsgiveren, men blot at hindre, at Arbejderne skal arbejde uden Løn, er det et nyt og yderligere Spørgsmaal, hvorvidt Fagforeningen kan etablere almindelig Blokade af det standsede Arbejde. Det maa dog sikkert antages.<sup>62</sup>

Er Arbejdet overgaaet til en ny Arbejdsgiver, der f. Eks. har overtaget det Værksted, hvis Indehaver har standset Udbetalingen af Løn, eller er indtraadt i en Bygningsentreprise, efter at den tidligere Mester har mattet opgive paa Grund af Betalingsvanskeligheder, bortfalder den umiddelbare Grund til Arbejdsstandsningen. Arbejderne kan da uden at behøve at nære særlig Frygt for manglende Betaling gaa i Arbejde igen. Her er alene Spørgsmaal om, hvorvidt den kollektive Arbejdsvægring kan anvendes som Tvangsmiddel til Gennemtvungelse af Betaling for det allerede udførte Arbejde.

Imod en saadan Ret taler til en vis Grad den Omstændighed, at den

---

59. K. 1146, 1325, 1538, 3287, 3348, 5125, samt om Forsømmelse af Tilslutning til Sygelønsordning, K. 5162.

60. Se faglig Voldgiftskendelse af 3. Marts 1945, jfr. Illum i U. f. R. 1945 B. 99 ff., jfr. K. 4615.

61. K. 79; derimod maa andre Arbejdere, der ikke selv berøres eller trues ved Betalingsstandsningen, ikke understøtte Betalingskravet ved Arbejdsnedlæggelse, K. 2183.

62. Herimod K. 79; mod denne Kendelse taler dog flere af de Kendelser, som er afsagte om Forholdet, hvor Arbejdet er overtaget af en ny Arbejdsgiver, jfr. straks nfr. i Teksten.

nye Arbejdsgiver ikke har nogen Pligt til at opfylde sin Forgængers Forpligtelser. Fagforeningen vil hverken ved faglig Voldgift eller ved Søgmaal for Den faste Voldgiftsret kunne faa ham tilpligtet hertil. Desuagtet *kan* imidlertid den kollektive Overenskomst fortolkes saaledes, at Arbejdspigten ifølge denne er betinget af, at ældre Restancer betales, og denne Forstaaelse anerkendes af Den faste Voldgiftsret i visse Tilfælde, navnlig inden for Bygge- og Entreprenørfagene.

Gennem adskillige Aar har Fagforeningerne, naar en Entreprenør af økonomiske Grunde har maattet give op, fulgt den Praksis at blokere Arbejdspladsen over for den nye Entreprenør, indtil mulige Restancer af Arbejds løn fra den tidligere Entreprenørs Side var blevet betalt. I de enkelte Tilfælde, hvor den nye Entreprenør har rejst Indsigelse herimod, er denne blevet forkastet, allerede fordi der inden for Bygge- og Entreprenørvirksomheden har dannet sig en Koutume, hvorefter den nye Entreprenør er pligtig til at taale Arbejdsvægningen, til Restancen er betalt.<sup>63</sup> Til Fordel for en saadan Løsning kan ogsaa anføres, at det ikke er den nye Entreprenør, som kommer til at udrede Restancen, men Bygherren, der ved at indsætte passende Bestemmelser om Sikkerhedsstillelse for Overholdelse af Entreprenørernes Forpligtelser, i nogen Grad paa Forhaand er i Stand til at sikre sig mod Tab.

Da Afgørelserne inden for Bygge- og Entreprenørfagene er støttet paa en inden for disse Fag herskende Koutume, kan de ikke være afgørende for Stillingen i andre Fag. Ogsaa uden for disse Fag findes der dog en enkelt Afgørelse, der anerkender Betalingsstandsning som lovlig Grund til Arbejdsvægning over for den, som overtager et Værksted, og som vægrer sig ved at betale Forgængers Lønrestancer.<sup>64</sup> Denne Afgørelse støtter navnlig sit Resultat paa, at den nye Arbejdsgiver overtager Udbyttet af det ubetalte Arbejde, og der derfor er en vis Rimelighed for, at han skal betale Lønnen; hvorvidt han over for Forgængeren har paataget sig Pligt hertil eller ikke, kan være Arbejderne ligegyldigt. Hvis et Arbejde flyttes til en anden Arbejdsgiver, efter at den første har standset Lønudbetalingerne, finder Regelen om Ret til Arbejdsstandsning dog i hvert Tilfælde ikke Anvendelse.<sup>65</sup>

---

63. K. 1870, 2244; efter Restancens Betaling kan Arbejdets Genoptagelse derimod ikke betinges af Sikkerhedsstillelse, medmindre den nye Entreprenørs Forhold giver særlig Grund for Kravet, K. 121; om Krav paa Spadserepenge se nfr. S. 364 Note 21. Hvis Bygningen sælges ved Tvangsauktion, maa Retten til Blokade formentlig i Regelen bortfalde.

64. K. 137.

65. K. 1331.

Under alle Omstændigheder fortabes Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning som Tvangsmiddel over for den nye Arbejdsgiver, saafremt Arbejderne ved ikke at fordre Lønudbetaling, saa snart deres Krav var forfaldne, har været Skyld i, at Restancerne har antaget et større Omfang.<sup>66</sup>

Lige med Betalingsstandsning kan man ikke stille det Forhold, at Arbejdsgiveren økonomisk staar paa svage Fødder. Det er derfor antaget, at det var uberettiget at iværksætte Arbejdsstandsning, fordi en Kaution for Lønnen, som var afgivet i Anledning af tidligere Lønrestancer, blev opsagt.<sup>67</sup> Hvis Arbejdsgiverens Forhold giver grundet Formodning for, at han vil have Vanskelighed ved at skaffe Midlerne til Lønnens Betaling, vil det dog efter Omstændighederne staa den enkelte Arbejder frit for at kræve Sikkerhedsstilling for Lønkravet.<sup>68</sup> Kollektiv Arbejdsvægring maa derimod ikke finde Sted, og Fagforeningen maa derfor ikke udstede noget Paabud om, at Arbejderne skal kræve Sikkerhedsstilling.<sup>69</sup>

Hvis Hensynet til Liv giver tvingende Grunde til Arbejdsstandsning, kan denne ogsaa ske uden Varsel. At Arbejdernes Liv ikke ved de Forhold, hvorunder Arbejdet udføres, maa udsættes for øjensynlig Fare, er en saa selvfølgelig Ting, at man selv uden udtrykkelig Hjemmel maatte anerkende Retten til at nægte at arbejde under livsfarlige Forhold.<sup>70</sup> Tvivlsomt vil det alene kunne være, hvorvidt Arbejdsstandsningen maa anerkendes som lovlige, naar Arbejdet nedlægges, men det senere ved Voldgift slaas fast, at Faren ikke havde en saadan Karakter, at Arbejdsvægringen kan opretholdes. Paa den ene Side er det betænkeligt at gøre Arbejderne, som med nogen Grund frygter en Fare ved Arbejdets Udførelse, ansvarlige for deres – som det viser sig uberettigede – Arbejdsvægring. Den faste Voldgiftsret har derfor i flere Tilfælde fritaget Arbejderne for Ansvar ud over den ved Standsningen foran-

---

66. K. 2183.

67. K. 680.

68. K. 967.

69. K. 967, men dog maaske en Forudsætning i K. 680 om, at visse Forhold kan sidestilles med Betalingsstandsning.

70. K. 1301, om Grundene til Standsningen bør Fagforeningen eller Arbejderne straks give Arbejdsgiveren Meddelelse, K. 1304. Den paastaede Livsfare giver ikke Fagforeningsformanden Ret til at give Arbejderne Ordre til Arbejdets Udførelse paa anden Maade, end de er instrueret om, K. 1430. Om Arbejdets Standsning i Anledning af telefonisk Meddelelse om Anbringelse af Bomber, K. 2453, 3481.

ledigede Ekstraudgift under Henvisning til deres gode Tro.<sup>71</sup> Paa den anden Side maa man, for at Arbejdsstandsninger grundet paa Henvisning til en formodet Livsfare ikke skal antage alt for stort Omfang, fordre, at der foreligger et Faremoment, som gør det aabenbart uforvarligt at paabegynde eller fortsætte Arbejdet.<sup>72</sup> Hvis der f. Eks. ved et Losningsarbejde opstaar Spørgsmaal om Livsfare, bør begge Parter straks tage Initiativet til at foranledige foretaget en Besigtigelse ved uvildige Mænd; disses Skøn vil da baade kunne være vejledende for Arbejdernes Stilling til Spørgsmaalet, om Arbejdsvægningen skal opretholdes, og for den muligt senere nedsatte Voldgiftsret.<sup>73</sup> Hvis den umiddelbare Anledning til en Arbejdsstandsning ikke har været Arbejdernes Henvisning til den med Arbejdet forbundne Livsfare, men andre Uoverensstemmelser, eller hvis Arbejderne er villige til at fortsætte under samme Forhold mod en højere Løn, vil man ikke være tilbøjelig til at anerkende Arbejdsvægningen som lovlig.<sup>74</sup>

Normen for Behandling af faglig Strid hjemler endvidere en øjeblikkelig Arbejdsstandsning, hvor Hensynet til Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grunde dertil. Af disse Tilfælde er Hensynet til Velfærd temmelig upraktisk; ej heller spiller Hensynet til Æren større Rolle.<sup>75</sup> For det første maa der fra Arbejdsgiverens eller hans Repræsentants Side foreligge et ret groft ærerørigt Forhold over for en eller flere Arbejdere, før Bestemmelsen kan berettige til Arbejdsvægning;<sup>76</sup> for det andet er det her som i de andre Tilfælde kun Arbejdsvægning, ikke almindelig Arbejdsstandsning, som hjemles, og det er kun den eller de Arbejdere, som er fornærmede, som kan nedlægge Arbejdet.<sup>77</sup> Ønsker Fagforeningen derudover Oprejsning for den stedfundne Krænkelser, maa Vejen være organisationsmæssig Paatale af det skete.

Normen for Behandling af faglig Strid angiver tilsyneladende udtømmende de Tilfælde, hvor Arbejdsvægning lovligt kan finde Sted.

---

71. K. 1930, 1683, 5509.

72. K. 1859, jfr. K. 1160. At der kan være en Mulighed for, at Arbejdets Udførelse strider mod præventive Lovbestemmelser, er ikke i sig selv tilstrækkelig Grund til Arbejdsvægning, K. 4589.

73. K. 1430, jfr. K. 3240.

74. K. 403, 803, 1764, 3447, 3724, 4819, jfr. K. 3502. Har tilsvarende Arbejde tidligere været udført uden Indsigelse, kan Normens § 5 i Regelen heller ikke paaberaabes, K. 3589, 3600. Om et særligt Tilfælde K. 2269.

75. Se herom S. 224 f.

76. K. 1907.

77. K. 113, 1123, 2582. Om Arbejdsstandsning paa Grund af Utilfredshed med en Arbejdskollegas Optræden, K. 5037.

En videregaaende Ret til Arbejdsvægning kan dog være hjemlet ved Overenskomst.<sup>78</sup> Gennem Den faste Voldgiftsrets Praksis er Rammerne for den lovlige Arbejdsvægning endvidere blevet noget udvidet; Retningslinierne herfor er imidlertid ikke synderlig klare, og i visse Tilfælde forekommer der ogsaa modstridende Afgørelser. En Undersøgelse af de enkelte Konfliktstilfælde er derfor paakrævet.

Langt de fleste Stridigheder mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere skyldes Uenighed om den Arbejderen tilkommende Betaling. Drejer Sagen sig om, hvilken Betaling den kollektive Overenskomst eller Arbejdernes Aftale med Arbejdsgiveren fastsætter, maa Arbejdsvægning ikke finde Sted uden Hensyn til Berettigelsen af Arbejdernes Krav om højere Løn.<sup>79</sup> Angaar Striden det Spørgsmaal, om Arbejdet skal udføres i Akkord- eller Timeløn, gælder samme Hovedregel, i alt Fald hvis Arbejdet er paabegyndt.<sup>80</sup>

Anderledes er derimod Forholdet, hvis Krav om højere Betaling rejses under Henvisning til, at Overenskomsten ikke omfatter det omhandlede Arbejde, jfr. foran under Nr. 3.

Meget hyppige er Tvistigheder om, hvorvidt Arbejderne er pligtige til at efterkomme Arbejdsgiverens Forlangende om Udførelse af Over-

---

78. Se f. Eks. om Ret til Arbejdsstandsning paa Grund af Ukendskab til det danske Sprog hos den Arbejder, der betjener det lossende eller lastende Skibs Winch, K. 529 og 556.

79. Jfr. som Eksempler P. V. 19, 23, K. 378, 772, 777, 1078, 1155, 1274, 1364, 1600, 1961, 2263, 2395; at Sagens Afgørelse ved Voldgiftsretten trækker længe ud, berettiger ikke til Arbejdsstandsning for at gennemtvinge det fremsatte Krav, K. 1505.

Hvis Betalingen for nyt Arbejde i Henhold til Overenskomsten skal fastsættes ved Voldgift, vil det dog være en Forudsætning for Arbejdernes Pligt til at gaa i Gang med Arbejdet, at der tilbydes dem en rimelig Forskudsbetaling, K. 766.

Ved K. 1302 har Den faste Voldgiftsret i Strid med den almindelige Regel godkendt Arbejdsvægning til Støtte for Krav om garanteret Timebetaling i Anledning af Lastens for langsomme Udlevering fra Skibet, men herimod igen K. 2175.

80. P. V. 28, K. 51, 1861, 1917, 2107, men derimod i Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren uberettiget stillede Krav om, at man skulde forlade den hidtidige Ordning, K. 1035, 1037 og 1038; hvis der under Forhandlingerne om Akkordbetaling for nyt Arbejde ikke opnaas Enighed, kan Arbejderne vægre sig ved at paabegynde Arbejdet, indtil der stilles bestemt Krav om Arbejdets Udførelse i Timeløn i Henhold til Overenskomstens Bestemmelse herom, K. 1290. Ved K. 2597 er det antaget, at Fagforeningen var berettiget til at standse Paabegyndelsen af Arbejde i Anledning af Krav om Akkord. Under de givne Forhold er denne Kendelse maaske overvejende betænkelig, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 64, men Illum smst. S. 114.

arbejde. Hvor Afgørelsen af et Overarbejdskravs Berettigelse beror paa et Skøn over Nødvendigheden af det paagældende Arbejde og Kravets Rimelighed i andre Retninger, har Den faste Voldgiftsret i det hele konsekvent gennemført det Standpunkt, at Arbejderne maa efterkomme det stillede Krav med Forbehold af deres Ret til at faa Kravets Berettigelse indbragt for faglig Voldgift.<sup>81</sup> Drejer Tvisten sig om Anvendelsen af en mere klar Regel, f. Eks. om Arbejdernes Pligt til at arbejde over 1. Maj eller om Pligten til at fortsætte efter en Spisepause i Strid med herskende Koutume, er Retten tilbøjelig til at anse Overarbejdsvægning som lovlig, under Forudsætning af, at Arbejdernes Krav er berettiget.<sup>82</sup> I de Tilfælde, hvor Overarbejde var forbudt i Henhold til Lov Nr. 119 af 7. Maj 1937, maatte det dog sikkert antages, at en Overarbejdsvægning ikke kunde paadrage Ansvar som ulovlig Arbejdsvægning, idet Efterkommelsen endog kunde paadrage Strafansvar.<sup>83</sup>

Hvad der gælder om Overarbejde, finder formentlig tilsvarende Anvendelse paa Tvist om Arbejdstiden iøvrigt. Arbejdsvægning vil derfor ikke kunne ske i Anledning af et paastaaet Misbrug af Arbejdsgiverens mere eller mindre skønmæssige Adgang til Forskydning af Arbejdstiden.<sup>84</sup> Ej heller kan Arbejdsvægning lovligt ske, saafremt der gennem en vis Tid er arbejdet over efter en særlig Arbejdsordning,<sup>85</sup> mod hvilken først nu Indsigelsen rejses. Endelig kan Omstændighederne udkræve, at der i god Tid forud gives Varsko om Arbejdsvægningen.<sup>86</sup>

Hvis der opstaar Uenighed om Arbejdsmaaden, f. Eks. om Størrelsen af det Arbejdshold, der sættes til et bestemt Arbejde, maa saadan Tvist ikke give Anledning til Arbejdsstandsning, men det maa være Arbejder-

---

81. K. 579, 848, 882, 966, 1002, 1013, 1251 (under stærkt formildende Omstændigheder), 1254, K. 1516, 1736, 3240, 3340, 3354, 5257, jfr. 5549. Kun i ganske enkeltstaaende Tilfælde er en Overarbejdsvægning anset som lovlig efter et Skøn over samtlige Omstændigheder, K. 1617, eller under Henvisning til Arbejdsgiverens ensidige og uberettigede indførelse af ny Regler om Betalingen, K. 3161. Ved K. 5537 ansaas en Overarbejdsvægning iværksat til Støtte for et Lønkrav som ulovlig, uanset om Overarbejdet iøvrigt havde større Omfang end hjemlet ved Overenskomsten.

82. K. 756, 1258.

83. Se dog K. 2703. I de Overenskomster, som var indgaaet til nærmere Gennemførelse af Lovens Bestemmelser om Undtagelse fra Forbudet mod Overarbejde, forekom der dog Eksempler paa, at foreløbig Efterkommelse af Overarbejdsbegæringen var paabudt.

84. K. 230, 2606, 2879, 2910, 3349, 4364, jfr. K. 3331.

85. K. 2304.

86. K. 1064.

nes Sag gennem Voldgiftsbehandling eventuelt at faa sig tilkendt Erstatning i Anledning af det paastaaede Overenskomstbrud.<sup>87</sup>

At Arbejdsgiveren nægter at gaa med til Voldgiftsbehandling vedrørende et omtvistet Spørgsmaal, berettiger ikke til Arbejdsvægning.<sup>88</sup>

Hvis de hygiejniske Krav, som Lovgivningen eller Overenskomsten stiller til Arbejdsstedets Rengøring eller Opvarmning, ikke er opfyldt, er det antaget, at Arbejderne kan vægre sig ved at arbejde.<sup>89</sup> Ligeledes er det antaget, at Arbejderne ved Udeblivelse kan modsætte sig den offentlige Beskuelse af Arbejdet, som finder Sted ved Arbejdspladsens Forevisning paa Rundskuedagen, hvorved Den faste Voldgiftsret dog fremhæver, at Arbejderne ikke er berettiget til at modsætte sig Forevisning af Virksomheden i Arbejde af studiemæssige Grunde eller under mere private Former.<sup>90</sup>

En Arbejdsvægning kan ingensinde have et videregaaende Formaal end at undgaa Arbejde under overenskomststridige Vilkaar. Derfor er en øjeblikkelig Arbejdsstandsning som en Reaktion over for en Afskedigelse ubetinget ulovlig.<sup>91</sup> Ej heller maa Arbejdsstandsning finde Sted, fordi Arbejdsgiveren ved Arbejdsholdets Antagelse paastaas at have tilsidesat gældende Antagelsesregler,<sup>92</sup> eller fordi Arbejdere af en vis Gruppe vil gøre Krav paa Arbejde, der udføres af andre Arbejdere.<sup>93</sup>

---

87. Se om Arbejdsholdets Størrelse og Sammensætning K. 985, 1160, 1182, 1890, om Tvist om Forstaaelsen af Forbudet mod delvist Bordarbejde ved Losning K. 1040, 1822, om Arbejdernes Ret til indenbords Arbejde K. 1479, 1623, men derimod under Henviisning til mangeaarig Sædvane K. 644, om Arbejdsgiverens Berettigelse til at lade Fagarbejdere arbejde sammen med Arbejdsmænd K. 1125, 1862, om Pligten til at tage Vejer af Arbejdsholdet K. 1788, om Arbejdernes Pligt til at betjene to Maskiner K. 2519, Pligt til at levere Arbejdstøj K. 1101, om Retten til at lade en Del af Arbejdet udføre af ufaglærte K. 4106, 4198; hvor Arbejdsgiveren forlangte en Forøgelse af Arbejdstempoet, er det antaget, at en Vægning ikke kunde ligestilles med Strejke og kun kunde foranledige Arbejdsgiveren til faglig Paatale, K. 327; om Utilfredshed med Rationaliseringens Gennemførelse K. 4760, jfr. 4763.

88. K. 1365.

89. K. 919, 1778; om Arbejdsvægning i Anledning af, at Arbejdsgiveren har undladt at tegne Ulykkesforsikring, se K. 998; da Arbejderne i Henhold til Lov Nr. 183 af 20. Maj 1933 § 19 har Ret til Forsikringsydelse uanset Arbejdsgiverens Forsømmelse, kan denne nu næppe berettige til Vægning. Se i denne Forbindelse ogsaa K. 2452.

90. K. 159.

91. K. 96, 211, 602, 814, 2390, 2774, 3986, 4760, 5151; om Overarbejdsvægning med Gennemtvivngelse af en Arbejders Genantagelse for Øje, K. 1254.

92. K. 1855.

93. K. 1910, 2356, 2415.

Endvidere maa en Arbejdsvægning altid være begrænset til de Arbejdere, der berøres ved den bestaaende Konflikt.<sup>94</sup> Endelig kan Arbejdets Genoptagelse efter en lovlig Arbejdsvægning, f. Eks. paa Grund af Livsfare, ikke betinges af Krav paa Ventepenge m.v., der skal undergives Behandling efter Regler for faglig Strid og ikke maa medføre Arbejdsstandsning.<sup>95</sup>

En Arbejdsvægning er ikke alene ulovlig, hvor den fører til Arbejdets Standsning, men ogsaa hvor Arbejdsgiveren ved foreløbigt at efterkomme det stillede Krav afværger Arbejdsvægningens Udbrud.<sup>96</sup> Det maa dog paahvile Arbejdsgiveren ved klart at opfordre Arbejderne til at gaa i Arbejde at sikre sig Beviset for, at der foreligger en klar Arbejdsnægtelse.<sup>97</sup>

6. Hvis en Arbejdsstandsning iværksættes i Overenskomstperioden som en blot *Demonstration over for Arbejdsgiveren*<sup>98</sup> eller *uden noget Formaal, som staar i Forbindelse med Arbejdsvilkaaene*, egne eller andres, antages den her i Landet at være stridende mod den almindelige Arbejdspflicht efter Overenskomsten.<sup>99</sup> Saaledes er det antaget, at en Arbejdsnedlæggelse af en Dags Varighed, der tilsigtede at tilkendegive Arbejdernes Mishag over for Politiets Optræden under Strejkeuroligheder, maatte betragtes som Overenskomstbrud over for Arbejdsgiverne.<sup>100</sup>

- 
94. K. 644, 1778; for de Arbejdes Vedkommende, som deltager i ulovlig Arbejdsvægning uden at være berørt af Konflikten, vil der derfor foreligge skærpende Omstændigheder ved Bedømmelsen af Bodsansvar, K. 1101.
95. K. 1304, jfr. K. 1679.
96. K. 1367, 1429.
97. K. 1189.
98. K. 961; om Arbejdsvægning som *Demonstration over for Skibe*, der fører Hagekorsflag, se K. 1817, 1844, og om *Demonstrationsstrejker rettet mod Racediskrimination*, K. 5685, 5690, 5691.
99. Bestemmelsen om Affolkning i Hovedaftalens § 2, 6. Stk. rummer dog en Begrænsning »som Led i en faglig Strid«. Som Motivering for denne principstridige Regel anføres i Bemærkningerne, at Tilføjelsen dækker den herskende Retstilstand, hvilket næppe er rigtigt.
100. K. 1939; se endvidere om samlet Deltagelse i en af Fagforeningen foranstaltet Skovtur paa en af de almindelige Arbejdsdage K. 1644, om uhjemlet Etablering af week-end eller Julehelg K. 237, 242, 243, 247, 255, 260 og K. 336, samt om Proteststrejker i Anledning af den almindelige Forsyningsituation K. 3966, 3967, 4006, om Arbejdsstandsning som Følge af Uoverensstemmelser imellem Grupper af Arbejdere K. 5146.

Overenskomsters ophør<sup>1</sup>

De kollektive Overenskomster vil som Regel indeholde Bestemmelser om deres Gyldighedstid. Undtagelsesvis kan Aftalen være sluttet for et bestemt Tidsrum, saaledes at den derefter uden videre ophører at gælde.<sup>2</sup> Oftest vil det dog være bestemt, at Overenskomsten bortfalder ved Opsigelse med et vist Varsel. Hertil knytter sig hyppigt Bestemmelser om, at Opsigelse tidligst maa ske til et nærmere angivet Tidspunkt, og at Overenskomsten, hvis den da ikke bliver opsagt, anses forlænget for et vist længere Tidsrum.<sup>3</sup>

I Tiden før den første Verdenskrig var de faglige Overenskomsters Gyldighed i Almindelighed fastsat til 3–5 Aar. Under de urolige Prisforhold i Krigstiden og Efterkrigstiden kom man ind paa at fastsætte en kortere Varighed, ofte 1 Aar. Desuden kom man ind paa at afbøde Virkningerne af Forandringer i Prisniveauet ved Bestemmelser om Regulering af de overenskomstmæssige Lønninger, saafremt der skete Forandringer i Detailpristallet i Overenskomstperioden, men denne Ordning, som i Tider med nedadgaaende Priser vakte Arbejdernes Uvilje, blev forladt i Aarene før 1930. Af Hensyn til Erhvervslivet, der generes af hyppige Konflikter om Lønnen, enedes Hovedorganisationerne ved Bestemmelse i Forhandlingsreglerne af 1936 om, at Parterne bør tilstræbe Overenskomster af mere end 1 Aars Varighed med Indførelse i Overenskomsterne af Bestemmelser om Opsigelsesret i den løbende Overenskomstperiode – dog kun til en 1. Marts – ved visse i Overenskomsterne angivne Udsving i Prisniveauet (Pristallet). Med den angivne Modifikation afsluttedes de faglige Overenskomster for to Aar, indtil Pristalsregulering genindførtes under og efter den 2. Verdenskrig. Herefter har Overenskomstperioden i Regelen været 2 Aar. I 1958 forsøgte man sig med en 3 aarig Overenskomstperiode – dog med lidet Held. Mod Slutningen af Perioden iværksattes talrige ulovlige Strejker, navnlig inden for Fag, hvor Mulighederne for Lønbevægelser i Overenskomstperioden iøvrigt var ringe.

- 
1. Om Ophør paa Grund af Misligholdelse og andre Tilfælde af bristende Forudsætninger, se foran S. 119 ff.
  2. Selv i saa Fald kan det undertiden være nødvendigt ved Udløbstiden at tilkendegive, at man nu betragter Overenskomstforholdet som ophørt, K. 2995.
  3. Om Opsigelsesterminens Bestemmelse for de ved Lov Nr. 17 af 31. Januar 1933 omfattede Overenskomster, se K. 1848.

At Septemberforliget kunde bringes til Ophør ved Opsigelse, fremgik af Forligets § 13. Det var imidlertid allerede af Den permanente Voldgiftsret udtalt, at Forliget ikke uden videre vilde kunne sidestilles med de almindelige Lønoverenskomster.<sup>4</sup> Da Forliget opsagdes i Dec 1959, blev der af De samvirkende Fagforbund givet Opsigelsesvarsel til den 1. Juli 1960, men herimod protesterede Arbejdsgiverforeningen, idet den gjorde gældende, at Opsigelse kun vilde kunne ske til det Tidspunkt, hvor de faglige Overenskomster udløb. Da det i hvert Fald næppe kunde antages, at Arbejdsstandsning vilde kunne iværksættes inden for den løbende Overenskomstperiode, havde Spørgsmaalet kun akademisk Interesse, og Protesten blev ikke heller efterfulgt af nogen Sag ved Den faste Voldgiftsret.

Om Hovedaftalens Opsigelse bestemmer dens § 12 følgende: Denne Hovedaftale er gældende, indtil den med 6 Maaneders Varsel opsiges til en 1. Oktober, dog tidligst til den 1. Oktober 1966. Den af Hovedorganisationerne, der maatte have Ønske om Ændringer i Hovedaftalen, skal 6 Maaneder forud for Opsigelsen underrette Modparten herom, hvorefter der optages Forhandlinger med det Formaal at opnaa Enighed og derved undgaa Opsigelse af Hovedaftalen.

Er Forhandlinger om en Fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden Opsigelse ikke afsluttet til den paagældende 1. Oktober, gælder Hovedaftalen, uanset at Opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de i Kraft værende kollektive Overenskomster afløses af nye, og Hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive Overenskomsters Ikrafttræden.<sup>5</sup>

Saaframt Hovedaftalen opsiges, og Parterne ikke gennem Forhandling naar til Enighed om en ny Overenskomst i dens Sted, vil det nok være overvejende sandsynligt, at Lovgivningsmagten vil skride ind med nærmere Bestemmelser, navnlig om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning.

Hvis en Overenskomst ikke indeholder nogen Bestemmelse om Udløb eller Opsigelse, kan det ikke deraf sluttes, at det har været Hensigten, at den skulde skabe stedsevarende Forpligtelser. Om dette har været Meningen, maa bero paa Fortolkning, og paa de kollektive Overenskomsters Omraade maa Formodningen stedse være for, at Overenskomster kan bringes til Ophør ved Opsigelse.

I Hovedaftalens § 7 er Opsigelsesfristen for Overenskomster angaa-

---

4. Jfr. nærmere P. V. 18.

5. Om særskilt Opsigelse af Septemberforliget af de af Hovedorganisationerne udtraadte Underorganisationer, se foran S. 120.

ende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold fastsat til mindst 3 Maaneder, medmindre andet er aftalt.

Da Bestemmelsen udtrykkelig er gjort fravigelig, har den kun Betydning ved at fastsætte Opsigelsesvarslet, naar Overenskomsten ikke selv indeholder Bestemmelser derom.<sup>6</sup> Et Opsigelsesvarsel paa 3 Maaneder er det almindelige ogsaa uden for Hovedaftalens Omraade, og Formodningsreglen maa derfor ogsaa gælde faglige Overenskomster, som er afsluttet med Arbejdsgivere, der staar uden for Arbejdsgiverforeningen og ikke har tiltraadt Hovedaftalen. Bestemmelsen har først og fremmest været anvendelig paa almindelige faglige Overenskomster angaaende Løn og øvrige Arbejdsvilkaar, hvad enten disse omfatter en enkelt Virksomhed eller et helt Fag. Den almindelige Opsigelsesfrist har dog gentagne Gange været sat ud af Kraft, for Hovedorganisationernes Vedkommende ved de mellem dem vedtagne Forhandlingsregler. I Stedet for Opsigelse med 3 Maaneders Varsel traadte efter disse Regler Fremsendelse af Forslag til Ændring senest en vis Dato (efter Forhandlingsreglerne af 1960 den 1. Nov.) før Udløbsdagen, medens Opsigelse iøvrigt kunde ske med 14 Dages Varsel.<sup>7</sup> For Overenskomster af mere specielt Indhold er Opsigelsesvarslet 3 Maaneder, hvis Overenskomsten omfatter et større Fagomraade.<sup>8</sup> Om andre Overenskomster, f. Eks. med en enkelt Virksomhed alene om Ferie, om Gennemførelse af Overenskomstens Regler om Overarbejde, om Fravigelse af Bestemmelse om Arbejdstid etc. gælder kun den Regel, at Opsigelse kan ske med et passende Varsel.<sup>9</sup>

Bestemmelsen i Hovedaftalens § 7 gælder ikke heller med Hensyn til Akkordprislistor (eller faste Akkorder, der ligestilles hermed), gældende for en enkelt Virksomhed. Akkordprislistor inden for Jernindustrien kan i Henhold til Fagets Hovedoverenskomst opsiges med 2 Maaneders Varsel til den første i en Maaned.<sup>10</sup>

En Koutume, som ikke blot udfylder en Bestemmelse i en bestaaende

---

6. K. 761, 1609, jfr. K. 3100, 2875.

7. Jfr. foran S. 93.

8. K. 1901.

9. K. 652: 4 Dages Varsel tilstrækkeligt ved Opsigelse af formløs Aftale om en særlig Betaling; K. 1254: Aftale om Paaskelørdags Frihed kunde opsiges med passende Varsel, men dog ikke den sidste Arbejdsdag før Paaske. Ved Afgørelsen af Varslets Længde maa Hensyn tages til, at der gives Arbejdsgiveren den tilstrækkelige Frist til at træffe de for Virksomhedens Drift i Anledning af Opsigelsen fornødne Foranstaltninger.

10. Se om Virkningen af saadanne Opsigelser i Henseende til Arbejdets Udførelse i Timeløn og Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning, samt om Akkordpris-

Overenskomst, men som fastslaaer en selvstændig Regel, kan være Genstand for Opsigelse paa samme Maade som en egentlig Overenskomst.

En Begrænsning i Adgangen til Opsigelse af Særoverenskomster og Koutumer kan ligge deri, at de slutter sig saaledes til Hovedoverenskomsten, at en særskilt Opsigelse ikke kan finde Sted. Særoverenskomstens Opsigelse bliver derved bundet til samme Tidspunkt som Hovedoverenskomstens Udløb, og som Regel maa det ogsaa antages, at der med Hensyn til Særoverenskomsten maa gives samme Opsigelsesvarsel som for Hovedoverenskomsten.<sup>11</sup> Navnlig i de senere Aar, hvor Tendensen stedse mere gaar i Retning af generelle Forlængelser af hele Overenskomstforholdet kun med almindelige Ændringsbestemmelser navnlig om Lønnens procentvise Forhøjelse og Nedsættelse, er det blevet et vigtigt Spørgsmaal, om en Særoverenskomst kan opsiges særskilt. Besvares Spørgsmaalet bekræftende, forringes Særoverenskomstens Værdi betydeligt; besvares det benægtende, vil det være vanskeligt at opnaa Særoverenskomstens Undtagelse fra den almindelige Forlængelse af samtlige Overenskomster. I hvilken Udstrækning Aftaler med enkelte Virksomheder er indbefattet herunder, er naturligvis et Fortolkningsspørgsmaal.<sup>12</sup>

Ligesom en Koutume, der alene uddyber en Overenskomst Bestemmelser, ikke kan opsiges særskilt,<sup>13</sup> gælder tilsvarende om udtrykkelige Overenskomster, der alene tjener til en Uddybning og Fortolkning af en bestaaende Overenskomst.<sup>14</sup> Bortset herfra kan Spørgsmaalet være afgjort ved en almindelig Bestemmelse i Hovedoverenskomsten om Forlængelse af gældende Særoverenskomster for samme Tidsrum som Hovedoverenskomsten.<sup>15</sup> Omvendt kan det fremgaa af Særaftalen, at den alene er indgaaet indtil videre,<sup>16</sup> eller at den kun kan opsiges sam-

---

listernes Uopsigelighehed under et almindeligt Strejkeforbud i Henhold til Lov foran S. 249 f.

11. K. 3756, men om Nedsættelse af den almindelige Arbejdstid indtil videre K. 3860 og om Aftale om Ventetid i Anledning af Luftalarm K. 3331.

12. K. 2842, 5649, og foran S. 122.

13. K. 714, jfr. K. 2519, 2606, 4967. Om en Aftale om Adgangen til at holde kontrollerende Arbejdere uden for Fagforeningen, K. 5219.

14. K. 1324, 3161, jfr. K. 3476.

15. K. 1563.

16. K. 1901; i et Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren ved tidligere Overenskomstforhandlinger havde bundet sig til ikke særskilt at opsiges en Særaftale om højere Priser, ansaas dette som afgørende for en Adgang til særskilt Opsigelse, K. 1336.

men med Hovedoverenskomsten.<sup>17</sup> Iøvrigt er der navnlig to Hensyn, der kommer i Betragtning ved Afgørelsen af, om særskilt Opsigelse af Særoverenskomster kan finde Sted; er Aftalen af usædvanlig Karakter, maa Formodningen være for, at den ikke behøver at dele Skæbne med Hovedoverenskomsten.<sup>18</sup> Omfatter Særaftalen de samme Virksomheder som Hovedaftalen, eller er det almindeligt, at Særaftaler af den paagældende Art supplerer Hovedoverenskomsten, er dette et Argument mod særskilt Opsigelse.<sup>19</sup> Hvis en Særaftale har bestaaet gennem en længere Tid, vil den endvidere efterhaanden, selv om den oprindelig kunde være Genstand for særskilt Opsigelse, blive et saadant fast Led i det overenskomstmæssige Forhold, at særskilt Opsigelse nu er udelukket.<sup>20</sup>

Naar Overenskomstforholdet i sin Helhed har været opsagt, og Enighed om Forlængelse er opnaaet, opstaar der undertiden Tvivl om, hvorvidt Forlængelsen omfatter bestaaende Særoverenskomster. De om Forlængelsen benyttede Udtryk kan ikke være eneafgørende.<sup>21</sup>

Naar en faglig Overenskomst er udløbet, vil Parterne ikke altid være frit stillede med Hensyn til Arbejdsforholdet. Det blev tidligt fastslaaet, at en Arbejdsgiver, som var bundet af Septemberforliget, ikke uden videre kunde stille Krav til sine Arbejdere om en Lønreduktion ved Overenskomstens Udløbstid. Et saadant Skridt fra Arbejdsgiverens Side vilde nemlig være ensbetydende med en Lockout; denne kunde imidlertid ikke iværksættes uden Overholdelse af Varselsbestemmelserne i Septemberforliget. Inden for Sptemberforliget Omraade kunde omvendt Arbejderne ikke uden videre rejse Krav om Lønforhøjelser ved Overenskomstens Udløbstid, men hertil krævedes ogsaa Overholdelse af Septemberforligets Forskrifter om Varsling af Strejke.<sup>22</sup> Indtil Arbejdsstandsning iværksættes paa lovlige Maade, var der da ingen anden Udvej end Arbejdets Fortsættelse paa de hidtidige Vilkaar,<sup>23</sup> og Stillingen var derfor i de fleste Retninger den, at Ophøret af Overens-

---

17. K. 4076.

18. K. 1690 og om Koutume faglig Voldgiftskendelse i Arbejdsgiveren 1945-55, K. 4116.

19. K. 1685 (Koutume), 1563.

20. K. 1627, 2353, samt om en langvarig Koutume K. 2242.

21. K. 894, jfr. K. 904, 1711.

22. K. 111, 172, om Standsning af nyt Arbejde K. 229, 445, om Feriebestemmelser fortsatte Iagttagelse K. 385, om en Særoverenskoms K. 1406. En Arbejdsgiver, som er udtraadt af Arbejdsgiverorganisationen, er – naar Overenskomsten er behørigt opsagt mellem Organisationerne – berettiget og forpligtet til for sit Vedkommende at afgive Frigørelsesvarsel, K. 1337.

23. Saafremt den opsagte Overenskomst hjemler Prisforhøjelser efter Pristallet,

komsten først kunde iværksættes i Forbindelse med Arbejdsstandsning. Da Parterne derigennem indirekte vedblev at være bundet til Overenskomstens Overholdelse, betegnedes det Strejkevarsel, som tilsigtede at gøre Ende herpaa, som *Frigørelsesvarsel*.

Paa Grund af Reglerne om Frigørelsesvarsel var det en udbredt Opfattelse, at den kollektive Overenskomst fortsat var gældende, indtil Strejke eller Lockout var iværksat. Dette var dog ikke Tilfældet; Overenskomsten kunde f. Eks. fraviges ved frivillig Aftale.<sup>24</sup> Nu bestemmes det derimod i Hovedaftalens § 7, 2. Stk., at selv om en Overenskomst er opsagt eller udløbet, er Parterne dog forpligtet til at overholde dens Bestemmelser, indtil anden Overenskomst træder i Stedet, eller Arbejdsstandsning er iværksat i Overensstemmelse med Reglerne i § 2. Regelen om Overenskomstens Eftervirkning er saaledes blevet mere absolut.

Det fremgaar samtidig af Bestemmelsen, at Frigørelsesvarsel er uforødent, naar der i andre Overenskomstbestemmelser findes Regler, som træder i Stedet for den opsagte Overenskomsts Bestemmelser.<sup>25</sup> Hvis derfor en Arbejdsgiver, der nylig har indmeldt sig i en Arbejdsgiverorganisation, derefter opsiger den for hans Virksomhed fra tidligere Tid gældende Særoverenskomst, og Fagets almindelige Overenskomst træder i dens Sted, kræves der intet Frigørelsesvarsel til Gennemførelse af denne Overenskomst i Særoverenskomstens Sted.<sup>26</sup> Hvis inden for Jernindustrien en Akkordprisliste opsiges, finder paa tilsvarende Maade Overenskomsternes Bestemmelse om Arbejdets Udførelse i Time-løn Anvendelse; Frigørelsesvarsel er ogsaa her overflødig.<sup>27</sup>

For at undgaa den til en formelig Lockout knyttede Arbejdsstands-

---

maatte ogsaa denne Forskrift fremdeles overholdes, K. 836. Om Lønforhøjelser fra en senere Dato se ogsaa K. 2504. Under Lov om Arbejdsforhold af 14. Sept. 1940 ansaas Kravet om Frigørelsesvarsler for uanvendeligt, K. 2909, hvorfor det ved Ændringen af Lov om Arbejdsforhold særligt blev foreskrevet, at de hidtidige Lønregler skulde være gældende indtil en rettidigt fremmet Sag for Fællesudvalg eller Arbejds- og Forligsnævn var afgjort, se Lov Nr. 449 af 31. Okt. 1941.

24. Jfr. herved K. 1464, 1477, 1589, jfr. 1678.

25. Om naar dette er Tilfældet, se foran S. 249.

26. K. 1084, 1206, 1261, 1577, 1690. Ved Afgørelsen i K. 3802 antoges Frigørelsesvarsel dog paakrævet, fordi det tidligere var fastslaaet, at Særoverenskomsten kun kunde opsiges efter Reglerne for Hovedoverenskomster. Da Fagets almindelige Overenskomst dog maatte være anvendelig, ses det ikke, hvilket Formaal en etableret Arbejdsstandsning skulde have. I Tilfælde, hvor Hovedoverenskomsten udtrykkelig opretholder Særoverenskomster, og Særoverenskomsterne derefter særskilt opsiges, kræves i hvert Fald tillige Frigørelsesvarsel, K. 5649.

27. Se om Arbejdernes Strejkeret foran S. 241. At Strejke var forbudt ved Lov om

ning, afgav Arbejdsgiverforeningen under en i Januar 1922 stedfindende Konflikt i Bogtrykfacet Varsel om Lønningernes Nedsættelse fra en given Dato. Saafremt Arbejderne er villige til at indgaa paa de reducerede Lønninger, kunde maaske i en given Situation et saadant Varsel være egnet til at afværge en truende Arbejdsstandsning. Fra Arbejdsgiverforeningens Side gjordes det imidlertid for Den faste Voldgiftsret gældende, at Arbejderne maatte finde sig i den varslede Løn-nedsættelse, indtil der fra deres Organisations Side etableredes en varslet Strejke. Under disse Omstændigheder maatte det afgivne Varsel blive kendt ulovligt, idet Den faste Voldgiftsret særligt fremhævede, at i den Tid, der maatte hengaa, indtil Strejkevarsel fra Typografernes Side kunde hjemle Arbejdsstandsning, vilde de arbejdende Medlemmer af Typografforbundet være unddraget deres Organisations Beskyttelse, mens Arbejdsgivernes organisationsmæssige Forhold vilde være som sædvanligt.<sup>28</sup>

Særligt for Søfartens Vedkommende gælder som nævnt S. 232, at Varsel om Strejke og Lockout ikke indbefatter Skibe i Fart eller i fremmed Havn, hvorfor Overenskomsten fortsat gælder, til ny Overenskomst er indgaaet.

Er Hovedoverenskomsten ikke gældende mellem Parterne, er der intet Grundlag for at antage, at en kollektiv Overenskomst har Eftervirkninger efter det Tidspunkt, hvortil den er opsagt, men de enkelte Arbejdskontraktens Opsigelsesregler maa iagttages, inden Lønændringer ensidigt kan gennemføres.

Opsigelse skal fremsendes til den Organisation eller Arbejdsgiver, som er Part i Overenskomstforholdet. Da de faglige Overenskomster i Regelen ikke afsluttes mellem Hovedorganisationerne, men af Underorganisationerne inden for de enkelte Fag eller enkelte Arbejdsgivere, vil derfor en Opsigelse, der sendes til Hovedorganisationerne, ikke være lovlig Opsigelse.<sup>29</sup> Opsigelsen maa for at kunne godkendes være tilgaaet den anden Part inden Udgangen af Opsigelsesfristen, hvorfor det

---

Arbejdsforhold af 14. Sept. 1940, var ikke til Hinder for Overgang til Timeløn, indtil Sag om ny Akkordbetaling kunde afgøres ved Arbejds- og Forligsnævnet, K. 3644.

28. K. 564.

29. Dette gælder, selv om der er indgaaet almindelig Overenskomst om, at Opsigelse kan afgives af Hovedorganisationerne, K. 1239, og – under Hensyn til de tvivlsomme Retsspørgsmaal, som en modsat Antagelse kunde give Anledning til – ogsaa selv om Opsigelsen er tilgaaet Hovedorganisationen saa betids, at Meddelelse om Opsigelsen inden Opsigelsesfristens Udløb er tilstillet rette vedkommende af Hovedorganisationen, K. 2080.

ikke er tilstrækkeligt, at den er afsendt inden Fristens Udløb. Hvis en faglig Overenskomst kan opsiges med 3 Maaneders Varsel til den første i en Maaned, maa rettidig Opsigelse tilgaa Modparten senest nøjagtig tre Maaneder forinden Overenskomstens Udløb, d.v.s. paa den sidste Dag i den fjerde forudgaaende Maaned.<sup>30</sup> Opsigelsen maa i Almindelighed være afleveret inden normal Kontortids Ophør<sup>31</sup> eller i hvert Fald under saadanne Forhold, at den desuagtet er kommet de ansvarlige Ledere af den modstaaende Organisation i Hænde inden Fristens Udløb.<sup>32</sup>

Retten til Opsigelse kan være knyttet til særlige Betingelser;<sup>33</sup> undertiden er det foreskrevet, at der forud for Opsigelsen skal optages Forhandlinger om Overenskomstens Fornyelse, saaledes at Opsigelsen er uvirksom, hvis saadanne Forhandlinger ikke finder Sted.<sup>34</sup> Hvis den opsigende Part kun fører Skinforhandling, idet den ikke vil indlade sig paa en Realitetsdrøftelse, bliver Stillingen den samme, som om ingen Forhandling havde fundet Sted.<sup>35</sup>

Da en Opsigelse i sig selv ikke giver Ret til at iværksætte kollektive Skridt til Gennemførelse af nye Lønningsbestemmelser, vil man i den Omstændighed, at Parterne efter Opsigelsesfristens Udløb fortsætter Arbejdsforholdet, ikke i Almindelighed kunne finde nogen stiltiende Tilbagekaldelse af Opsigelsen.<sup>36</sup> Hvis Arbejdsforholdet fortsættes uforandret gennem længere Tid, er der dog intet til Hinder for, at der efter Omstændighederne heri indlægges en stiltiende Fornyelse af Overenskomsten. Hvis Modtageren vil bestride Opsigelsens Lovlighed, maa han inden en rimelig Tid fremsætte Protest; i modsat Fald tabes Retten til at paastaa Opsigelsen tilsidesat.<sup>37</sup>

---

30. K. 1052.

31. K. 1448.

32. K. 1239. For sen Opsigelse kan ikke uden videre betragtes som Opsigelse til Udløbet af det følgende Aar, K. 3410.

33. Jfr. K. 1530.

34. K. 1239, 1265. Om Betydningen af, at Forslag til Ændring i Overenskomsten ikke er behørigt fremsat, se K. 2603 og 2604.

35. K. 1239, men K. 2050. – Se om Betydningen af en Bestemmelse i en mellem Hovedorganisationerne indgaaet Overenskomst, hvorefter det skulde være en Forudsætning, at Overenskomsterne i det hele og store skulde forblive uopsagte endvidere K. 1239; da en Bestemmelse af saa ubestemt Karakter ikke kunde føre til Underkendelse af de enkelte Opsigelser, kunde Følgen kun være, at en Opsigelse i videre Udstrækning kunde give Modparten Ret til at træde tilbage fra Overenskomsten.

36. P. V. 16.

37. K. 1474.

En Opsigelse maa stedse omfatte hele den Overenskomst, som opsiges. Der haves ingen Hjemmel til Opsigelse af enkelte Overenskomstbestemmelser eller til Opsigelse af Overenskomsten, for saa vidt angaar en Del af de Virksomheder, som den omfatter.<sup>38</sup>

Hvor der paa begge Sider eller alene paa den ene Side staar flere Parter i Overenskomstforholdet, idet f. Eks. en Overenskomst er sluttet mellem en Arbejdsgiver og flere Fagforeninger, opstaar forskellige særlige Spørgsmål. Hovedreglen maa da være den, at en særskilt Opsigelse fra en af de paagældende Organisationer eller over for en af Organisationerne ikke kan finde Sted, men Overenskomstforholdet maa opsiges i sin Helhed, medmindre andet er vedtaget eller fremgaar af Omstændighederne.<sup>39</sup> Særskilt Opsigelse maa derfor sendes af eller til hver enkelt af Overenskomstens Parter,<sup>40</sup> uden at det i Almindelighed kommer i Betragtning, at Forhandlingerne om Overenskomstens Indgaaelse alene er ført med en af Parterne.<sup>41</sup> Hovedregelen finder dog kun Anvendelse, hvor der bestaar et virkeligt Fællesskab om Overenskomsten, men ikke alene fordi enslydende Overenskomster er sluttet f. Eks. med en Række Arbejdsgivere uafhængigt af hinanden. En Arbejdsgiver uden for Organisationerne, som har tiltraadt Fagets almindelige Overenskomst, kan derfor for sit Vedkommende opsiges Overenskomsten, der ej heller bortfalder, fordi den faglige Overenskomst iøvrigt opsiges.<sup>42</sup>

Saafermt den mellem flere Parter end to indgaaede Overenskomst undtagelsesvis kan opsiges særskilt af eller over for en af Parterne paa den ene Side, vil det ofte være uheldigt, om Overenskomsten derefter skulde blive bestaaende mellem de øvrige. Det kan derfor være hensigtsmæssigt i Overenskomsten at optage særlige Bestemmelser, som tilsikrer Muligheden for Opsigelsesrettens Benyttelse i sin fulde Udstrækning. F. Eks. kan det være aftalt, at en Opsigelse af eller over for en af Parterne i Overenskomstforholdet, selv om den først kom-

---

38. K. 1126; dog maa det efter denne Afgørelse antages, at visse særlige Forhold, som medfører, at Forudsætningerne for Overenskomstens Anvendelse ved bestemte Virksomheder svigter, kan tænkes at berettige til delvis Opsigelse.

39. Se saaledes om en Forkastelse af en Opsigelse af Septemberforliget foretaget af Bygningssnedkernes Fagforening, der som selvstændig Hovedorganisation havde medunderskrevet Forliget, P. V. 18, om faglige Overenskomster K. 77, 1480.

40. K. 77; se herved ogsaa K. 3472.

41. K. 1480.

42. Se om Tømmerfagets Tiltræden af den i Snedkerfaget afsluttede Overenskomst, for saa vidt angik Tømmermestrenes Udførelse af Snedkerarbejde, K. 77.

mer frem umiddelbart inden Opsigelsesfristens Udløb, berettiger enhver af de øvrige Parter til en ekstraordinær Opsigelse inden for en kort Frist.<sup>43</sup>

## § 21.

### Organer til Behandling af faglig Strid og disses Virkeområde

En *Uenighed af faglig Karakter* i den Forstand, hvori dette Udtryk bruges i den overenskomstmæssige Betydning, foreligger, hvor der af organiserede Arbejdere eller af en Fagforening fremsættes Krav eller Ønsker over for Arbejdsgiveren eller hans Organisation vedrørende Arbejdsforholdet, som ikke straks anerkendes eller imødekommes, eller omvendt fra Arbejdsgiverens Side stilles Krav vedrørende Arbejdsforholdet, som hans organiserede Arbejdere eller Fagforeningen ikke vil godkende.

De faglige Konflikter falder i to Hovedgrupper, *Interessestridigheder* og *Retskonflikter*. Om en Interessekonflikt taler man, hvor det fremsatte Krav ikke er grundet i nogen den anden Part i Henhold til bestaaende Overenskomster eller andet Retsgrundlag paahvilende Retspligt. En Interessekonflikt foreligger derfor, hvor Fremsættelsen af et Krav eller Ønske alene tilsigter at opnaa et Tilsagn om fremtidig Ordning af Arbejdsforholdet eller Imødekommenhed over for Ønsker af anden Art, hvad enten denne Imødekommenhed søges udvirket ved Trusel om Arbejdsstandsning eller alene ved Forhandling og Forestillinger.

Om Bilæggelsen af de mest betydningsfulde Interessekonflikter, som kan antages at have samfundsmæssig Betydning, findes Regler i Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder og i de mellem Hovedorganisationerne vedtagne Forhandlingsregler.<sup>1</sup>

Om Interessekonflikter, som opstaar, medens der bestaar en almindelig faglig Overenskomst, findes Regler i Normen for Behandling af faglig Strid. Herefter paahviler det Organisationerne efter Begæring af den modstaaende Organisation at deltage i Mægling og – hvis Mæglingen er forgæves – i Forhandling med Repræsentanter for den modstaaende

---

43. Jfr. som Eksempel det i K. 1151 omhandlede Tilfælde.

1. Jfr. foran S. 92 ff.

Organisation, Normens § 1, jfr. § 5. Nogen Sikkerhed for en Interessekonflikts Bilæggelse ad denne Vej er der i Almindelighed ikke tilvejebragt; opnaas der hverken ved Mægling eller Forhandling Enighed mellem Repræsentanterne, ender Behandlingen resultatløs, og der er da ingen anden Udvej end at iværksætte Arbejdsstandsning, for saa vidt denne lovligt kan ske i Overenskomstperioden,<sup>2</sup> eller frafalde Kravets organisationsmæssige Anerkendelse. Da Spørgsmaal, som opstaar i Overenskomstperioden, sjældent har nogen principiel Betydning, og en rimelig Løsning normalt kan træffes ved en uvildig Afgørelse, selv om denne ikke lader sig udlede af Overenskomsten efter almindelige Grundsatninger for Aftalens Forstaaelse og Rækkevidde, vil det hyppigt kunne være i begge Parters Interesse enten i det enkelte Tilfælde<sup>3</sup> eller ved almindelig Bestemmelse i Overenskomsten at træffe Aftale om, at ogsaa de i Overenskomstperioden forekommende Interessestridigheder skal afgøres ved Voldgift efter samme eller lignende Regler som egentlige Retstvister. I saa Fald bliver i det hele Reglerne om Afgørelse af Retstvister at anvende, ogsaa for saa vidt angaar Forbudet imod Iværksættelse af Arbejdsstandsning.

Retstvister skal ifølge Normens § 1, jfr. § 4, efter Forlangende undergives den samme Behandling gennem Mægling og organisationsmæssig Forhandling som Interessestridigheder. Hvis der ikke herunder opnaas Forlig, skal Striden, hvis en af Parterne forlanger det, derefter finde sin Afgørelse ad retslig Vej ved Domstolene eller ved de særlige Organer for Behandling af faglig Strid, Den faste Voldgiftsret og de faglige Voldgiftsretter. Angaar Uoverensstemmelsen Spørgsmaalet, hvorvidt en Afskedigelse er i Strid med Hovedaftalens § 4, er der i selve Hovedaftalen foreskrevet en særlig Procedure, hvorefter Sagen først skal behandles lokalt ved Forhandling mellem Repræsentanter for Virksomhedens Ledelse og dens Arbejdere. Opnaas der ikke herved Enighed, behandles Sagen ved Forhandling mellem Organisationerne, hvorefter den kan indbringes for et særligt Nævn.<sup>4</sup>

---

2. Naar det i Normens § 5 siges ganske almindeligt, at begge Organisationer har Ret til at gennemføre deres Krav ved Arbejdsstandsning, kan dette kun betyde, at Normens Forskrifter nu ikke mere er til Hinder for Arbejdsstandsning. Om Kravet iøvrigt er af den Natur, at det kan gennemføres ved Arbejdsstandsning, beror paa Kravets Beskaffenhed, jfr. foran S. 238 ff.

3. Jfr. Normens § 5, 3. Stk.

4. Hvis en Afskedigelse formenes at være i Strid med Forpligtelser, der beror paa andre Bestemmelser end Hovedaftalens, f. Eks. Opsigelsesregler eller Tilsagn om at ville foretage Afskedigelse efter Anciennitet, hører Sagen for saa vidt

De faglige Voldgiftsretters Omraade angives i Normens § 5, 1. Stk., som Sager, »der angaar Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Parterne bestaaende Overenskomst«. For Den faste Voldgiftsret indbringes Spørgsmaal om Overtrædelse af Hovedaftalen, Voldgiftsretslovens § 4 A, og i det hele Sager angaaende Overenskomstbrud, for saa vidt som Overenskomsten ikke indeholder Bestemmelser i modsat Retning, § 4 B.<sup>5</sup> Endvidere paakender Retten Spørgsmaalet om Ulovligheden af en varslø Lockout eller Strejke, § 4 B. 5.<sup>6</sup> Endelig kan andre Tvistepunkter

---

under faglig Voldgift. For saa vidt der paa een Gang fremsættes Indsigelse mod en Afskedigelse støttet paa Hovedaftalens § 4 og paa andre Bestemmelser, maa Sagen principielt behandles baade ved Nævnet og ved faglig Voldgift. Men det vil være rimeligt, at det aftales, at Sagen i dens Helhed behandles ved Nævnet. Uden saadan Aftale synes Nævnet f. Eks. ikke, idet det fastslaar, at en Afskedigelse er rimelig, tillige at kunne tage Stilling til, om den afskedigedes Forhold er af den Beskaffenhed, at det berettiger til Afskedigelse uden overenskomstmæssigt Varsel.

Om en Afskedigelse kan anses at være et organisationsfjendtligt Skridt, jfr. foran S. 188, synes at staa i saa nær Sammenhæng med Afskedigelsens Rimelighed, at der ikke mere bliver Plads for, at en Sag herom kan indbringes for Den faste Voldgiftsret.

5. § 4 B indeholder en Opregning af de forskellige Overenskomstbrud, som kan forekomme, og som kan paatales for Retten. Kun en Kategori er udeladt, nemlig Overenskomstbrud begaaet af en enkelt Arbejder uden Forbindelse med hans Organisation eller andre Arbejdere. Under Forhandlingerne i Augustudvalget var Spørgsmaalet om Affattelsen af Lovens Bestemmelser om Overenskomstbrud fra Arbejdernes Side Genstand for en indgaaende Drøftelse, idet Formanden oprindeligt havde foreslaaet, at kun ulovlige Arbejdsstandsninger fra Arbejdernes Side skulde kunne indtales for Den faste Voldgiftsret. Fra Arbejdsgiverside var Forslaget Genstand for en indgaaende Kritik, idet man navnlig henviste til, at man ogsaa maatte have Retsmidler mod andre overenskomststridige Handlinger, f. Eks. indbyrdes Aftaler mellem Arbejderne om Nedsættelse af Arbejdsydelsen, og man forlangte, at ligesom alle Overenskomstbrud fra Arbejdsgiverside skulde kunne paatales for Retten, maatte ogsaa alle Overenskomstbrud fra Arbejderside kunne indbringes for denne. Der skete derfor en Omredaktion af Bestemmelsen, men som det ses, er det ikke lykkedes derved at faa alle Overenskomstbrud ind under Rettens Virkeomraade.

Over for Overenskomstbrud, begaaet af en enkelt Arbejder, kan den modstaaende Organisation derfor kun skride ind dels ved faglig Voldgift for at faa hans Handlemaade kendt ulovlig, dels ved at paakalde Organisationens Støtte og derefter eventuelt gøre denne ansvarlig, hvis den trods Opfordringen har undladt at skride ind mod Medlemmet.

6. Da der ikke er knyttet Bodsansvar til Varsling af ulovlig Arbejdsstandsning, jfr. § 5 A. Nr. 1, 4 og 5 smh. med § 4, kan den blotte Varsling ikke opfattes som Overenskomstbrud i Lovens Forstand, K. 58, 89. Er Arbejdsstandsningen ikke stridende mod nogen Overenskomst, paakendes Sagen ikke ved Den faste Voldgiftsret, K. 4956, 5199.

mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, naar Voldgiftsretten med en Majoritet af mindst 5 billiger det, indbringes for samme, naar der mellem en Arbejdsgiver- og Arbejderorganisation eller mellem en enkelt Virksomhed og en Arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte Tilfælde speciel Aftale, § 4 C.<sup>7</sup>

Som det fremgaar af det anførte, er det normalt en Betingelse for en Sags Indbringelse for faglig Voldgift eller Den faste Voldgiftsret, at det rejste Krav støtter sig paa en kollektiv Overenskomst.<sup>8</sup> Ikke alle Retskonflikter mellem Fagforeningerne paa den ene Side og Arbejdsgiverne eller deres Organisationer paa den anden Side har denne Karakter. En Uenighed af faglig Karakter, der angaar Spørgsmaal vedrørende den enkelte Arbejdsaftales Forstaaelse og nærmere Indhold, hører saaledes principielt under de ordinære Domstole. For saa vidt Sagen angaar den Art Spørgsmaal, for hvilke den kollektive Overenskomst er afgørende, foreligger der dog stedse tillige et Spørgsmaal om

- 
7. Naar der ikke foreligger Overenskomstbrud, vil Sagen i Regelen høre under faglig Voldgift. Hvis Sagen i sin Helhed henhører under en faglig Voldgiftsret, hjemler imidlertid Lovens § 10, 1. Stk., 2. Pkt., Retten Adgang til at paakende Sagen, blot det maa antages at være ugørligt eller forbundet med uforholdsmæssigt Besvær eller Ophold at faa tilvejebragt en faglig Voldgiftskendelse, eller hvis begge Parter ønsker det.

Da dette vil medføre en mærkelig Indskrænkning i Bestemmelsen i § 4 C, vilde det ganske vist være naturligt at forstaa Bestemmelsen i § 10, 1. Stk., 2. Pkt., som refererende sig til Tilfælde, som omfattes af § 4 B; men en saadan Forstaaelse synes udelukket, fordi § 4 B forudsætter, at et Overenskomstbrud er paaberaabt, og en Sag, der bl. a. angaar Følgerne af Overenskomstbrud, kan kun i sin Helhed henhøre under faglig Voldgift, naar Den faste Voldgiftsrets Kompetence er udelukket ved Aftale. Det vilde dog være unaturligt at betragte § 10, 1. Stk., 2. Pkt., som særligt sigtende til dette Undtagelsestilfælde, jfr. iøvrigt A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 15, Illum smst. S. 114 f.

I K. 2763 er det forudsat, at § 4 C skulde give Retten Adgang til at paakende Sager, der slet ikke angaar et kollektivt Overenskomstforhold, hvilket næppe har været tilsigtet. – Ved Afgørelsen i U. f. R. 1926. 457 er det dog antaget, at Vedtagelsen af faglig Voldgift mellem Organisationerne ikke kan afskære de enkelte Medlemmer fra at gøre deres paa Arbejdsaftalen støttede Krav gældende ved Domstolene. Se herimod ogsaa nedenfor Note 10.

At en Fagforening ikke efter § 5 B. kan forlange for lidt erlagt Løn betalt til sig under Søgemaal ved de almindelige Domstole, er fastslaet ved Afgørelsen i U. f. R. 1937. 515 (H. D.), jfr. ogsaa om Karakteren af Fagforeningens Krav foran S. 146 ff.

Med A. D. Bentzon at ville foretage forskellig Afgrænsning af de almindelige Domstoles Kompetence over for Den faste Voldgiftsret og de faglige Voldgiftsretter, jfr. U. f. R. 1940 B. 65 f., er upraktisk.

8. At Overenskomsten kun angaar enkelte Spørgsmaal, f. Eks. Fagenes Grænser, udelukker ikke Rettens Kompetence, K. 4558.

dennes Forstaaelse, og man maa da give Sagens Behandling ved de faglige Voldgiftsretter Fortrinet. Spørgsmaalet om den enkelte Arbejder i Henhold til Overenskomsten tilkommende Betaling vil derfor altid kunne kræves afgjort ved faglig Voldgift (eller eventuelt ved Den faste Voldgiftsret). Søgmaal ved de ordinære Domstole med Hensyn til Krav, der støttes paa Overenskomster, er da udelukket, undtagen med Hensyn til Krav paa tilgodehavende Løn. Voldgiftsretslovens § 5 B. 1, medmindre Kravet er frafaldet af Arbejderens Organisation.<sup>9</sup>

Findes der ikke i Overenskomsten udtrykkelige Bestemmelser, som er afgørende for en Uenighed mellem Arbejdsgivere og Arbejdere angaaende Arbejdskontraktens Indhold, stiller Sagen sig noget tvivlsom. For det første maa man huske, at den kollektive Overenskomst bygger paa den mere almindelige Forudsætning om Arbejdets uforstyrrede Gang paa det Grundlag, som almindelige Kontraksregler og særlige Koutumer i Faget frembyder. Hertil kommer, at det i det praktiske Retsliv er meget vanskeligt at adskille Krav, der beror paa den kollektive Overenskomst, fra Krav, der alene beror paa den enkelte Arbejdsaftale. Selv om f. Eks. Lønnen for et enkelt Akkordarbejde er fastsat alene ved Aftale mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere, vil dog Spørgsmaal om dens Udbetaling, om Forskudsbetaling, om Akkordens Opgørelse, om Betaling af Ventepenge etc. kunne være saaledes sammenkædede med selve Kravet paa den aftalte Løn, at dette Krav ikke kan isoleres. Under Hensyn hertil har der utvivlsomt i Tidens Løb fundet en Udvikling Sted, som har medført, at de faglige Organer for Tvistigheders Afgørelse har udvidet deres Omraade ud over den blotte Afgørelse af den kollektive Overenskomsts Forstaaelse og har inddraget Spørgsmaal, som i og for sig nærmest angaar Enkeltkontrakten, under deres Paakendelse.<sup>10</sup>

---

9. Om Krav paa Feriebetalning se U. f. R. 1961. 863.

10. Den faste Voldgiftsret har saaledes ofte paakendt Spørgsmaalet om Løn og andre Rettigheder, der alene beroede paa den enkelte Arbejdsaftale, K. 55, 62, 91, 162, 1146, 1397, 1413, 2300, 4884. Ved Højesterets Kendelse af 4. Marts 1938 er en Sag angaaende en Skrædersvends Pligt til at erstatte under Arbejdet beskadiget Materiale blevet henvist til Afgørelse ved faglig Voldgift, idet det herom hedder: »Afgørelsen af den mellem Parterne opstaaede Tvist maa antages at bero paa, hvilke almindelige Regler der med Støtte i Sædvane eller Skik og Brug maa opstilles for en Skrædersvends Ansvar for Materiale«. Ved K. 5170 kendes en Arbejdsgiverorganisation pligtig til at deltage i Voldgiftsbehandling om Berettigelsen af Bortfald af Salg til Arbejderne til en Grospriser, uagtet Overenskomsten ingen Bestemmelse indeholdt herom. Om Fra-

Paa den anden Side kan det ikke antages, at ethvert Spørgsmaal, som opstaar mellem Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder, skal finde sin Afgørelse ad faglig Vej. De ordinære Domstole har gentagne Gange taget under Paakendelse, hvorvidt en eller flere Arbejdere har krænknet Enkeltaftalen ved at deltage i Arbejdsstandsning uden Overholdelse af de i Aftalen fastsatte Tidsbestemmelser.<sup>11</sup>

---

drag i Løn til Dækning af Udgifter ved Tilbageholdelse af Løn til Betaling af Skatterestancer, K. 5630.

Der kan derfor rejses Tvivl om Rigtigheden af Afgørelsen i U. f. R. 1955. 56, hvorefter et Spørgsmaal, hvorvidt en bortvist Kontorist havde Krav paa overenskomstmæssigt Opsigelsesvarsel, ikke kunde kræves afgjort ved faglig Voldgift. For saa vidt det til Støtte for Afgørelsen er anført, at Afgørelsen ikke kræver faglig Indsigt, gælder det, at dette Kriterium er lidet egnet til at være bestemmende for Retternes Kompetence. Ved Afgørelsen i U. f. R. 1957. 306 (H. D.) er derimod en Paastand om Sagens Afvisning fra de almindelige Domstole taget til Følge, uagtet den kollektive Overenskomst ikke indeholdt Bestemmelser om Tilbagebetaling af Akkordforskud, hvorom Sagen drejede sig.

Angaar Sagen Betaling af Løn, der altid kan indtales ved de almindelige Domstole, synes den fagretslige Behandling at maatte have Fortrinet, saaledes at en Sag ved de almindelige Domstole bør udsættes, hvis Mægling er begæret, og Sagen derefter forfølges uden unødigt Ophold. At den under den fagretslige Behandling ved Forlig eller Kendelse truffene Afgørelse er bindende, selv om Lønkravet derefter paakendes af Domstolene, er utvivlsomt, U. f. R. 1958. 983, Juristens Domssamling 1958. 94. At et Lønkrav har været Genstand til Mægling og Forhandling mellem Organisationerne, uden at Sagen er ført frem til Voldgift, afskærer derimod ikke fra Søgemaal ved de ordinære Domstole, naar Kravet dog ikke er frafaldet, U. f. R. 1954. 935. Iøvrigt bør den almindelige Retsvej fortrinsvis anvendes, naar det er Arbejdsgiverens manglende Betalingsevne og ikke en Strid om Lønkravets Berettigelse, der giver Anledning til retslig Forfølgning. Selv om undladt Betaling af Løn er et Brud paa den kollektive Overenskomst, bør Paatale ved Den faste Voldgiftsret ikke finde Sted, hvis Grunden er Arbejdsgiverens Insolvens, K. 118.

En udvidet Fortolkning af de ret snævre Udtryk i Normens § 5, 1. Stk., kan maaske ogsaa støttes paa Normens § 1, hvorefter enhver Uenighed af faglig Karakter bør søges bilagt ved Mægling eventuelt ved Voldgift. Heri kan nemlig ligge, at enhver Uenighed af faglig Karakter, som har Karakteren af en Retskonflikt, skal afgøres ved Voldgift, jfr. K. 2206: »Ifølge de Regler for Behandling af faglig Strid, som efter den faglige Overenskomsts § 13 maa antages at være gældende mellem Parterne, skal enhver Uenighed af faglig Karakter – hvorunder ogsaa maa henføres Tvistigheder mellem Arbejdsgivere og det enkelte Medlem af en Arbejderorganisation – søges bilagt ved Mægling eventuelt ved Voldgift«. Denne Bestemmelse kunde ikke fraviges ved Aftale mellem Arbejdsgiveren og den enkelte Arbejder om Afgørelse ad den sædvanlige Retsvej. Ogsaa i Højesteretskendelsen i U. f. R. 1938. 436 betones »faglig Strid« som Genstand for Afgørelse ved Voldgift.

Falder et Arbejde i sin Helhed ganske uden for Overenskomstens Bestemmelser, maa opkommende Uenighed paakendes af de almindelige Domstole, K. 2905.

Paastaas en Handling, f. Eks. en Strejke, at være ulovlig som stridende mod almindelige Retsgrundsætninger, som bestemmer Handlefrihedens Grænser, henhører dette Spørgsmaals Afgørelse ikke under de faglige Organer til Afgørelse af Retsstridigheder.<sup>12</sup> Hvis imidlertid en Foranstaltning, der vilde være ulovlig efter almindelige Retsgrundsætninger, tillige har Karakteren af Overenskomstbrud, vilde Handlingens Følger blive forskellige, hvis man antog en sideløbende Kompetence for Den faste Voldgiftsret og de ordinære Domstole til at paakende den stedfundne Retskrænkelse. Den almindelige Følge af et Overenskomstbrud er Ikendelsen af en Bod, der ikke staar i umiddelbart Forhold til den lidte Skade. For Overtrædelse af Handlefrihedens almindelige Grænser er Følgen derimod Erstatningsansvar bestemt udelukkende ved det lidte Tab. Da det ikke kan antages, at der er hjemlet Klageren en vilkaarlig Ret til at vælge, paa hvilket Grundlag han vil rejse Sag, og da det endvidere ved Voldgiftsretsloven § 5 B. 1, som Hovedregel er bestemt, at hvor der haves Ret til Søgmaal ved Voldgiftsretten, er Søgmaal ved de almindelige Domstole afskaaret, maa Formodningen stedse være for, at den kollektive Overenskomst udelukker Erstatningsansvar efter almindelige Retsgrundsætninger i det Omfang, hvori Handlingen udgør et Overenskomstbrud.<sup>13</sup>

Hvis paa den anden Side Den faste Voldgiftsret har afgjort, at en Arbejdsstandsning eller andre Kampskridt ikke er overenskomststridige, vil derefter Spørgsmaalet om deres Ulovlighed iøvrigt kunne indbringes for de ordinære Domstole. Den faste Voldgiftsret kan saaledes ikke afgøre Handlingens Lovlighed i Almindelighed, men kun Spørgsmaalet om dens Forhold til de bestaaende Overenskomster.<sup>14</sup> Imidlertid maa

- 
11. Jfr. U. f. R. 1934. 1055 (H. D.) og foran S. 229 Note 9. Ved K. 545 er det endvidere antaget, at Spørgsmaalet om øjeblikkelig Bortvisning af en Arbejder paa Grund af hans Misligholdelse af sine Forpligtelser ikke kunde fordres henvist til faglig Voldgift. Den sidste Afgørelses Rigtighed er maaske tvivlsom sammenholdt med U. f. R. 1938. 436, jfr. Note 10.
  12. Ifølge Lov om Arbejdsforhold af 14. Sept. 1940 paakendtes Overtrædelse af Lovens Strejkeforbud dog af Den faste Voldgiftsret, selv om intet Overenskomstforhold bestod, og selv om det drejede sig om uorganiserede Arbejdere, K. 3268.
  13. Det er derfor ikke tilstrækkelig Begrundelse for en Sags Antagelse til Paakendelse ved de ordinære Domstole, at Sagsøgeren har begrænset sin Paastand til Paatale af Handlinger i Strid med almindelige Retsgrundsætninger, men Sagen maa afvises, hvis der er en nærliggende Mulighed for, at Handlingen udgør et Overenskomstbrud, U. f. R. 1936. 82, jfr. 1929. 100 (H. D.), 1942. 1147.
  14. En anden Opfattelse synes at finde Udtryk i K. 2154, hvor det siges, at Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden »maa antages at have forbeholdt

det erindres, at de kollektive Overenskomster kan indeholde et Afkald paa den Parterne i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger tilkommende Retsbeskyttelse, hvortil Hensyn maa tages af de almindelige Domstole ved Paakendelsen. Saadant Afkald fulgte navnlig af Septemberforligets almindelige Legalisering af Sympatiaktionerne.<sup>15</sup> Endvidere maa det tages i Betragtning, at Den faste Voldgiftsret i vid Udstrækning statuerer Overenskomstbrud som Følge af Forudsætningerne for Overenskomstens Indgaaelse. Selvom Overenskomsten tier angaaende det omtvistede Spørgsmaal, er Sagen ikke dermed afgjort; hvis det paa-klagede Forhold hører til dem, som Den faste Voldgiftsret har anset som stiltiende afgjort ved Overenskomsten, henhører Sagen under denne Ret. Er Parterne bundne af Hovedaftalen, vil Spørgsmaalet om selve Lovligheden af en Strejke eller Lockout normalt høre under Den faste Voldgiftsret.<sup>16</sup> Derimod vil man i Regelen anse Spørgsmaal om Arbejdskampens Førelse med i sig selv ulovlige Midler, Æreskrænkelse eller voldelig Overgreb, som faldende uden for den overenskomstmæssige Regulering.

Hvad angaar den nærmere Afgrænsning<sup>17</sup> mellem Den faste Voldgiftsrets Virkeomraade paa den ene Side og paa den anden Side de faglige Voldgiftsretters, gælder det, at Den faste Voldgiftsret i første Række skal afgøre Spørgsmaal om Følgerne af Overenskomstbrud.

Et Overenskomstbrud vil i Regelen være en Handlemaade fra en Organisations, en Arbejdsgivers (eller hans Repræsentants) eller Arbejders Side, som strider mod Forpligtelserne ifølge den kollektive Overenskomst.<sup>18</sup> Denne Handlemaade kan iøvrigt være af forskelligartet Karakter. Den kan bestaa i Iværksættelsen af overenskomststridig Arbejdsstandsning eller lignende kollektiv Foranstaltning<sup>19</sup>; saadant Over-

---

Den faste Voldgiftsret selvstændig Kompetence til ligesom hidtil at træffe Afgørelse om Lovligheden eller Ulovligheden af varslede Strejker som den under nærværende Sag omhandlede, jfr. Loven af 4. Oktober 1919 § 4 B. Nr. 5, Stk. 2«. Derimod hedder det rigtigt i K. 2173, at »hvad angaar det af Indklagede rejste Spørgsmaal om mulig Anvendelse af Bestemmelserne i Lov Nr. 70 af 27. Marts 1929 paa den af Dansk Arbejdsmandsforbund over for de paa-gældende Landbrugere rejste Aktion til Opnaelse af en Overenskomst vedrørende deres Land- og Skovbrugsarbejde i Almindelighed, hører dette ikke under Den faste Voldgiftsrets Kompetence«.

15. Jfr. nærmere nfr. S. 378.

16. Jfr. foran S. 239 ff., men dog i et særligt Tilfælde U. f. R. 1929. 100.

17. Knud Illum i U. f. R. 1961 B. 265 ff.

18. Søger en Part at opnaa Afgørelse af, at han f. Eks. er berettiget til med et vist Varsel at opsigte en Aftale eller Koutume, foreligger der intet Overenskomstbrud, og Sagen bør afgøres fra Den faste Voldgiftsret, K. 1534.

enskomstbrud vil hyppigst forekomme fra Arbejderside; dette er ikke blot en Følge af de Vanskeligheder, som Fagforeningerne frem for Arbejdsgiverorganisationerne har ved at gennemføre Disciplin og Forstaaelse for Nødvendigheden af Overenskomsternes Overholdelse blandt Medlemmerne, men hænger tillige sammen med den Arbejderne særligt paahvilende Pligt til under Uenighed om Overenskomstens Forstaaelse foreløbigt at bøje sig for Arbejdsgivernes Krav. Fra Arbejdsgiverside vil et Overenskomstbrud hyppigst forekomme i Form af Ikke-Betaling af Arbejdernes fulde overenskomstmæssige Tilgodehavende, hvad enten dette skyldes en forsætlig Underbetaling med vedkommende Arbejders stiltiende eller udtrykkelige Godkendelse, eller det skyldes afvigende Meninger om Overenskomstens Indhold.<sup>20</sup>

Et Hovedtilfælde af Overenskomstbrud er Tilsidesættelse af Fagets Mæglings- og Voldgiftsregler enten ved Nægtelse af skyldig Medvirken eller ved Undladelse af at efterkomme de trufne Afgørelser. Overenskomstkrænkelse af mere almindelig Betydning er endvidere Foretagelsen af organisationsfjendtlige Handlinger, som er omtalt i det foregaaende paa flere Steder. Iøvrigt vil saa godt som enhver Bestemmelse i den kollektive Overenskomst kunne afføde Overenskomstbrud i Form af

---

19. K. 4749.

20. I K. 1534 findes Udtryk for en snævrere Opfattelse af Begrebet Overenskomstbrud, idet Den faste Voldgiftsret afviser en Sag om Berettigelsen af en stedfunden Lønreduktion som et Spørgsmaal alene om Overenskomstens Forstaaelse. I lignende Retning K. 169 og K. 4749 om Berettigelsen af Kontrolforanstaltninger, et Spørgsmaal, der dog ofte forelægges for Den faste Voldgiftsret. I Sag Nr. 5014 om et Løntillægs Ophør paaberaaber Retten sig § 10, idet det siges, at Sagen iøvrigt henhører under faglig Voldgift. Se ogsaa K. 5040 og 5076. Retten har imidlertid afgjort Snese af Sager om Lønspørgsmaal efter Hovedreglerne om Rettens Kompetence i Tilfælde af Overenskomstbrud. Endelig har Den faste Voldgiftsret i en Kendelse givet Udtryk for, at Retten ikke kunne paakende Spørgsmaalet om Arbejde i 34 Timer i Træk, eller om Arbejdsholdets Overførelse til Losning af et andet Skib var i Strid med Overenskomstens Antagelsesregler. I dette Tilfælde forelaa dog den særlige Omstændighed, at de i Overenskomsten fastsatte Frister for den faglige Voldgiftsbehandling var overskredet, og disse Regler fandtes ikke at kunne tilsidesættes ved Sagens Indbringelse for Den faste Voldgiftsret, se K. 4280. I en Sag om Berettigelsen af at udskifte en Mølleriarbejder med en lavere lønnet Arbejdsmand, et Spørgsmaal, der uomtvistelig beroede paa indgaaede Aftalers Fortolkning, udtalte Retten, at Sagen ikke kunde afvises, da den angik et Spørgsmaal om Overenskomstbrud, K. 4988. En brugbar Grænse mellem Handlinger, der er Overenskomstbrud, og Handlinger, der kun er Udtryk for en rimelig Hævdelse af egen Opfattelse med Hensyn til Overenskomstens Indhold, lader sig ikke gennemføre og ses heller ikke iøvrigt at være godkendt af Den faste Voldgiftsret.

Tilsidesættelse af Eksklusiv- og Fortrinsaftaler, Overtrædelse af Regler om Lærlinges Antagelse, om Arbejdstiden, om Pligt for Arbejderne til ikke at paatage sig Arbejde under Overenskomstens Prisbestemmelser o. s. v. Ogsaa Brud paa Koutumer og andre udfyldende Retsregler, der supplerer Overenskomstens udtrykkelige Bestemmelser, er undergivne Den faste Voldgiftsrets Afgørelse.

Hvis der er rejst Sag for Den faste Voldgiftsret med Paastand om Brud paa den kollektive Overenskomst, derved at Arbejderne ikke har faaet den fulde dem tilkommende Løn, forudsætter Rettens Afgørelse, at man tager Stilling til Overenskomstens Forstaaelse paa det paagældende Punkt. I andre Tilfælde, f. Eks. hvor en ulovlig Arbejdsstandsning paatales ved Den faste Voldgiftsret, vil der være en mere indirekte Forbindelse mellem det paaklagede Overenskomstbrud og det Spørgsmaal angaaende Overenskomstens Forstaaelse, som kan have givet Anledning til Konflikten. Den faste Voldgiftsret kan da i Henhold til Voldgiftsretslovens § 10, 2. Stk., udsætte Dommens Afsigelse, indtil de foreliggende Fortolkningsspørgsmaal er afgjort ved faglig Voldgift. Retten kan imidlertid ogsaa vælge at afgøre Sagen i sin Helhed.<sup>21</sup> I mange Tilfælde trækkes Sagen dog tilbage allerede under den forberedende Behandling efter Retsformandens Henstilling. Ellers følger man i Praxis fremfor Sagens Udsættelse nok saa hyppigt den Fremgangsmaade, at Sagen afsluttes med en Kendelse, der henskyder de dertil egnede Spørgsmaal til Afgørelse ved faglig Voldgift. Saadan Henskyden kan ske enten i Forbindelse med Ikendelse af Bod for Overenskomstbrud eller med en Udtalelse om, at Retten ikke inden Voldgiftsavgørelsen kan tage Standpunkt til, om der foreligger Overenskomstbrud, eller til Spørgsmaalet om Ansvar herfor.<sup>22</sup> Hvor Sagen er blevet oplyst for Retten, og Afgørelsen ikke forudsætter særlig Fagkundskab eller Kendskab til Fagets Koutumer, som bedre kan findes i en faglig Voldgiftsret, har Retten dog ogsaa paakendt samtlige foreliggende Spørgsmaal.

---

21. Dette er, for saa vidt angaar Sager om Overenskomstbrud, der kun delvis hører under faglig Voldgift, ikke udtrykkelig udtalt, men fremgaar modsætningsvis af § 10, 1. Stk., 2. Pkt. Den i Lovens § 10, 1. Stk. fastsatte Betingelse for Paakendelse af Fortolkningsspørgsmaal, der hører under faglig Voldgift, at det er ugørligt eller dog forbundet med uforholdsmæssigt Besvær eller Ophold at faa tilvejebragt en faglig Voldgiftskendelse, eller at begge Parter ønsker Rettens Afgørelse, synes ikke overholdt i Praxis. I enkelte Tilfælde ses § 10 dog anført i denne Sammenhæng.

22. Undtagelsesvis vælger Retten at afvise Sagen, K. 72, 135, 1288, jfr. Voldgiftsretslovens § 10, 1. Stk.

Navnlig hvor et Fortolkningsspørgsmaal har mere almindelig Betydning, er det ogsaa vigtigt, at der foreligger Afgørelser af Den faste Voldgiftsret, og det maa beklages, at Retten i de senere Aar synes at vise en stigende Tilbøjelighed til at overlade Sagernes Afgørelse til de faglige Voldgiftsretter.

Ved faglig Voldgift afgøres alle Spørgsmaal angaaende Overenskomstens Forstaaelse uden Hensyn til, om de har ført til Overenskomstbrud eller ikke.<sup>23</sup> Under Spørgsmaal om Overenskomstens Forstaaelse hører i og for sig ogsaa Spørgsmaalet om Udstrækningen af den Parterne i Henhold til den kollektive Overenskomst paahvilende Fredspligt. Den særlige Fremhævnning i Voldgiftsretsloven af Retten til at indbringe Spørgsmaal om Lovligheden af en Arbejdsstandsning for Den faste Voldgiftsret og den almindelige faglige Praksis medfører dog, at Spørgsmaal om Arbejdsstandsningers Lovlighed er unddraget de faglige Voldgiftsretters Paakendelse, med mindre der er truffet særlig Aftale i modsat Retning.<sup>24</sup> En Aftale, hvorefter Ansvar for Overenskomstbrud kan paalægges ved faglig Voldgift, antages ikke at medføre et Afkald paa den almindelige Ret til Klage for Den faste Voldgiftsret, hvis det ikke udtrykkeligt fremgaar af Bestemmelsen.<sup>25</sup>

Som det vil ses, vil samme Sag, f. Eks. om Betalingen for et vist Arbejde, kunne paakendes baade af Den faste Voldgiftsret, nemlig naar Vægten lægges paa det ved den manglende Betaling stedfundne Overenskomstbrud, og ved faglig Voldgift, idet Hovedvægten lægges paa Afgørelsen af Overenskomstens Forstaaelse. Man kan da spørge, om Parterne under Henviisning til, at der forberedes Sag for Den faste Voldgiftsret, kan nægte at medvirke til faglig Voldgift, eller om Modparten kan forlange, at Voldgiftssagen gaar sin Gang jævnsides med Sagens Indbringelse for Den faste Voldgiftsret.

Herom kan der vistnok ikke opstilles sikre, for alle Tilfælde gældende Regler. I visse Tilfælde vil det være naturligt, at Parterne, saafremt Klage for Den faste Voldgiftsret forberedes, og Sagen derfor er overgivet til Behandling af Hovedorganisationerne, vægrer sig ved at undergive de omtvistede Fortolkningsspørgsmaal Behandling ved faglig Vold-

23. I nordisk administrativt Tidsskrift 1959 S. 346 ff. har Tyge Haarlov fremsat den Opfattelse, at en Sag om et vist faktisk Forholds Henførelse under en iøvrigt klar Overenskomstbestemmelse ikke er en Sag om Overenskomstens Fortolkning. Denne Opfattelse synes at røbe Mangel paa Kendskab til Voldgiftspraksis.

24. K. 84.

25. K. 1197.

gift.<sup>26</sup> Paa Sagens forberedende Stadium bør i hvert Fald den Part, som indklages for Den faste Voldgiftsret, normalt ikke modsætte sig det til Grund for det paastaaede Overenskomstbrud liggende Fortolknings-spørgsmaals Behandling for en faglig Voldgiftsret.<sup>27</sup> Har Sagen den Karakter, at det ikke kan ventes, at Den faste Voldgiftsret vil indlade sig paa en Realitetsafgørelse af Overenskomstens nærmere Fortolkning, bør ingen af Parterne modsætte sig Voldgiftsbehandling jævnsides med Behandling for Den faste Voldgiftsret, og Klageren bør tage Skridt til Voldgiftsbehandling, forinden Sagen indbringes for eller paakendes ved Den faste Voldgiftsret.<sup>28</sup>

Endelig gælder det, at ikke alle de Sager, som kan give Anledning til Paatale ved Den faste Voldgiftsret, bør fremføres for denne Ret.<sup>29</sup> Hvor et Overenskomstbrud er af uvæsentlig Betydning, og i Særdeleshed hvor det bunder i en forskellig Opfattelse af Overenskomstens Indhold, der ikke har givet Anledning til Arbejdsstandsning, vil der være ringe eller ingen Udsigt til, at Brudet vil paadrage Bodsansvar. Klagerens Interesser vil da lige saa vel være fyldestgjort ved en faglig Voldgiftskendelse, der i Forbindelse med muligt Krav om Efterbetaling, Tilbagebetaling m. m. afgør det foreliggende Stridsspørgsmaal vedrørende Overenskomstens Forstaaelse.

## § 22.

### Mægling og organisationsmæssig Forhandling

Faglig Mægling som Betegnelse for det første Skridt<sup>1</sup> til Bilæggelse af Uoverensstemmelser, som opstaar i Overenskomstperioden, er egentlig misvisende. Ved en Mægling forstaar man i Almindelighed en udenforstaaende Trediemands Tilkaldelse eller Mellemskomst, der tilsigter at skabe Overensstemmelse mellem de stridende Parter. Anderledes er Forholdet med Hensyn til den faglige Mægling, der vel foregaar ved Hjælp af uden for Striden staaende Personer; disse er dog ikke upartiske og

---

26. K. 1332.

27. K. 1234; at Voldgiftsretten ikke kan undlade at tage dette Spørgsmaal under Paakendelse, fordi Klage til Den faste Voldgiftsret staar aaben, er afgjort ved K. 134.

28. K. 1301.

29. K. 556.

1. Om en Koutume, hvorefter der forinden Mægling plejede at blive forhandlet mellem Fagforeningen og Arbejdsgiveren, K. 5544.

træder ikke til for at søge at skabe Enighed mellem Stridens umiddelbare Parter, men for selv at søge at opnaa Enighed om Konfliktens Løsning. Det Resultat, som de naar til, er ikke blot et Forslag til Overenskomst, som henstilles til Parternes Vedtagelse, men en bindende Vedtagelse.<sup>2</sup>

Mæglingen er et organisationsmæssigt Anliggende. Saasart der mellem Arbejdere og Arbejdsgivere opstaar en Konflikt, som ikke kan løses ved Forhandling paa Arbejdspladsen, bør Parterne derfor henvende sig til deres Organisation, der over for den modstaaende Organisation kan fremsætte Begæring om Mægling.<sup>3</sup>

Begæring om Mægling skal angive, hvilke Uoverensstemmelser Mæglingen skal angaa; lyder Begæringen alene paa Foretagelse af Mægling af foreliggende Uoverensstemmelser, vil den kunne afvises af den anden Part.<sup>4</sup> I en ældre Kendelse er det udtalt, at Mæglingsbegæringen ud over en Angivelse af Mæglingens Genstand bør indeholde eller være bilagt med saa fyldige Oplysninger som muligt om den foreliggende Tvist og de rejste Krav, men Tilsidesættelsen af dette Krav berettiger ikke til at afvise Mæglingsbegæringen.<sup>5</sup>

Saavidt Normens Regler rækker, skal Parterne stedse efterkomme Begæring om Deltagelse i Mægling i Anledning af »Uenigheder af faglig Karakter«. At det fra Modpartens Side rejste Krav formenes at være i Strid med gældende Bestemmelser eller allerede er afgjort ved tidligere Voldgiftskendelser eller Kendelser afsagt ved Den faste Voldgiftsret, berettiger lige saa lidt til Afvisning af Mægling som af Begæring om Voldgift.<sup>6</sup> Mægling kan ej heller afslaaes, fordi vedkommende Organisation skønner, at det paa Forhaand er givet, at den vil ende resultatløs.<sup>7</sup> En Uoverensstemmelse af faglig Karakter foreligger altid, hvor der

---

2. K. 43, 2303, 5021; hvis Mæglingsudvalget har overskredet sin Kompetence ved at afgøre mere end den Uoverensstemmelse, som det er udmeldt til at afgøre, eller har tilsidesat bindende Forskrifter for Mæglingens Foretagelse, vil Afgørelsen dog kunne anfægtes, K. 1398.

3. Selv om Overenskomsten er indgaaet med en Underorganisation, er det stemmende med Forholdets Natur og almindelig Praxis, at Hovedorganisationerne kan træde til til Varetagelse af den Underorganisations Interesser, som søger dens Bistand, K. 344.

4. K. 132.

5. K. 109.

6. K. 3612. Jfr. nedenfor S. 291 f., jfr. dog S. 292 og Forudsætningen i K. 3612 om, at Mæglingsbegæring kan være et groft Misbrug, som kan afvises.

7. K. 1121, 5320; hvor en Arbejdsgiver bestred Retten til Akkordens Opgørelse, kunde Mægling angaaende Pligten til Betaling af Akkordoverskudet vel ikke

hersker Uenighed vedrørende Forstaaelsen af bestaaende kollektive Overenskomster, eller der paa staas at være begaaet Overenskomstbrud, altsaa en Retskonflikt,<sup>8</sup> og den Omstændighed, at Arbejdet er standset, og der er taget Skridt til Sagens Indbringelse for Den faste Voldgiftsret, berettiger ikke til at afslaa en Begæring om Mægling med det Formaal at søge Sagen ordnet forligsmæssigt.<sup>9</sup>

Er der fastsat en Frist, inden hvilken Sag skal rejses, maa det have Formodningen for sig, at Mægling skal være begæret inden Fristens Udløb. Derimod kan det næppe være tilstrækkeligt, at Krav er fremsat over for Arbejdsgiveren af vedkommende Organisation.<sup>10</sup>

Mægling kan endvidere forlanges i Anledning af Uenighed af faglig Karakter, hvor det fremsatte Krav ikke støttes paa Overenskomsten, men der foreligger en ren Interessekonflikt. Kan der f. Eks. i Overenskomstperioden ikke opnaas Enighed om Prisen for et Arbejde, der ikke omfattes af Overenskomsten, kan hver af Parterne i den Anledning begære Foretagelse af Mægling. Kravets nærmere Karakter og Indhold maa i Almindelighed være uden Betydning. Dog er det inden Ændringen af Hovedaftalens § 4 antaget af Den faste Voldgiftsret, at en Begæring om Mægling i Anledning af et Krav om Genantagelse af en Arbejder kan afvises, saafremt Kravet ikke er motiveret med en paa staatet overenskomststridig Adfærd fra Arbejdsgiverens Side.<sup>11</sup> Denne Afgørelse maa formentlig tages som Udtryk for, at der ikke er Pligt til at medvirke til Mægling, hvor det fremsatte Krav aabenbart er i Strid med overenskomstmæssige Rettigheder, i det givne Tilfælde med Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet. En Afvisning af Mæglingsbegæringen vil dog altid indebære en Risiko for Ansvar for Den faste Voldgiftsret, hvis denne ikke finder Afvisningen tilstrækkelig begrundet; da Mæglingen alene tjener til Bilæggelse af Konflikter ved Forhandling, og ingen væsentlige Hensyn taler mod at efterkomme Begæringen, vil Retten kun undtagelsesvis anse Betingelserne for Afvisning for at være til Stede.

Hvis der paa samme Tid opstaar faglige Uenigheder paa flere Ar-

---

afslaaes, men Organisationen kunde vægre sig ved at indgaa paa regnskabsmæssige Enkeltheder, indtil Pligten til Opgørelse var stadfæstet ved Voldgift, K. 1082.

8. K. 1190; om Ret til Mægling i Anledning af Brud paa Arbejdsaftalen, se K. 128.

9. K. 950.

10. Se dog U. f. R. 1955. 184.

11. K. 1367, jfr. K. 1289.

bejdspladser, vil formentlig enhver af Parterne kunne kræve, at der foretages særskilt Mægling paa hver af Arbejdspladserne, en Fremgangsmaade, der kan være rimeligt begrundet i Ønsket om at udnævne forskellige Mæglingmænd for de forskellige Tvister, samt i Ønsket om, at Sagens Behandling ikke forhales ved Sammenkædning af Konflikt-punkter af forskellig Karakter. Hvis Konflikterne er af ensartet Karakter, vil det dog være hensigtsmæssigt at lade Mægling foretage under eet, og drejer Sagen sig om aldeles ensartede Retskrav, synes overvejende Grunde at tale for, at hver af Parterne kan fordre denne Fremgangsmaade fulgt.

Mæglingssudvalget skal i Regelen bestaa af to Medlemmer, en valgt af hver af Overenskomstens Parter. Er Overenskomsten en Landoverenskomst, vælges Mæglingmændene af de mere omfattende Organisationer. Er Talen om lokale Overenskomster, indgaaede af enkelte Arbejdsgivere eller Underorganisationer, tilkommer det disse at udpege Mæglingssudvalget. For at sikre, at Mæglingen har større Udsigt til at føre til et Resultat end Forhandling mellem de umiddelbart i Udfaldet interesserede Parter, er det foreskrevet, at ingen maa være Medlem af Mæglingssudvalget, naar den paagældende Sag drejer sig om et Spørgsmaal vedrørende Arbejdsforholdene paa det Sted, hvor vedkommende har personlig Interesse, Normens § 10. Derudover stilles der ingen Fordringer til Mæglingmændenes Upartiskhed. Der er derfor intet til Hinder for, at Fagforeningen til Mæglingssmand vælger den Fagforeningsformand, som har rejst Kravet paa Arbejdernes Vegne, eller den Fagforeningsrepræsentant, der som Opmaalemand har vejledet Arbejderne om de Fordringer, de burde stille.<sup>12</sup>

Ifølge Normens § 3 skal Mæglingssudvalget træde sammen til Forhandling, i København inden for en Frist af 3 Hverdage og i Provinserne inden for en Frist af 5 Hverdage regnet fra Begæringens Frem sættelse. Samtidig med, at en af Organisationerne begærer Mægling afholdt, skal den derfor 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, Normens § 3, 3. Stk. I Praksis har det dog vist sig meget vanskeligt at overholde de i Normen fastsatte Frister for Mæglingssudvalgets og Voldgiftsrettens Sammentræden, og en ikke ugrundet

---

12. K. 524.

Forhaling af Sagens Behandling fra en af Siderne vil derfor næppe kunne anses som Overenskomstbrud.

Om Mæglingens Foretagelse gælder, at den saa vidt muligt skal foregaa paa Stedet, hvor Uenigheden er opstaaet,<sup>13</sup> og saaledes, at Repræsentanterne for de stridende Parter kan tilkaldes, Normens § 3, 2. Stk. Er Mæglingen foretaget paa et andet Sted, skønt intet var til Hinder for Opfyldelsen af Forskriften om Mæglingsstedet, vil Mæglingmændenes Afgørelse dog kun kunne anfægtes, hvis Forskriftens Tilsidesættelse kan antages at have influeret paa det ved Mæglingen fremkomne Resultat.<sup>14</sup> Som Ordlyden viser, er det ikke ubetinget en Pligt for Mæglingmændene at tilkalde Repræsentanterne for de stridende Parter, men det er dog udtalt, at denne Fremgangsmaade ofte er den naturligste og hensigtsmæssigste Ordning til Stridens Bilæggelse og derfor regelmæssig benyttes.<sup>15</sup> Medens Afgørelsen inden for visse Grænser maa bero paa Mæglingssudvalgets Skøn, maa det dog antages, at Mæglingresultatet ikke vil være forbindende, hvis Tilkaldelse af Parterne er undladt i et Tilfælde, hvor det maatte anses som paakrævet, og Sagen derfor ikke har været tilstrækkelig oplyst for Mæglingssudvalget.

Nogen Frist, inden hvilken Mæglingssudvalget skal have tilendebragt Mæglingsbehandlingen, er ikke foreskrevet, og det maa derfor være Regelen, at Behandlingen skal foregaa uden unødigt Ophold. Opnaar Mæglingmændene Enighed, meddeler de Parterne dette, og Konflikten vil dermed være bragt ud af Verden; i modsat Fald skal Mæglingssudvalget straks henvise Sagen til Viderebehandling mellem de Organisationer, der har afsluttet Overenskomsten. Der optages derefter Forhandlinger mellem Organisationerne ved et Møde, som skal finde Sted inden for samme Frist, som er foreskrevet for Mæglingssudvalgets Sammentræden, Normens § 4. I Jernindustrien taler man i dette Tilfælde om »Timandsmøde«.

I Sager, der angaar Rimeligheden af en Afskedigelse i Henhold til Hovedaftalens § 2, træder lokal Forhandling paa Arbejdspladsen mellem Repræsentanter for Arbejdsgiveren og Virksomhedens Arbejdere og om fornødent Forhandling mellem Organisationerne i Stedet for Mægling. Efter forgæves Forhandlinger kan Sagen inden 15 Dage indbringes for det i Hovedaftalens § 2 omhandlede Nævn. Er Fristen over-

---

13. Jfr. K. 5021.

14. K. 1398.

15. K. 1398.

siddet, maa det medføre, at Sagen bortfalder.<sup>16</sup> Hovedaftalens § 2 forudsætter, at det er vedkommende Fagforening eller Fagforbund, der begærer Forhandling eller fører Sagen frem til Nævnet. Det vil ogsaa være det sædvanlige, men det er tvivlsomt, om man derved har villet udelukke, at det er Arbejdsgiveren eller hans Organisation, der forlanger Sagen behandlet paa denne Maade. Navnlig for at imødegaa Uro paa Arbejdspladsen kan Arbejdsgiveren være interesseret i, at Afskedigelsen bliver fagretsligt behandlet.

### § 23.

## Faglig Voldgift

Efter Foretagelsen af forgæves Mægling og organisationsmæssig Forhandling vil – for saa vidt Sagen efter bestaaende Overenskomster henhører under Afgørelse ved Voldgift<sup>1</sup> – enhver af Parterne i Henhold til Reglerne i Normen for Behandling af faglig Strid kunne forlange Sagen henvist til Behandling og Afgørelse ved den faglige Voldgiftsret. Begæring herom fremsættes over for den anden Part, som da er pligtig til at yde sin Medvirksomhed til Voldgiftssagens Gennemførelse.<sup>2</sup>

Undtagelsesvis kan det forekomme, at en Overenskomst alene aabner Adgang til Voldgift selv i Retskonflikter, naar begge Parter i det enkelte Tilfælde er enige derom, saaledes som det endnu er Tilfældet

---

16. Hvis enten Arbejdsgiveren eller Organisationen vægrer sig ved at deltage i foreskrevne Forhandling, synes det naturligt at antage, at Sagen dog kan indbringes for Nævnet; Fristen synes da at maatte regnes fra det Tidspunkt, da Organisationen definitivt har afslaaet Forhandling. For Sagens Forfølgning ved Forhandling mellem Organisationerne eller for den lokale Forhandling er der ikke fastsat bestemte Tidsfrister, men det maa dog efter Sagens Natur antages, at Forhandling maa begæres uden urimeligt Ophold, efter at Afskedigelsen har fundet Sted.

1. Herom henvises til § 21 og til forskellige Steder i de foregaaende Paragraffer ved Omtalen af de enkelte Retsspørgsmaal. I § 1 er det omtalt, at Voldgiftsbehandling enten har Hjemmel i Parternes Overenskomst eller i Voldgiftsretslovens § 17. Selv om den foreliggende Overenskomst kun angaar f. Eks. en enkelt Lønbestemmelse, er § 17 anvendelig, K. 2839.

2. Selv om et Ønske om Voldgiftsbehandling er afslaaet, maa formelig Begæring indeholdende en Angivelse af Stridens Genstand og bestemt Krav om Voldgift dog fremsættes, saafremt Modparten agtes draget til Ansvar for Nægtelsen, K. 215, 268. Hvor Afslag paa Begæring om Medvirken til faglig Voldgift undtagelsesvis gav Modparten Ret til at udnævne samtlige Voldgiftsmænd, antoges ingen Pligt til Deltagelse, K. 1247.

inden for Jernindustrien.<sup>3</sup> Kun med Hensyn til Spørgsmaalet om Lovligheden af en Tillidsmands Afskedigelse hjemles der ogsaa i Jernindustrien en egentlig Ret til Voldgiftsbehandling.<sup>4</sup>

For at en Begæring om Voldgift skal tages til Følge, maa der deri være formuleret et Krav, der paastaas at være retsligt begrundet i den kollektive Overenskomst eller i den enkelte Arbejdsaftale.<sup>5</sup> Naar der imidlertid i Begæringen behørigt er fremsat et Krav, som den anden Part ikke kan godkende, kan denne ikke nægte sin Medvirken. Herved bliver det uden Betydning, om Indsigelse støttes paa, at den paabe- raabte Overenskomst er bortfaldet eller ikke lovligt indgaaet. Ogsaa Spørgsmaalet om, hvorvidt den til Grund for det rejste Spørgsmaal liggende Overenskomst overhovedet bestaar eller omfatter det Forhold, som Striden angaar, hører under Voldgiftsrettens Afgørelse, Hovedaftalens § 2, 2. Stk. End mindre vil Voldgiftsbehandling kunne nægtes under Henvisning til, at den omtvistede Overenskomstbestemmelse er saa klar, at ingen Tolkning er fornøden. Som det siges af Den faste Voldgiftsret, kan ingen af Parterne nægte at medvirke til faglig Voldgift, fordi de mener, at de selv har Ret.<sup>6</sup> Skønt Pligten er indskærpet ved talrige Kendelser af Den faste Voldgiftsret, forekommer Afvisning af Begæring om faglig Voldgift med utilstrækkelig Begrundelse dog alt for hyppigt selv i de seneste Aar.<sup>7</sup> At det fremsatte Krav ikke har

3. Denne Særegenhed inden for Jernindustrien udelukker dog ikke, at Den faste Voldgiftsret i Medfør af Voldgiftsretsloven uden begge Parter Tiltræden henviser et under Rettens Kompetence henhørende Spørgsmaal til faglig Voldgift, K. 775, 4198, jfr. 5069. Om Bevisbyrden for, om Voldgift i det enkelte Tilfælde er vedtaget, se K. 314. Kan Voldgiftsbehandling ikke gennemføres paa Grund af den ene Parts Vægning, opstaar der næppe derfor nogen udvidet Ret til Iværksættelsen af Arbejdsstandsning, K. 2519, 5069, jfr. K. 4863. Hertil vil der ikke heller være Trang, idet Overenskomstbrud altid kan paatales for Den faste Voldgiftsret.

4. K. 1746; uagtet Jernindustriens Hovedoverenskomst efter sin Ordlyd alene hjemler Fagforeningen en Ret til at forlange Voldgift, er det antaget at være den naturlige Forstaaelse, at ogsaa Arbejdsgiveren og hans Organisation i dette Tilfælde kan forlange Voldgift, K. 1050. Afskedigelse af en Tillidsmand er – med tvivlsom Føje – anset som særlig egnet til Afgørelse ved faglig Voldgift, hvorfor Den faste Voldgiftsret henviser Tillidsmandssager til saadan Afgørelse, K. 1746, 4549.

5. K. 1, 957. De kritiske Bemærkninger, som C. Ove Christensen har fremsat i U. f. R. 1962 B. 269 til den nye Bestemmelse i Hovedaftalens § 2, 2. Stk., hviler formentlig paa en urigtig Forudsætning om, at Bestemmelsen har til Formaal at indskrænke Den faste Voldgiftsrets Kompetence.

6. K. 1090.

7. Jfr. K. 105, 366, 899, 958, 1067, 1288, 1297, 1455, 1672, 1869, 2164, 2347, 2708, 2635, 3076, 3622, 4980, 4981, 4995, 5414.

Støtte i udtrykkelige Overenskomstbestemmelser, kan naturligvis ikke medføre Ret til Afvisning af Voldgiftsbehandling,<sup>8</sup> idet Kravet kan være hjemlet ved de Overenskomsten udfyldende Retsregler. Selv om det omtvistede Spørgsmaal ikke har Betydning i Øjeblikket, kan det dog fordres afgjort ved Voldgift, hvis en af Parterne kan gøre det antageligt, at han har en retlig Interesse, der gør en Afgørelse nu rimelig.<sup>9</sup>

At det Spørgsmaal, hvorom Voldgiftsavgørelse forlanges, af Modparten formenes retskraftigt at være afgjort ved tidligere faglige Voldgiftskendelser,<sup>10</sup> kan i Almindelighed ikke berettige til Afvisning af Begæring om fornyet Voldgiftsbehandling, idet der næsten altid vil kunne opstaa Spørgsmaal om tidligere Kendelsers nærmere Rækkevidde og Anvendelse paa det foreliggende Tilfælde eller om Kendelsens mulige Anfægtelse eller nærmere Forstaaelse.<sup>11</sup>

Der kan dog forekomme Tilfælde, hvor Kravet om fornyet Voldgiftsbehandling er saa aabenbart ubegrundet, at Begæringen fremtræder som et Misbrug af Mæglings- og Voldgiftsinstituttet, og en Afvisning – under Ansvar for Den faste Voldgiftsret – er lovlig.<sup>12</sup> Iøvrigt vil det, hvis Parterne kan enes derom, være naturligt, at man i Stedet for at indlede en ny Mægling og Voldgiftsbehandling forelægger den tidligere Voldgiftsret Spørgsmaal vedrørende den afsagte Kendelses nærmere Forstaaelse.<sup>13</sup> Under alle Omstændigheder bør ingen af Parterne uden Meddelelse til Modparten efter Kendelsens Afsigelse henvende sig til Opmanden for at faa supplerende Oplysninger desangaaende,<sup>14</sup> og de Ytringer, som Opmanden uden om Voldgiftsretten og Modparten maatte afgive om Kendelsens Fortolkning, maa anses for betydningsløse, ligesom Opmandens Tilkendegivelse under disse Omstændigheder vil gøre ham inhabil til at fortsætte Sagens videre Behandling ved den samme eller en ny Voldgiftsret.<sup>15</sup> Kommer Voldgiftsretten ved den videre Behandling til det Resultat, at det rejste

---

8. K. 1925, 2014, 3068, 3299, jfr. 2708; hvor et Krav støttedes paa Bestemmelse i en Overenskomst, der var indgaaet mellem andre Parter, kunde Voldgiftsbehandling derimod ikke kræves, K. 2911.

9. Jfr. K. 3388, men K. 2999.

10. Se om Voldgiftskendelsers Retskraft nærmere nedenfor i Teksten.

11. K. 1771, 1869; om tidligere Kendelse afsagt af Den faste Voldgiftsret se K. 2293; i dette Tilfælde vil det dog være naturligt, om Parterne ønsker ny Afgørelse ved Den faste Voldgiftsret, K. 629.

12. K. 26, 1929, 3413.

13. K. 1771, jfr. K. 839.

14. Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling Punkt 4.

15. K. 1136.

Krav er udtømmende afgjort ved en tidligere Kendelse, maa Sagen afvises fra Voldgiftsretten.

Medens de faglige Voldgiftsretter ikke kan afgøre Spørgsmaal, der ved ufravigelig Lovbestemmelse er henlagt til andre Organer,<sup>16</sup> forekommer det ikke sjældent, at Voldgiftens Udfald er knyttet til Afgørelsen af et saadant Spørgsmaal. F. Eks. kan det blive afgørende for Berettigelsen af at nægte at efterkomme Arbejdsgiverens Krav, om det forlangte Arbejde er i Strid med en Lov, der fastsætter en Maksimalarbejdstid. Tilsvarende Spørgsmaal om saakaldte »præjudicielle Spørgsmaal« kendes fra de almindelige Domstole. Undertiden kan Forholdet være saa klart, at Voldgiftssagen kan afgøres uden at oppebie Afgørelse af det præjudicielle Spørgsmaal af den dertil kompetente Myndighed. Men i Regelen vil Sagen ikke være moden til Paakendelse, forinden Afgørelse fra vedkommende anden Myndighed foreligger. Man maa da gaa den Vej at udsætte Voldgiftssagen, eller, hvis dette er upraktisk, lade Sagen falde ud til »Frifindelse for Tiden«. Da det maa være Voldgiftsretten, der træffer Afgørelsen af, om Sagen kan afgøres paa det foreliggende Grundlag, bør man ikke nægte at deltage i Voldgiftsbehandling, forinden det præjudicielle Spørgsmaal er behandlet.

Forinden Voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende Parter skriftlig forpligte sig til uvægerligt at efterkomme Voldgiftsrettens Kendelse, Normens § 8. Denne Forskrift er dog kun en Ordensforskrift, hvis Overholdelse vel paahviler Parterne som en Pligt, men som dog ikke er nogen Betingelse for Afsigelsen af gyldig Voldgiftskendelse.<sup>17</sup> Saadan Erklæring er dog gaaet af Brug inden for de fleste Fag. Ligesom Erklæringens Afgivelse ikke afskærer Adgangen til Appel for højere Voldgiftsret, dersom en saadan undtagelsesvis staar Parterne

16. Jfr. K. 2808, hvor det dog tillige anførtes, at vedkommende Part havde deltaget i Sagens Paabegyndelse. Den derefter paafølgende Voldgiftskendelse af 27. Aug. 1940 afviste Sagen. Da Sagen angik et Spørgsmaal, med Hensyn til hvilket Retten var kompetent, men Sagen blot ikke var moden til Paakendelse, havde i Overensstemmelse med almindelige Retsplejeregler Frifindelse for Tiden været at foretrække. Se Kendelsen i »De grafiske Fag« for Sept. 1940. Se endvidere om Paakendelse af Spørgsmaalet, om forlangt Overarbejde var i Strid med Overarbejdsloven af 7. Maj 1937, K. 2703, hvor det med tvivlsom Føje antoges, at Arbejderne var pligtige at efterkomme Begæringen uden Hensyn til, om Overarbejdet var stridende mod Loven. Skal en paastaet Ulovlighed ifølge den paagældende Lov paaklages inden en vis Frist, og dette er forsømt, kan det normalt ikke senere gøres gældende for Voldgiftsretten, at Overtrædelse har foreligget, K. 2662.

17. K. 254. Ved K. 2114 antoges, at Voldgiften kunde fortsættes og gennemføres, selv om den ene Part nægtede at underskrive Erklæringen.

aaben efter den gældende Overenskomst,<sup>18</sup> kan Parterne senere angribe Voldgiftskendelsen, saafremt der formenes at foreligge Grunde, som gør den ugyldig.

Til Dækning af Udgifter, som maatte foranlediges ved Voldgiftsrettens Virksomhed, deponeres der af hver af de to Parter et lige stort Beløb, hvis Størrelse fastsættes af Voldgiftsretten i det første Møde, eventuelt inden for et fastsat Minimumsbeløb og Maksimumsbeløb, dog saaledes, at Beløbene om fornødent senere kan forlanges forøgede. Ogsaa denne Regel er gaaet af Brug. I Kendelsen bestemmer Voldgiftsretten, hvilken af Parterne der skal betale Sagens Omkostninger, Normens § 9. I Regelen vil Voldgiftssagen ikke foranledige andre Udgifter end det Opmanden tilkommende Honorar og eventuelt hans Rejseudgifter og kontormæssige Bistand, idet det er almindelig Koutume, at Parterne selv bekoster Møde af deres egne Repræsentanter, herunder de af dem valgte Voldgiftsmænd, og Førelsen af deres egne Vidner.<sup>19</sup> Dog maa ogsaa Udgifter ved nødvendige Besigtigelsesforretninger eller Syn og Skøn afholdes som Sagsomkostninger.<sup>20</sup> Hvis ikke Sagens Førelse fra den ene Parts Side findes grundløs, er det vistnok den almindelige Regel, at Omkostningerne deles lige mellem Parterne.

Hvis ikke der i Faget er etableret en fast Voldgiftsret, for hvilken alle forekommende Sager eller visse særlige Tvister kan indbringes,<sup>21</sup> ned sættes Voldgiftsretten for det enkelte Tilfælde paa den Maade, at hver af Parterne vælger et lige Antal – i Regelen som bestemt i Normen – 2 Repræsentanter; disse vælger saa i Fællesskab en Opmand, jfr. Normens § 6. I Praksis udpeges denne dog oftest af Organisationerne. Kan Parterne ikke enes om Valget af Opmand, vil det i Regelen være foreskrevet, at de skal anmode en uvildig Trediemand, ofte Formanden for Den faste Voldgiftsret om at udpege Opmanden.<sup>22</sup> Hvis en saadan Bestemmelse savnes, kan Voldgiften ikke gennemføres uden Enighed om Opmandsvalget.<sup>23</sup>

---

18. K. 63.

19. K. 264.

20. K. 1431.

21. Om Bod for ulovlig Arbejdsstandsning med det Formaal at tvinge Opmanden i en fast Voldgiftsret, der nægtede at nedlægge sit Hverv før Tiden, bort fra en lønnet Stilling, se K. 1832.

22. Begæring om Udmeldelse kan da fremsættes af hver af Parterne, K. 1729.

23. Muligvis vil man dog kunne antage, at der ikke foreligger betryggende Voldgiftsregler, saaledes at Opmanden kan udpeges i Overensstemmelse med § 17, 4. Stk., i Loven om Den faste Voldgiftsret.

Ifølge Normens § 10 kan – ligesom foreskrevet med Hensyn til Mæglingssudvalget – ingen være Medlem af Voldgiftsretten, naar Sagen drejer sig om et Spørgsmaal vedrørende Arbejdsforholdene paa det Arbejdssted, hvor vedkommende har personlig Interesse. Til denne Regel føjes i Punkt 5 i Vejledningen for den faglige Voldgiftsbehandling følgende Regel: Saafremt i en Sag en Voldgiftsmand eller Opmand staar i saa nært Familie- eller personligt Forhold til nogen af Parterne eller er saa personligt 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<sup>24</sup> har nødvendiggjort det – paa udpræget Maade har taget afgørende Parti i Sagen, før denne er indbragt for Retten.

Ved Forstaaelsen af denne Bestemmelses Rækkevidde maa det imidlertid fremhæves, at Sagen stiller sig noget forskelligt, eftersom Spørgsmaal rejses om Opmandens eller Voldgiftsmændenes Inhabilitet. Voldgiftstankens Gennemførelse fordrer, at begge Parter kan møde Opmanden med fuld Tillid til hans Upartiskhed, og ethvert Forhold, som med Rimelighed kan antages at kunne fremkalde en Forhaandstilbøjelighed til at sympatisere med den ene af Sagens Parter maa derfor bevirke, at Opmanden ikke er berettiget til at medvirke ved Sagens Afgørelse. I Regelen vil man ved Bedømmelsen af Betydningen af Opmandens Slægtskabs- eller Svogerskabsforhold til en af Parterne analogisk kunne anvende de herom for Dommeres Inhabilitet i Retsplejeloven fastsatte Regler. Skønt det alene for Voldgiftsmændene er foreskrevet, at de ikke paa Forhaand maa have taget afgørende Parti for en af Parterne, maa dette saa meget mere gælde for Opmanden. Naar det oplyses, at han forinden Voldgiftsbehandlingens Afslutning har udtalt en endelig Mening om Sagens Udfald, maa han derved have gjort sig inhabil.

For Voldgiftsmændenes Vedkommende gælder det vel, at de ikke alene skal føle sig som Varetagere af Parternes Interesser, men skal bestræbe sig for at fremkalde en rigtig Afgørelse. Voldgiftsmændene er derfor ikke alene berettigede, men ogsaa forpligtede til at stemme efter deres Overbevisning, selv om de derved gaar imod den Organisation, som har udpeget dem. Alligevel bygger Voldgiftsordningen paa den almindelige Forudsætning, at de af Parterne udpegede Voldgiftsmænd

---

24. K. 2114; under Organisationsleder falder ikke Opmaalemand, der maa anses inhabil som Voldgiftsmand, K. 524, jfr. K. 1886.

ifølge deres almindelige Indstilling ved Afgivelsen af deres Votum vil lade Hensynene til den udpegende Part træde frem med al den Styrke, som de skønner forsvarligt. Mere træffende end at sige, at Voldgiftsmændene skal være upartiske, er det maaske at opstille Kravet om Uildthed, som ikke er forenelig med en direkte personlig Interesse i den foreliggende Sag. Da imidlertid Voldgiftsmændenes Upartiskhed ikke har samme Betydning for Sagens rette Afgørelse som Opmandens, kan Kravene ikke være de samme som for denne. Det er saaledes antaget, at en Arbejdsgiver ikke var inhabil som Voldgiftsmand, fordi en tilsvarende Sag verserede ved hans egen Virksomhed, omend Den faste Voldgiftsret fandt den anden Parts Ønske om en anden Voldgiftsmand forstaaeligt.<sup>25</sup> Ligeledes kan det næppe gøre en Voldgiftsmand inhabil, at han har ladet Ytringer falde om sin Mening om Sagens Udfald, naar dette ikke sker under Forhold, hvorved det særligt har Karakteren af en Tagen Parti.

Saafernt Voldgiftsbehandling forlanges samtidig paa flere Arbejdspladser, er det ligesom med Hensyn til Mægling Regelen, at hvert Forhold skal behandles for sig, hvis Parterne ikke bliver enige om en samlet Behandling.<sup>26</sup> Hvor det drejer sig om ganske ensartede Spørgsmaal, vil en samlet Voldgiftsbehandling ofte være hensigtsmæssig. Hvor der er Bestemmelse om lokal Voldgift i en Landsoverenskomst, maa i Tvivilstilfælde hver af Deltagerne i Aftalen kunne forlange Behandling af Hovedorganisationerne.<sup>27</sup>

Voldgiftsretten skal som Regel træde sammen senest 6 Dage, efter at den er paakaldt, en Frist, der dog ikke overholdes i Praksis, hvis Sagen ikke er hastende. Opmanden fungerer som Rettens Formand samt leder og deltager i dens Forhandlinger, Normens § 7, 1. Stk. Herunder har Opmanden en ret fri Stilling, idet han kan bestemme, hvorledes Parternes Oplysninger skal forelægges for Retten; han bør dog – for at det kan efterprøves, om Voldgiftsretten er gaaet uden for sit Mandat – altid paase, at Parternes Paastande er skriftligt fikserede, Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling Punkt 1.<sup>28</sup> Medens Begrundelsen af Parternes Paastande i Regelen foregaar mundtligt, er Parterne dog berettigede til at indgive en kort skriftlig Begrundelse, ligesom ogsaa

---

25. K. 977; om at en Voldgiftsmand ikke er inhabil, fordi han skal afgive Forklaring for Retten, se K. 264.

26. K. 977, 2231.

27. K. 16.

28. Jfr. K. 839. Bestemmelsen overholdes dog næppe almindeligt.

Retten kan stille Krav om saadan Begrundelse, naar den dertil finder Anledning. Kun undtagelsesvis kan Retten tillade yderligere Skriftveksling, Vejledningens Punkt 1, 2. Stk.<sup>29</sup> For Retten kan modtages Vidneforklaringer, der dog ikke finder Sted under Vidnetvang eller Vidneansvar. Ogsaa Parternes Repræsentanter i Voldgiftsretten kan afgive Forklaring om deres Kendskab til Forhold, der har Betydning for Afgørelsen, uden at de derfor behøver at udtræde af Voldgiftsretten. Saafremt det findes paakrævet, maa Retten kunne sættes paa den Arbejdsplads, hvor Tvisten er opstaaet, ligesom der med Rettens Godkendelse kan foretages Besigtigelse af uvildige Mænd til nærmere Oplysning i Sagen.

Ved sin Procesledning maa Opmanden drage Omsorg for, at begge Parter er stillet lige under Sagens Behandling. Naar Sagen er indanket for Voldgiftsretten, maa derfor 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, Vejledningens Punkt 2.<sup>30</sup>

Det paahviler hver af Parterne at bidrage til, at Sagen oplyses saavidt muligt fuldt ud. Hvis nogen af Parterne forsømmer deres Pligt i saa Henseende, og Opmanden derfor finder, at fornødent Grundlag for Sagens Paakendelse ikke er til Stede, kan der paalægges vedkommende Part Ansvar for Den faste Voldgiftsret.<sup>31</sup> Iøvrigt tilkommer det Retten at afgøre, hvilken Betydning Undladelse af at give Møde for Voldgiftsretten eller meddele alle fornødne Oplysninger skal have for Afgørelsen. Særlig hyppigt vil et Forhold af denne Art kunne virke som en Bestyrkelse af det fra Modpartens Side fremførte, der medfører, at dennes Forklaring om Sagens Fakta lægges til Grund for Afgørelsen.

Efter at Sagen er procederet for Voldgiftsretten, gaar den til Afgørelse ved simpel Stemme flerhed mellem Voldgiftsmændene.<sup>32</sup> Kan

---

29. Opmanden kan nægte Parterne at møde ved Sagfører, naar det vil medføre Gentagelse af en Del af Voldgiftsbehandlingen, K. 264.

30. Til en af Retten eller Opmanden foretagen Besigtigelse bør derfor Repræsentanter for begge Parter tilsiges, K. 1305.

31. K. 1020.

32. Saafremt Partsrepræsentanterne nægter at medvirke ved Sagens Behandling og Afgørelse, kan Voldgiftsbehandlingen ikke tilendebringes af Opmanden og de eventuelt tilbageblevne Partsrepræsentanter, K. 264.

Stemme flerhed ikke opnaas, afgøres Sagen af Opmanden, Normens § 7, 1. Stk.; Opmandens Kendelse skal dog forinden Afsigelsen forelægges Voldgiftsmændene (en Regel, der vistnok altid tilsidesættes i Praksis), og Afgørelsen skal falde inden for de Standpunkter, som Voldgiftsmændene har indtaget, Vejledningens Punkt 3, 1. og 2. Pkt. Saafremt Arbejdsgiverrepræsentanterne ikke mener, at der tilkommer Arbejderne et omtvistet Løntillæg, medens Arbejderrepræsentanterne anser et Tillæg paa 10 Øre i Timen for hjemlet, kan Opmanden ikke tilkende 20 Øre i Timen. Inden for de af Parterne angivne Yderpunkter kan Afgørelsen dog ske efter et ret frit Skøn, selv om Opmandens Motivering ikke tiltrædes af nogen af Parterne.<sup>33</sup> Er Sagen gaaet til Opmandens Afgørelse, fremtræder Kendelsen ifølge fast Praksis i Opmandens Navn. Bestemmelsen i Vejledningens Punkt 3, 3. Pkt., hvorefter Kendelsen skal afsiges i hele Voldgiftsrettens Navn uden Oplysning om Stemmegivningen, overholdes vistnok intetsteds.

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, § 7, 1. Stk., sidste Pkt. En saadan Protokol forefindes dog kun inden for enkelte Fag.

Om Fristen for Sagens Afgørelse gælder det i Medfør af § 7, 3. Stk. i Normen, at Kendelsen skal foreligge senest 14 Dage efter, at Sagen er indgivet til Retten. Det kan dog ikke antages, at en Forhaling af Sagen fra Rettens eller Parternes Side kan medføre, at Voldgiftskendelsen skulde blive uforbindende, og Sagen bortfalde, eller at Forholdet skulde medføre Ret til uden videre at faa nedsat en ny Voldgiftsret,<sup>34</sup> men en ugrundet Forhaling af Sagen fra en af Parternes Side kan eventuelt paadrage Ansvar som Overenskomstbrud for Den faste Voldgiftsret.

En Voldgiftskendelse maa altid foreligge skriftlig, og Opmanden bør lægge megen Vægt paa, at den affattes saaledes, at det klart kan ses, hvad den gaar ud paa. Hvis Kendelsen paalægger nogen af Parterne Betalingspligter, bør det nøje angives, hvem Pligten paahviler. Det er i saa Henseende ikke tilstrækkeligt at angive, at »Arbejdsmændene« skal betale et vist Beløb, idet et saadant Udtryk kan dække Fagforeningen og et større eller mindre Antal af enkelte Arbejdsmænd.<sup>35</sup> Det naturlige vil i Almindelighed være, at der følges samme Frem-

---

33. Jfr. K. 1329.

34. Se om en Forhaling af den i Normens § 4 foreskrevne Forhandling, K. 467.

35. K. 52.

gangsmåde som ved Afsigelsen af en Dom; først anføres de Omstændigheder, der har givet Anledning til Sagens Rejsning, derpaa følger Klagerens Paastand, indklagedes Benægtelser og Modpaastande, saa Sagens Bevisligheder, saaledes som de ligger til Grund for Kendelsen, og sluttelig Opmandens Konklusion.<sup>36</sup>

Efter Afgørelsen tilstiller Voldgiftsretten begge Parter Meddelelse om sin eller Opmandens Kendelse, Normens § 7, 2. Stk.

Med den afsagte Voldgiftskendelse har Tvisten fundet sin Afgørelse, og hver af Parterne er pligtige til at efterkomme den.<sup>37</sup> Hertil er Organisationerne straks efter Afsigelsen pligtige til at foretage de fornødne Skridt over for Underorganisationer og enkelte Medlemmer.<sup>38</sup> Om Appel vil der kun være Spørgsmaal, hvis Overenskomsten indeholder Bestemmelser derom, hvilket ikke er sædvanligt.<sup>39</sup> Den afsagte Kendelse vil dog kunne anfægtes, saafremt Voldgiftsretten er gaaet ud over sin Kompetence og har afgjort andet, end den er spurgt om, eller iøvrigt er gaaet uden for Parterne Paastande,<sup>40</sup> hvis de formelle Forskrifter for Voldgiftens Foretagelse er tilsidesat paa afgørende Punkter,<sup>41</sup> eller hvis nogen af Voldgiftsmændene paa Grund af egen Interesse i Sagen o. lign. er inhabile. Den af Parterne, som vil paastaa Kendelsen uforbindende, bør dog gaa frem ad retslig Vej for at faa fastslaaet Ugyligheden, i Regelen ved en ny Voldgiftsbehandling, eventuelt ogsaa ved Paatale for Den faste Voldgiftsret; en ensidig Tilsidesættelse af Kendelsen vil derimod paadrage Ansvar for Overenskomstbrud.<sup>42</sup> Endvidere vil Sagen kunne undergives ny Voldgiftsbehandling, hvis der

---

36. Saafremt Voldgiftsretten ikke fuldt ud har afgjort de den forelagte Spørgsmaal, eller der iøvrigt opstaar Tvivl om Kendelsens Forstaaelse, gælder det foran ved Note 15 bemærkede, jfr. K. 2313.

Naar teknisk sagkyndige fungerer som Opmand, er Afgørelsen tit ikke lededsaget af Grunde.

37. Det er derfor ulovligt og overenskomststridigt at foranstalte Afstemning om, hvorvidt Kendelsen skal efterkommes, K. 67.

I K. 4330 har Den faste Voldgiftsret udtalt en Misbilligelse af en af et Forbund givet Meddelelse i et Dagblad, hvori en Kendelse af en faglig Voldgiftsret – iøvrigt uden Føje – betegnes som fuldkommen uforstaaelig efter almindelige faglige Begreber.

Om Fremsættelsen af Modkrav imod Forpligtelsen i Henhold til en afsagt Voldgiftskendelse, se K. 1356, 1401.

38. K. 67, 156.

39. Jfr. dog som Eksempel K. 63.

40. K. 10, 4635, jfr. 1329, 4822.

41. At uvæsentlige Tilsidesættelser af formelle Forskrifter er uden Betydning, fremgaar af K. 254.

42. K. 254.

efter Kendelsens Afsigelse fremkommer afgørende nye Oplysninger, som uden Andragerens Skyld ikke har foreligget ved Sagens Behandling for Voldgiftsretten, og iøvrigt særlige Grunde taler for en fornyet Prøvelse.<sup>43</sup> Hvis der i Kendelsen er indløbet Fejl, maa saadanne af Voldgiftsretten kunne rettes af egen Drift eller efter Henvendelse af en af Parterne.<sup>44</sup>

Derimod kan en Voldgiftskendelse ikke anfægtes under Henvi-  
sing til, at det foreliggende Retsspørgsmaal er afgjort urigtigt. Den faglige Voldgiftskendelse er jo bestemt til at træde i Stedet for de almindelige Domstoles Afgørelse og er uden Hensyn til Afgørelsens Resultat endelig og uforanderlig.<sup>45</sup> Dette gælder ikke blot med Hensyn til Hovedspørgsmaalene, f. Eks. om Voldgiftsrettens Afgørelse af et omtvistet Betalingsspørgsmaal, men ogsaa om saadanne Spørgsmaal, der betinger Afgørelsen af Hovedspørgsmaalet, saasom om Retten til at rejse Indsigelse mod Arbejdernes Akkordopgørelse er fortabt ved Indsigelsens for sene Fremsættelse,<sup>46</sup> eller om Begæring om Voldgiftsbehandling er rettidig fremsat.<sup>47</sup>

En faglig Voldgiftskendelse er derimod ikke eksegibel. Der kan derfor ikke umiddelbart paa Grundlag af en faglig Voldgiftskendelse foretages retslige Skridt til Fuldbyrkelse af Kendelsen over for den Part, hvem Kendelsen er gaaet imod. Hvis derfor den afsagte Kendelse ikke efterkommes, maa den vindende Part indklage Modparten for Den faste Voldgiftsret for Overenskomstbrud; ved Den faste Voldgiftsret vil der da – hvis Kendelsen gaar ud paa Betaling af et Pengebeløb – blive paalagt indklagede at betale dette Beløb, eventuelt – hvis Undladelsen af Kendelsens Opfyldelse er sket modvilligt – en højere Bod. Det tilkendte Beløb kan derefter inddrives ved Eksekution som Pengekrav paa-  
kendt ved de almindelige Domstole. Drejer Sagen sig alene om Arbejds-  
løn, der er tilkendt Arbejderne ved Voldgiftskendelsen, maa Sagen

---

43. K. 1771, hvor der henvises til § 423 i Lov om Rettens Pleje, der omhandler Adgangen til fornyet Paakendelse af borgerlige Retssager; uden formelig Genoptagelse synes Afgørelsen i K. 4589 at have prøvet Indsigelser mod en faglig Voldgiftskendelse i Realiteten paa Grundlag af nye Oplysninger om Arbejdets Farlighed. Erfaringen viser imidlertid for borgerlige Retssagers Vedkommende, at Genoptagelse af en Gang afgjorte Sager saa godt som slet ikke forekommer, og heller ikke inden for de faglige Voldgiftsretters Omraade har Genoptagelse nogen væsentlig praktisk Betydning.

44. K. 1771, hvor der henvises til Retsplejelovens § 221.

45. K. 1047, 1391, 2134.

46. K. 1702.

47. K. 943.

dog ogsaa kunne indbringes for de almindelige Domstole, jfr. Voldgiftsretslovens § 5, B. I. I begge Tilfælde kan Afgørelsens materielle Rigtighed ikke angribes under Sagen, men Den faste Voldgiftsret eller vedkommende Domstol maa lægge Afgørelsen uprøvet til Grund, med mindre der foreligger en af de ovenfor nævnte Ugyldighedsgrunde.

Det er allerede tidligere nævnt, at et Spørgsmaal, som en Gang er afgjort ved Voldgift, ikke kan tages op igen, men Voldgiftsretten maa afvise Sagen. Ofte er det imidlertid tvivlsomt, hvor meget der ligger i en Voldgiftskendelse. Hvis f. Eks. Spørgsmaalet om Tillæg til Lønnen for et vist Arbejde en Gang er afgjort i Anledning af en Strid ved et Byggearbejde, kan det Spørgsmaal opstaa, hvorvidt denne Kendelse er afgørende for tilsvarende senere Sager paa andre Byggepladser. Med andre Ord, skal den faglige Voldgiftskendelse anses som en principiel Fastlæggelse af Overenskomstens Fortolkning paa et givet Punkt, eller skal den kun opfattes som en Afgørelse af det enkelte Tilfælde, som ikke udelukker, at Spørgsmaalet senere undergives fornyet Prøvelse?

Besvarelsen af dette Spørgsmaal maa i første Række bero paa den Paastand, som Parterne har nedlagt for Voldgiftsretten, og Kendelsens Indhold. Hvis Parterne kun har forlangt en konkret Afgørelse, vilde Voldgiftsretten gaa uden for sit Mandat ved at fastlægge en ogsaa for Fremtiden forbindende Regel. Hvis den paa den anden Side finder, at Sagen ikke er saaledes oplyst, at en principiel Afgørelse er ønskelig, eller hvis Rettens Afgørelse i det foreliggende Tilfælde er støttet paa Momenter af særlig konkret Natur, f. Eks. Indholdet af de mellem Arbejdsgiveren og hans Arbejdere førte Forhandlinger, maa Retten under alle Omstændigheder kunne undlade at gaa ind paa det omtvistede principielle Spørgsmaal. Hvis derimod det foreliggende Spørgsmaal er klart formuleret, idet det f. Eks. drejer sig om, hvorvidt Arbejderne har Ret til forhøjet Betaling for Arbejde udført inden for et nærmere betegnet Omraade, vil Sagen være egnet til en almindelig, ogsaa for Fremtiden bindende Afgørelse.<sup>48</sup>

Giver Kendelsens eget Indhold i Forbindelse med de af Parterne fremsatte Paastande ikke udtrykkelige Holdepunkter for, om en principiel Afgørelse er tilsigtet, maa der opstilles en Formodning for, at Kendelsen kun afgør den foreliggende Sag.<sup>49</sup>

---

48. K. 666.

49. K. 2711. Naar denne Kendelse henviser til Reglerne om Dømmes Retskraft, maa det dog erindres, at disse Regler ikke er til Hinder for, at en Overens-

Selvom en afsagt Voldgiftskendelse ikke er en egentlig bindende Afgørelse af andre lignende Sager, vil den naturligvis alligevel have en betydelig Vægt. De faglige Voldgiftsretter viser samme Tilbøjelighed som de almindelige Domstole til at følge tidligere Afgørelser, naar der ikke kan anføres afgørende Grunde for at ændre den bestaaende Praksis.

Desuden kan den Omstændighed, at der foreligger en ældre Voldgiftskendelse, der maaske kan antages at være afgørende for en senere opstaaet Strid, medføre, at den ved saadan Kendelse angivne Løsning maa følges, indtil en ny faglig Voldgiftskendelse fastslaar, at særlige Omstændigheder medfører et andet Resultat. Da det i Almindelighed paahviler Arbejderne at bøje sig foreløbig for Arbejdsgiverens Forlangender, indtil retslig Afgørelse foreligger,<sup>50</sup> medfører tidligere Voldgiftskendelser derfor en Modifikation i denne Hovedregel. Foreligger tidligere Voldgiftskendelser i Sager, der frembyder megen Lighed med det foreliggende Tilfælde, men Arbejdsgiveren ikke anser dem for afgørende, er det dog ham, som foreløbig maa give efter.<sup>51</sup>

Foreligger der flere modstridende Voldgiftskendelser angaaende ensartede Spørgsmaal, maa Formodningen stedse være for, at den ene Kendelse ikke gaar forud for den anden. Navnlig kan der næppe være nogen Formodning for, at den tidligere Kendelse skulde være ændret ved den senere.<sup>52</sup>

En naturlig Følge af den Usikkerhed, der er knyttet til Afsigelsen af modstridende Voldgiftskendelser, vil være, at Parterne tager Initiativet til Opnaaelsen af en principiel Afgørelse, der kan gøre en Ende paa Usikkerheden.

Om visse Sager, der normalt vilde kunne afgøres ved faglig Voldgift i Henhold til Normens Regler, gælder det, at de i Stedet er henlagt til en særlig voldgiftsretlig Instans. Efter en mellem Hovedorganisationerne i 1939 indgaaet Overenskomst afgøres saaledes Uoverensstemmelser om Forstaaelsen af Bestemmelserne i et af Forligsmanden stillet

---

komsts Betydning fastlægges mellem Overenskomstens Parter ogsaa med Hensik paa kommende Begivenheder.

50. Jfr. foran S. 224 ff.

51. K. 1309, 1430.

52. K. 819, 969 og 971; om det Tilfælde, at den senere Kendelse er afsagt mellem Parter, der er bundet af en anden enslydende Overenskomst, se K. 261; hvis en Overenskomst henviser til Bestemmelser i et andet Fags Overenskomst, maa Henvisningen forstaaes som omfattende de af det sidstnævnte Fags Voldgiftsret afsagte principielle Voldgiftskendelser uanset enkelte konkrete Afgørelser i modsat Retning, trufne af det andet Fags Voldgiftsret, K. 2147, men derimod f. s. v. angaar konkrete Afgørelser, K. 518.

Mæglingsforslag af et særligt saakaldet Overenskomstnævn. Det sammensættes af 3 Repræsentanter for hver af Hovedorganisationerne og Forligsinstitutionens Formand som Formand og Opmand. Iøvrigt arbejder Overenskomstnævnet af 1939 paa lignende Maade som de faglige Voldgiftsretter.

I Sager om Fortolkning af den i 1947 indgaaede Aftale om Samarbejdsudvalg træffes Afgørelsen af et Nævn, der er sammensat paa lignende Maade som Overenskomstnævnet. I Modsætning til dette har Samarbejdsnævnet kun haft enkelte Sager til Behandling.

Sluttelig indeholder Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen Bestemmelser om Oprettelsen af en særlig Voldgiftsret, Afskedigelsesnævnet. Dette Nævn bestaar af to Repræsentanter valgt af hver af Hovedorganisationerne og en af Hovedorganisationerne i Forening valgt Højesteretsdommer som Formand og Opmand. Kan Enighed om Valget af Formanden ikke opnaas, udpeges han af Højesterets Præsident. Desuden tiltrædes Nævnet ved hver Sags Behandling af en Repræsentant for hver af de to direkte interesserede Overenskomstparter.

Afskedigelsesnævnet behandler Sager, der rejses i Medfør af Hovedaftalens § 4 med Paastand om, at en Afskedigelse af en Arbejder er urimelig. Paastaas en Afskedigelse tillige eller alene at være overenskomststridig af andre Grunde, f. Eks. fordi fornødent Opsigelsesvarsel ikke er givet, kan Spørgsmaal herom næppe paakendes af Afskedigelsesnævnet, medmindre Parterne enes om saadan Afgørelsesmaade.<sup>53</sup>

Om Afskedigelsesnævnets Virkemaade er nærmere Regler fastsat i en af Hovedorganisationerne vedtagen Forretningsorden. Efter denne skal der forud for Behandlingen for Nævnet finde en kort Skriftveksling Sted, ligesom der inden Proceduren for Nævnet kan afholdes forberedende Retsmøder. Endelig gives der nogle Bestemmelser om Afholdelsen af Sagens Omkostninger.<sup>54</sup>

---

53. Se herved K. 4995.

54. Angaar Sagen Handels- og Kontorfaget, træffes Afgørelsen ikke af Afskedigelsesnævnet, men af det særlige Nævn, der er nedsat i Henhold til Tiltrædelsesoverenskomsten til Hovedaftalen, og som tillige behandler Spørgsmaal om ledende Funktionærers Adgang til at staa uden for Fagforeningen, jfr. foran S. 200.

## Behandlingen af Sager for Den faste Voldgiftsret

»Den faste Voldgiftsret« er egentlig en misvisende Betegnelse. Om en Voldgiftsret og om Voldgift taler man i Almindelighed kun, hvor Afgørelser i Henhold til en særlig Aftale henlægges til et Organ uden for de almindelige af Staten anordnede Domstole. Men herom er der ved Den faste Voldgiftsret normalt ikke Tale. For saa vidt angaar de i Voldgiftsretslovens § 4 A og B omhandlede Sager, gælder det, at de er henlagt under Rettens Afgørelse uden nogen Vedtagelse herom mellem Parterne. Den faste Voldgiftsret er derfor en egentlig Domstol, men som saadan en Særdomstol uden for de ordinære Domstoles System.<sup>1</sup> Navnlig af denne Grund har Arbejdsretskommissionen af 1957 stillet Forslag om, at Domstolen fremtidig skal have Navnet »Arbejdsretten«.

Om Den faste Voldgiftsrets Sammensætning bestemmer Voldgiftsretsloven følgende i § 1:

»Den faste Voldgiftsret bestaar af 6 ordinære Dommere og 16 Suppleanter, en Formand, 2 Næstformænd eller, hvis Voldgiftsretten finder det fornødent, 3 Næstformænd (for Tiden findes 3 Næstformænd) samt en Sekretær.

Saalænge »Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening« og »De samvirkende Fagforbund i Danmark« i overvejende Grad repræsenterer Lan-

1. Ifølge Lovens § 17 er Rettens Virkeomraade begrænset til Industri, Haandværk, Handels- og Kontorvirksomhed, Landbrug, Gartneri, Jord- eller Transportarbejde; Udvidelse til andre Fag kan dog ske ved kongelig Resolution. Uden saadanne Resolutioner er dog Sager inden for Restaurations- og Hotel-faget, Apotek, Biografteaterdrift, Forsikring, Vagttjeneste etc., afgjort af Retten uden at Indsigelse herimod er fremsat. Under Sag Nr. 4716 paastodes derimod en Sag om en Strejke inden for Fiskerierhvervet paa Færøerne afvist. Paastanden toges ikke til Følge, idet det anførtes, at Overenskomstforholdet ogsaa omfattede Arbejde, der maatte henføres til Søfart og Industri.

Sager angaaende Brud paa faglige Overenskomster kan i Henhold til § 4 være undtaget fra Den faste Voldgiftsrets Paakendelse ved Aftale mellem Parterne. I Stedet kan ogsaa Paakendelse af Sager angaaende Overenskomstbrud ved faglig Voldgift være vedtaget, K. 84. En Aftale angaaende Udvidelse af den faglige Voldgiftsrets Kompetence hertil behøver dog ikke at medføre en Indskrænkning i Retten til at vælge Paatale for Den faste Voldgiftsret, K. 1197. At der før Voldgiftsretsloven er truffet Aftale om Paalæggelse af Ansvar for Overenskomstbrud med Udelukkelse af Søgemaal ved de ordinære Domstole, antoges i Mangel af en Tydeliggørelse af Bestemmelsen ved senere Overenskomst ikke at udelukke fra Paatale ved Den faste Voldgiftsret, K. 2566.

dets 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 af Valgmaaden efter Forhandling mellem Foreningerne af disse at indsende til Indenrigsministeriet (nu Arbejdsministeriet), som da gør Skridt til at søge Loven ændret.

Valget, som gælder for 2 Aar, foregaar hvert 2det Aar i Oktober Maaned, og Resultatet skal straks meddeles Rettens Sekretær, der hvert Aar indkalder de ordinære Medlemmer – eventuelt ved Tilkaldelse af Suppleanter – til Valg af Formænd og Næstformænd for det følgende Kalenderaar, hvilket Valg, der sker ved Stemme flerhed, skal foregaa før den første December.

Kommer Valget af Formand – eller Næstformand – ikke i Stand inden for den fastsatte Frist, gør Sekretæren Indstilling til Præsidenten for Højesteret, der i Forening med Præsidenterne for de øvrige københavnske kollegiale Retter foretager Valget mellem 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 herom Indstilling til Indenrigsministeriet (Arbejdsministeriet), der med behørigt Hensyn til en ligelig Repræsentation inden for Retten af Arbejdsgiver- og Arbejder-Interesser erstatter det manglende Valg ved Udnævnelse.

Rettens Sekretær udnævnes af Indenrigsministeriet (Arbejdsministeriet) efter Rettens Indstilling.«<sup>2</sup>

Voldgiftsrettens Dommere skal opfylde visse nærmere i Lovens § 2 fastsatte Betingelser. De ordinære Medlemmer og Suppleanter maa have Indfødsret, være fuldmyndige, have et uplettet Rygte og ikke være ude af Raadighed over deres Bo. Formanden, Næstformændene samt eet 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. Gennem denne sidste Bestemmelse, der indførtes ved Lovændringen i 1919, lovfæstedes den allerede tidligere fulgte Praksis, at der blandt Partsrepræsentanterne ved hver Sags Behandling i Regelen deltager fra hver Side en juridisk og to ikke-juridiske Dommere.<sup>3</sup>

---

2. Se om Konstitution i hans Forfald, Paragraffens 6. Stk., 2. Pkt.

3. Om den de juridiske Medlemmer af de kollegiale Retter i København paahvi-

Medens Hvervet som Formand og Næstformand er lønnet, modtager de Dommere, som repræsenterer Organisationerne, kun Diæter for de Dage, hvor de giver Møde i Retten, Lovens § 3.

Idet der ved Paakendelse af hver Sag medvirker Formanden eller en af Næstformændene samt fra hver Side 3 Dommere eller Suppleanter, er der dermed sikret Arbejdere og Arbejdsgivere en ligelig Indflydelse paa Afgørelsen med Formanden som mulig Opmand. Som en ganske ligelig Repræsentation for de under den enkelte Sag implicerede Parter kan Retten dog ikke altid opfattes. Under dens Afgørelse falder alle Sager om Brud paa kollektive Overenskomster, ogsaa hvor den ene eller begge Parter staar uden for de Organisationer, som har Indflydelse paa Rettens Sammensætning.

At Formanden og Næstformændene vælges af Parterne endog for ganske kort Tid, er for en egentlig Domstol noget ret enestaaende og ikke uden Betænkelighed. Hensigten hermed er naturligvis at sikre begge Parter Tillid til Dommerne og dermed til Rettens Afgørelser; saafremt en af Parterne mister Tilliden til Formandens eller en Næstformands Upartiskhed eller Forstaaelse for de faglige Forhold, kan vedkommende Part ved det kommende Valg modsætte sig Genvalg og dermed tvinge den paagældende Dommer bort. I Praksis er det een Gang sket, at der fra den ene Side blev protesteret mod Genvalg af en Voldgiftsdommer paa Grund af Misfornøjelse med en Kendelse afsagt under hans Forsæde,<sup>4</sup> en Protest, der fra anden Side blev besvaret med en Protest mod en anden Dommers fortsatte Forbliven i Retten; da Parterne herefter ikke kunde enes om Valg af andre Dommere i de paagældendes Sted, maatte de overlade til Præsidenterne for de kollegiale Retter i København at foretage Udnævnelser. Saafremt Misfornøjelsen med Voldgiftskendelser, der er gaaet Parterne imod, skal medføre, at Voldgiftsrettens juridiske Dommere tvinges ud af Retten, vil dette imidlertid uvægerligt paa anden Maade forringe den til Stillingen knyttede Agtelse og Tillid.

Da Voldgiftsrettens Omraade omfatter hele Landet, er Indstævnte pligtig til at give Møde for Retten ogsaa uden for den Retskreds, hvor han har sit personlige Værneting, ligesom den Parter og Vidner efter Retsplejeloven paahvilende Pligt til personlig møde for Retten ikke er indskrænket af de for den borgerlige Retspleje gældende Afstandsbe-

---

lende Pligt til i et Tidsrum af indtil 3 Aar at modtage Hvervet som Formand eller Næstformand, se § 2, 2. Stk.

4. K. 2415.

grænsninger; dog kan Vidner indkaldes til at afgive Forklaring for vedkommende Underret til Brug for den ved Den faste Voldgiftsret verserende Sag, §§ 9, 2. Stk., 11 og 12.<sup>5</sup> Hvis Indstævnte udebliver under den mundtlige Forhandling for Retten, paakendes Sagen paa Grundlag af Klagerens mundtlige Fremstilling, uanset om Indklagede tidligere har givet skriftligt Svar i Sagen.<sup>6</sup>

§ 4 D gennemfører Organisationernes Repræsentationsret og -pligt for Den faste Voldgiftsret.<sup>7</sup> Da det altid er den mest omfattende af de Organisationer, hvoraf Sagens Parter er Medlemmer, som varetager Medlemmernes Sag for Retten, er det i vidt Omfang Hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen, der indgiver Klage og indstævnes.

Sag for Den faste Voldgiftsret anlægges ved, at Sagsøgeren til Retten indgiver Klageskrift i mindst to Eksemplarer, § 7, 1. Pkt.<sup>8</sup> Skønt Klagen rettes til den modstaaende Organisation som Indklaget, maa den tillige angive de som ansvarlige for det paastaaede Overenskomstbrud indklagede Personer eller Organisationer; disse er i materiel Forstand Klagerens Modpart, og Ansvar vil kun kunne paalægges dem, naar de er indklaget med Paastand herom.<sup>9</sup> Er den for et Overenskomstbrud ansvarlige udtraadt af Organisationen, efter at det paaklagede Forhold er begaaet, rejses Klagen mod denne Organisation,<sup>10</sup> uanset om den paagældende er indtraadt i en ny Organisation.<sup>11</sup> Organisationerne er derimod ikke pligtige til at modtage Søgemaal vedrørende Handlinger, som Medlemmer har begaaet efter deres Udtræden af Organisationen.<sup>12</sup> Da en af Organisationerne udtraadt Arbejdsgiver forbliver bunden af de af disse indgaaede Overenskomster, kan han til Gengæld nu ind-

---

5. Om Afstands begrænsning, for saa vidt angaar Syns- og Skøns mænd, se § 13.

6. K. 2312 B, 3609. Helt kan man dog ikke bortse fra Indklagedes skriftlige Indlæg, som Klageren maa tage Stilling til, se A. D. Bentzon i U.f.R. 1940 B. 67 f., jfr. ogsaa K. 2994, 3590.

7. Jfr. foran S. 82. Om Sagens Førelse i enkelte Tilfælde af Underorganisationen efter Fuldmagt, K. 5377.

8. Ifølge den gældende Praksis fremsender Hovedorganisationerne, naar de optræder som Klagere eller Indklagede, saavel Klage som Svarskrift i 30 Eksemplarer.

9. K. 1916. Mindre betydningsfulde Urigtigheder i Klagen kan der dog ses bort fra, K. 40, 131, 186, 485; om at en Organisation kan repræsentere en Arbejdsgiver, uagtet han, for saa vidt angaar den Gren af Virksomheden, som Striden vedrører, ikke er Medlem af Organisationen, se K. 1608.

10. K. 118.

11. K. 186.

12. K. 1312.

klages personlig for Retten. Omvendt maa han sikkert ogsaa selv kunne rejse Sag ved Den faste Voldgiftsret.<sup>13</sup>

Angaar Sagen Brud paa Hovedaftalen eller paa anden af Hovedorganisationerne eller deres Medlemmer indgaaet Aftale, skal der, inden Klage indbringes for Den faste Voldgiftsret, afholdes Fællesmøde under Organisationernes Medvirken, Hovedaftalens § 10.<sup>14</sup>

Naar Klagen er indgivet, indkalder Formanden Parterne til et snarest derefter berammet Retsmøde, idet han samtidig tilstiller Sagsøgte et Eksemplar af Klageskriftet. Formanden kan tillige bestemme en Frist, inden hvilken Sagsøgte før Retsmødet skal indlevere Svarkrift. Undtagelsesvis kan yderligere Skriftveksel tillades, § 7, 2. og 3. Pkt. Adgangen til yderligere Skriftveksel benyttes dog yderst sjældent.

Formanden kan efter Voldgiftsrettens Bemyndigelse, forinden den egentlige Domsforhandling, for at mægle Forlig mellem Parterne eller for til Forberedelse af Domsforhandlingen at foranledige yderligere Udtalelse af Parterne, indkalde til et forberedende Retsmøde, hvortil Rettens øvrige Dommere ikke behøver at indkaldes, § 7, 2. Stk. I Praxis holdes der jævnlig flere forberedende Møder, og et meget stort Antal af de for Retten indbragte Sager forliges eventuelt efter Formandens Henstilling under disse Møder. Selv om Forlig ikke opnaas, har de forberedende Møder deres store Betydning derved, at Formanden gennemgaar Sagen med Parterne, der herved bliver nærmere bekendt med Modpartens Paastande og Karakteren af det foreliggende Bevismateriale. Herefter vil Sagen normalt ligge saaledes afklaret, at Dokumentation og Proceduren for den samlede Ret kan afsluttes i et enkelt Retsmøde.

Om Procesmaaden gælder iøvrigt med de nødvendige Forandringer de for borgerlige Sager gældende Grundsætninger i Lov om Rettens Pleje, 2. Bog, samt Kapitel 27–30.<sup>15</sup>

Blandt Afvigelserne fra den almindelige borgerlige Retspleje maa – foruden Reglerne om Sagens Indbringelse for Retten og om Parters og Vidners Mødepligt – fremhæves, at der ikke er nogen Fortrinsret

---

13. U. f. R. 1915. 339, men derimod maaske U. f. R. 1928. 1026 (H. D.) med Noter, hvorved dog bemærkes, at Afvisningspaastand ikke var nedlagt, jfr. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 68.

14. At den tilsvarende Forskrift i Septemberforliget endnu var gældende, skønt den ikke var optaget i Voldgiftsretsloven, blev fastslaaet ved K. 5; Iagttagelsen af Bestemmelsen i § 10 kan ikke undlades, fordi Parterne er enige derom, K. 368.

15. Den i Lovens Kapitel 39 angivne særlige Procesmaade er anvendelig; Lovens § 8, 1. Stk.

for Sagførere til at møde for Retten, og der er derfor ingen Begrænsning i Adgangen til at møde med Rettergangsfuldmægtig. I hvilket Omfang Parterne er berettigede til at deltage i Forhandlingerne for Retten med flere Fuldmægtige, afgøres om fornødent af Retten, § 8, 2. Stk. Af de for Retten mødende betjener Hovedorganisationerne sig ikke af Sagfører, men møder ved Repræsentanter for Hovedorganisationerne, som til Stadighed er beskæftiget med Voldgiftssager, bistaet af Repræsentanter for de enkelte faglige Sammenslutninger, som er interesseret i Sagen.

Under Domsforhandlingerne vil den egentlige Domsprocedure – hvis det drejer sig om en Sag anlagt af og mod Hovedorganisationerne – blive foretaget af Hovedorganisationens Repræsentant. Efter at begge Parters Procedører har haft Ordet, gives der de øvrige Partsrepræsentanter Lejlighed til at fremkomme med Bemærkninger, hvorefter Proceduren afsluttes med Replik og Duplik.

I Modsætning til, hvad der gælder om Forhandlingerne for de ordinære Domstole, var Forhandlingerne for Voldgiftsretten til den seneste Tid ikke offentlige. Kun med Rettens Tilladelse var der Adgang for andre end Parterne og deres Rettergangsfuldmægtige, § 8, 2. Stk. Den største praktiske Betydning heraf var navnlig, at Proceduren for Den faste Voldgiftsret ikke refereredes i Pressen. Væsentlige Betæneligheder har der næppe været knyttet til denne Afvigelse fra Offentlighedsprincippet; saaledes som Retten er sammensat, har den ikke haft Behov for Offentlighedens Kontrol for at tilvejebringe den fornødne Tillid til Rettens Virkemaade og Dommernes Upartiskhed. Efter at Den faste Voldgiftsret er flyttet til andre Lokaler, er der imidlertid nu givet Offentligheden Adgang til at overvære Forhandlingerne og Domsafsigelsen. De forberedende Retsmøder holdes dog som hidtil for lukkede Døre.

Rettens Votering finder Sted umiddelbart efter Forhandlingernes Afslutning, saaledes at Partsrepræsentanterne, der under Proceduren er placeret saaledes, at Repræsentanterne for samme Parti ikke kan konferere sammen om Sagen, ikke heller efter Proceduren kan forhandle særskilt om Voteringen. Formanden voterer til sidst, efter at Partsrepræsentanterne har fremført, hvad der fra hver af Siderne kan anføres, og det er utvivlsomt oftest hans Stemme, som gør Udslaget, idet Arbejder- og Arbejdsgiverstemmerne staar lige mod hinanden.

Efter Voteringen udfærdiger Formanden Udkast til Kendelse, der forelægges for Retten i et nyt Retsmøde, ved hvis Slutning Kendelsen afsiges. Voteringen er ikke offentlig, og det fremgaar ikke – som Til-

fældet f. Eks. er med Hensyn til den svenske Arbejdsdomstols Afgørelser – med hvilken Stemmehøjret Kendelsen er vedtaget.

I de sidste ca. 10 Aar har Retten i Regelen betegnet sine Afgørelser som »Domme« i Overensstemmelse med Sprogbrugen ved de ordinære Domstole.

Hvis det fra Indklagedes Side er anført, at den kollektive Overenskomst, som paaberaabes af Klageren, ikke er gyldigt indgaaet eller af andre Grunde ikke er gældende, og Retten giver Indklagede Medhold, maa Sagen afvises, fordi det formodede Grundlag for Sagens Indbringelse for Retten savnes.<sup>16</sup> Afvisning maa ligeledes finde Sted, saafremt den kollektive Aftale ikke vedrører Arbejdsforhold, men findes at være en Aftale mellem flere selvstændige Næringsdrivende<sup>17</sup> eller vedrører Arbejdsforhold, som falder uden for de i Loven omhandlede.

Endelig hjemler Voldgiftslovens § 17, 3. Stk., Retten en Adgang til at afvise Sagen, saafremt den Organisation, der 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.<sup>18</sup>

Maa det antages, at den paagældende Overenskomst bestaar, afgør Retten, hvorvidt Klagerens Paastand er begrundet, med mindre Sagen helt eller delvis henskydes til Afgørelse ved faglig Voldgift.<sup>19</sup> Herunder kan Retten paalægge Indklagede at opfylde Overenskomsternes Bestemmelser, ligesom Beslutning truffet i Strid med Overenskomsten, kan kendes ugyldig; naar der findes at være begaaet Overenskomstbrud, kan Retten endvidere tilkende en Bod i Overensstemmelse med Reglerne i Voldgiftsretslovens § 5. Bestaar Overenskomstkrænkelse i Undladelse af at betale et skyldigt Pengebeløb, kan Dommen i Stedet for Bod gaa ud paa Betaling af Beløbet. F. Eks. kan der tilkendes enkelte Arbejdere tilgodehavende Løn<sup>20</sup> og paalægges Arbejderne eller deres

---

16. K. 572, 704, 1805, 4063, men dog K. 1201, 2811, 3950, der statuerer Frifindelse; findes der at bestaa en Koutume, om hvis nærmere Indhold Sagen drejer sig, afvises Sagen ikke, K. 575.

17. K. 642.

18. Se f. Eks. K. 767, 871; Sagen kan da indbringes for de ordinære Domstole, jfr. Forudsætningen herom i K. 6. Den tidligere bestaaende Adgang til at afvise Sagen, saafremt der mellem Parterne mangler betryggende Regler om Behandlingen af faglig Strid, er derimod bortfaldet ved Indføjelsen i § 17 af det nye 4. Stk. ved Lovændringen i 1934.

19. Jfr. foran S. 284.

20. Jfr. foran S. 146 og 152.

Organisation at tilbagebetale for meget udbetalt Løn.<sup>21</sup> Har ved særlig Aftale en Arbejdsgiver eller en Organisation forpligtet sig til at betale et Beløb, f. Eks. som Bod for Overenskomstbrud, eller er et Beløb tilkendt ved faglig Voldgift, kan der ved Den faste Voldgiftsret opnaas eksigibel Dom.

Hvis der under Sagen bliver Spørgsmaal dels om at erklære en paa-begyndt Arbejdsstandsning for ulovlig, dels om at ikende Bod, kan Voldgiftsretten, naar det sidste Spørgsmaal kræver længere Tids Undersøgelse, foreløbig afgøre det første Spørgsmaal, § 5, Nr. 4, 1. Stk. I Henhold til denne Bemyndigelse afsiges der ofte en foreløbig Kendelse gaaende ud paa, at Arbejdsstandsning skal ophøre, medens Spørgsmaalet om Ansvar for Iværksættelsen udsættes, ikke mindst fordi det for Ansvaret vil være af afgørende Betydning, hvorvidt Arbejdsstandsningen bringes til Ophør straks efter, at dens Ulovlighed er fastslaaet.

Ved Kendelsen træffes tillige Bestemmelse om Betaling af Sagens Omkostninger, der i Regelen paalægges den tabende Part. Forholdet er dog ikke som i den borgerlige Retspleje, at Omkostninger tilkendes den vindende Part til Dækning af hans Udgifter i Anledning af Sagen. Omend der i Lovens Henvisning til Retsplejelovens Regler vel maatte være Hjemmel til at tilkende sædvanlige Omkostninger til den vindende Part, har Retten dog stedse undladt dette og i Stedet gennemført den Regel, at hver af Parterne selv maa bære sine Omkostninger.<sup>22</sup> Det paalægges derimod den tabende Part at betale et Beløb som Bidrag til Udgifterne ved Rettens Virksomhed. Omkostninger fastsættes som et rundt Beløb, for Tiden som Regel 600 Kroner for hver Sag.<sup>23</sup>

Særlige Omstændigheder kan medføre, at Omkostningerne fordeles paa Parterne i Regelen i lige Forhold, eller i det hele lægges paa den vindende Part. At Omkostningerne deles, kan skyldes, at der kun delvis er givet Sagsøgeren Medhold,<sup>24</sup> at Afgørelsen har været særlig tvivlsom,<sup>25</sup> at det omtvistede Skridt omend lovligt dog findes at have været hensynsløst,<sup>26</sup> at en Indsigelse er fremsat saa sent, at Modparten med

---

21. Jfr. foran S. 115 og 155.

22. Jfr. K. 1963; se dog om Omkostninger tilkendt i Anledning af forgæves Møde paa Grund af Modpartens Udeblivelse uden lovligt Forfald, K. 1955.

23. Denne Ordning synes vel streng over for Arbejdsgivere uden for Organisationerne, som maa give Møde i flere Retsmøder og i den Anledning kan have ikke ubetydelige Udgifter.

24. F. Eks. K. 7 og 8, 11, 13 og 14, 20, 51.

25. K. 1, 58, 624, 2267.

26. K. 652.

Grund kunde antage, at den ikke vilde blive fremsat,<sup>27</sup> at Tvisten skyldes en Overenskomst eller Arbejdsaftale, for hvis Uklarhed begge Parter i lige Grad har Skylden,<sup>28</sup> eller at Klageren kunde have afværget den paaklagede ulovlige Arbejdsstandsning ved foreløbig at have krævet faglig Voldgift.<sup>29</sup> At den vindende Part skal betale Sagens Omkostninger, kan skyldes, at urigtige Meddelelser fra Partens Side eller anden Forsømmelse har givet Anledning til Sagens Rejsning,<sup>30</sup> eller – for saavidt angaar Sager, hvorved Arbejdernes Lønkrav indtales – Sagen som en ren Inkassosag burde have været indbragt for de ordinære Domstole.<sup>31</sup>

Den faste Voldgiftsrets Kendelser er endelige og upaaankelige.<sup>32</sup> Det Spørgsmaal, som en Gang er afgjort ved Retten, kan derfor ikke paany indbringes for denne.<sup>33</sup>

Formenes det, at Retten har paakendt Spørgsmaal, der ikke henhører under dens Virkeomraade, kan Spørgsmaal herom imidlertid indbringes for de almindelige Domstole, eventuelt indsigelsesvis for Fogedretten under Dommens Eksekution.<sup>34</sup> Skønt Rettens Opgave efter Loven er at paakende Brud paa kollektive Overenskomster, er det dog antaget, at Afgørelsen af Spørgsmaalet, om Overenskomst er indgaaet, er endelig henlagt til Den faste Voldgiftsret.<sup>35</sup> Dette Synspunkt er imidlertid ikke bragt i Anvendelse, hvor Talen var om Afgørelsen af Spørgsmaalet, om der forelaa en gyldig Kendelse af Arbejds- og Forligsnævnet.<sup>36</sup>

---

27. K. 1052.

28. K. 16, 55, 2032.

29. K. 1146.

30. K. 523, 630.

31. K. 118.

32. Om ny Foretagelse ved Retten, se dog Rpl. § 423, foran S. 300 f. Om Sagens Genoptagelse, K. 2806, 3000.

33. Sker dette, bør Sagen afvises, K. 4087, se dog K. 798, i hvilken Sag Retten afsagde ny Realitetskendelse. Om hvorvidt en Kendelse havde afgjort Spørgsmaalet om Bod for Overenskomstbrud, se K. 388. Hvis det samme Krav, som tidligere er paakendt, rejses paa et nyt Grundlag, er den tidligere Afgørelse ikke til Hinder for Sagens Paakendelse, K. 1596. Om tidligere Kendelsers Betydning som Præjudikater under nye Sager om tilsvarende Spørgsmaal, se Victor Hansen i Socialt Tidsskrift 1960 S. 65 ff.

34. U. f. R. 1944. 42, jfr. 1943. 38 samt A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 69 f.

35. U. f. R. 1927. 75.

36. U. f. R. 1944. 42.

## Om Ansvar for Overenskomstbrud

Medens den almindelige civilretlige Følge af Overenskomstbrud er Erstatningsansvar, er dette Ansvar efter Voldgiftsretsloven afløst af et »Bodsansvar«. Ligesom Erstatning gaar ogsaa en Forpligtelse til at betale Bod efter Voldgiftsretsloven ud paa Betaling af et Pengebeløb i Anledning af stedfundne Kontraktbrud; Forskellen ligger deri, at Erstatningsansvar udmaales direkte under Hensyn til det ved Kontraktbrudet forvoldte Tab. Er der intet Tab, kan der da heller ikke idømmes Erstatning. Bodsansvaret udmaales vel ogsaa under Hensyn til Tabets Størrelse, men Bod kan dog paalægges, selv om ingen Skade er lidt, ligesom Boden, naar Skade er lidt, kan paalægges med et større Beløb end det lidte Tab.<sup>1</sup> I Praksis tilkendes Boden, naar den overstiger den lidte Skade, Klageren bl. a. til Dækning af Tabet. Omvendt kan Boden i Tilfælde, hvor Skade er lidt, nedsættes til et mindre Beløb end det lidte Tab eller endog helt bortfalde efter Rettens Skøn. Boden staar derved paa Overgangen mellem Erstatning og Straf. Medens Genoprettelsen af den lidte Skade vel er et Hovedformaal for Ikendelse af Bod, krydses dette Hensyn dog med Ønsket om at ramme Overenskomstbrud med den Repression, som skønnes at være nødvendig og tilstrækkelig efter det enkelte Tilfældes samtlige Omstændigheder.

Indførelsen af Bod i Stedet for Erstatning er utvivlsomt et Skridt,<sup>2</sup> som først og fremmest kommer Arbejderne og Fagforeningerne til gode. Lempelse af Ansvar for Overenskomstbrud finder naturligvis fortrinsvis Anvendelse ved de Overenskomstbrud, som medfører de største Tab, Arbejdsstandsningerne. Som tidligere omtalt vil ulovlig Arbejds-

---

1. Naar det i § 5, A, 1. Stk., hedder, at den eller de for det paaklagede Forhold ansvarlige kan ikendes en Bod, der, saafremt Skade er lidt, skal tilfalde den skadelidende og i andre Tilfælde Sagsøgeren, kunde der – da der ikke kan være Tale om at tillægge Skadelidte som saadan mere end Erstatning for det lidte Tab – deri indlægges en Forudsætning om, at Boden, naar Skade var sket, ikke kunde overstige det lidte Tab.

2. I en Artikel i Juristen 1961 S. 554 ff. synes Per Jacobsen at aabne alt for vidtgaaende Hensyntagen til det lidte Tab, jfr. herimod C. Ove Christensen smst. 1962 S. 129 ff. Sidstnævnte har dog næppe Ret, naar han synes at mene, at Arbejdsgiverne i Stedet for at kræve Bod for Overenskomstrænkelse kunde vælge at kræve Erstatning for dokumenteret Tab.

Ved K. 3376 paalagdes der en Arbejdsgiver en Bod paa 500 Kr. og en yderligere Bod paa 500 Kr., hvis han ikke inden Udgangen af en fastsat Frist opfyldte sine Forpligtelser. Boden virker da som Tvangsmulkt.

standsning i langt de fleste Tilfælde være forvoldt af Arbejderne. I Regelen er saadanne Strejker hensigtsløse, idet Konflikten uvægerlig vil ende med Arbejdets Genoptagelse, eventuelt efter at der er paalagt Organisationerne eller deres Medlemmer større eller mindre Bøder. Selve Hensigtsløsheden i den ulovlige Strejke viser, at den er Udslag af mere elementære, psykologiske Drivkræfter. Den ulovlige Strejke maa da i mange Tilfælde ses som en Udløsning af en Misstemning mellem Arbejdere og Arbejdsgiver, der vel forleder Arbejderne til uoverlagte og uberettigede Skridt, men som dog er af en saadan Natur, at en umiddelbar Anvendelse af de kontraktlige Ansvarsregler vilde øge Utilfredsheden og Mistilliden og dermed ganske forfejle sit Formaal at skabe Respekt for de overenskomstmæssige Forpligtelser. I første Række gælder dette, saafremt Arbejdsstandsning er iværksat af Arbejderne uden Tilskyndelse eller Støtte af deres Organisation. Til Organisationsledelsen maa man stille det Krav, at den virker hen til stabile og rolige Arbejdsforhold,<sup>3</sup> men hvis den Misstemning og Følelse af Tilsidesættelse, som har foranlediget Arbejdsstandsningen, har nogen Grund i Modpartens Optræden, kan man ikke se bort fra, at Ledelsen i nogen Grad maa følge den blandt Medlemmerne herskende Stemning, hvis den ikke skal udsættes for at miste sin Indflydelse og blive tilsidesat at mindre besindige Elementer blandt Medlemmernes Kreds.

Hvad angaar de Brud, som Arbejdsgiverne fortrinsvis gør sig skyldige i, gælder, at der normalt ikke bliver Tale om andet Tab end det, som er en Følge af for ringe Udbetaling af Løn. Den i denne Anledning skyldige Erstatning eller Efterbetaling vil imidlertid i Regelen ikke blive undergivet nogen Lempelse.<sup>4</sup> For Arbejdsgivernes Vedkommende betyder Bodens Indførelse i Stedet for Erstatning hovedsagelig en Forøgelse af Ansvar for Overenskomstbrud ud over, hvad almindelige Erstatningsregler kunde medføre. Under Forhandlingerne i Augustudvalget var det stedse en Forudsætning, at de Fordele, som Indførelse af Bodsansvar skulde medføre for Arbejderne og Fagforeningerne, skulde kompenseres af Indførelsen af et »kollektivt« Ansvar for Organisationerne for de af Medlemmerne begaaede Overenskomstbrud, idet man dog sluttelig enedes om at begrænse det kollektive Ansvar til Konflikter vedrørende Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst, jfr. Voldgiftsretslovens § 5 A, Nr. 4, 2. Stk.

---

3. K. 2774.

4. Jfr. foran S. 145 ff.

I hvilket Tilfælde dette Ansvar skulde træde i Funktion, kunde være noget tvivlsomt; dog var det vistnok Hensigten, at Arbejdsstandsninger, som hovedsagelig skyldes et øjeblikkeligt Følelsesudbrud, ikke skulde paadrage Organisationerne Ansvar.<sup>5</sup> I Praksis har Den faste Voldgiftsret dog ganske tilsidesat Lovens Bestemmelser om kollektivt Ansvar.<sup>6</sup> Denne Tilsidesættelse af Forudsætningerne for Arbejdsgiverforeningens Tiltræden af den ved Voldgiftsretsloven trufne Ordning vil formentlig kunne opveje de næppe forudsete Byrder, som Normens Forbud mod Arbejdsstandsning har lagt paa Fagforeningerne.<sup>7</sup>

Den almindelige Betingelse for at paalægge Bod er den, at der foreligger et Overenskomstbrud, Voldgiftsretslovens § 5 A 1, jfr. 4. Om Begrebet Overenskomstbrud henvises til Udviklingen foran S. 282 f. Angaaende Bodens Fastsættelse findes følgende nærmere Bestemmelse i Lovens § 5 A, 2-3: Hvis Skade er lidt, beregnes Boden under behørigt Hensyn til, i hvilken Grad Overtrædelsen har været undskyldelig fra Overtræderens Side efter den skete Skades Størrelse. Ligesom Boden i øvrigt under særlig formildende Omstændigheder ganske kan bortfalde, skal Boden for en ulovlig Arbejdsstandsning bortfalde, naar overenskomststridig Adfærd fra dens Side, mod hvem Arbejdsstandsningen er rettet, skønnes at have givet rimelig Grund til Arbejdsstandsningen. 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 faste Voldgiftsret afsagt Dom.

Saafernt en Overenskomstrækelse ikke har taget Form af Arbejdsstandsning, vil Tab som Regel ikke være lidt, eller i alt Fald vil det lidte Tab kunne genoprettes igennem Efterbetaling. Ikendelse af Bod har derfor udelukkende et pønalt Formaal. Boden bør som Regel kun ikendes, naar der foreligger et Forhold, som kan lægges vedkommende Part til Last. Dette er først og fremmest Tilfældet, saafremt Overenskomstrækelsen er forsætlig<sup>8</sup> eller skyldes Ukendskab til almindelige, faglige Regler særlig om Retten til Arbejdsstandsning og faglig Voldgift. Skyldes Indklagedes Forhold udelukkende en forskellig Forstaaelse af Overenskomstens Bestemmelser, vil Bod derimod være

---

5. Se ogsaa K. 159.

6. Der findes kun een Afgørelse, der paaberaaber Bestemmelsen, og denne Afgørelse statuerer desuden en vis Medskyld hos Organisationen, K. 75.

7. Jfr. foran S. 224 f.

8. Jfr. om Underbetaling foran S. 145.

formaalsløs,<sup>9</sup> i Særdeleshed saafremt det omtvistede Spørgsmaal ikke tidligere har været forelagt Den faste Voldgiftsret eller de faglige Voldgiftsretter.<sup>10</sup> Noget andet gælder dog, hvis det hævdede Standpunkt har været i Strid med klare Overenskomstbestemmelser,<sup>11</sup> skyldes Ukendskab til tidligere afsagte faglige Voldgiftskendelser<sup>12</sup> eller er indtaget paa Trods af den Vejledning, som er givet af vedkommendes egen Organisation.<sup>13</sup>

Naar Skade er lidt, maa Udgangspunktet for Bodens Beregning tages i den lidte Skade.<sup>14</sup> Særlig hvor der kun er Spørgsmaal om at paalægge de enkelte i en Arbejdsstandsning deltagende Arbejdere Bod, vil denne dog ikke blive fastsat til et højere Beløb end det, som under Hensyntagen til de enkelte Arbejders Betalingsevne findes paakrævet for at indskærpe Overenskomstens Overholdelse; det højeste Beløb, som under samme Sag er paalagt enkelte Arbejdere, er 300 Kr. pr. Mand,<sup>15</sup> og større Beløb naas som Regel først, naar mindre Bøder har vist sig virkningsløse, eller Rettens foreløbige Kendelse angaaende Arbejdets Genoptagelse ikke er efterkommet. Undertiden er Boden fastsat til et Beløb pr. Dag, hvori de enkelte Arbejdere har deltaget i Arbejdsstandsningen.

Hvad angaar Bestemmelsen om Bodens Bortfald, saafremt overenskomststridig Adfærd fra den anden Side skønnes at have givet rimelig Anledning til Arbejdsstandsningen, er der Grund til at fremhæve, at naturligvis ikke ethvert Overenskomstbrud fra Arbejdsgivernes Side kan give Arbejderne rimelig Anledning til at iværksætte Strejke. Opstaar der Strid angaaende Overenskomstens Forstaaelse, skal jo som Hovedregel Striden løses uden Arbejdsstandsning; hvorvidt det kan undskylde en Strejke, at det af Arbejdsgiveren indtagne Standpunkt har været overenskomststridigt, maa derfor bero paa et Skøn over den enkelte Sags Omstændigheder. Alt i alt kan det vistnok siges, at Den

---

9. K. 88, jfr. K. 3068, hvis Udtalelse om, at »der ikke foreligger noget Forhold, der paadrager Bodsansvar«, dog er for skarp. Bodsansvaret for Overenskomstbrud beror altid paa Rettens Skøn.

10. K. 92, 1817.

11. K. 396, 424.

12. K. 1226.

13. K. 272, 3459.

14. Ved Fastsættelsen af Bod for Iværksættelse af Strejke i større Omfang end varslet er Tabet dog ikke lagt til Grund, fordi Strejken vilde være lovlig, hvis ikke Varslet havde været affattet for snævert i Forhold til det tilsigtede, K. 4951.

15. K. 4252 og 4254.

faste Voldgiftsret, efterhaanden som Normens Forbud mod Arbejdsstandsning i Anledning af Retstvister er blevet indarbejdet, viser en mindre Tilbøjelighed til at finde en Undskyldning for ulovlige Strejker i et af Arbejdsgiveren begaaet Overenskomstbrud.<sup>16</sup> Ogsaa iøvrigt under særdeles formildende Omstændigheder kan Bodsansvar ganske bortfalde, og da Bedømmelsen af Ansvar et ikke saa meget bør ske ud fra rent juridiske Betragtninger som fra alment menneskelige, maa man med Overenskomstbrud sidestille en Optræden, som vel ikke er overenskomststridig, men dog en Hensynsløshed og Mangel paa Forstaaelse af et godt Samarbejdes Nødvendighed, og som er egnet til at fremkalde et spændt Forhold mellem Arbejdere og Arbejdsgivere<sup>17</sup> Er det en paastaet urimelig Afskedigelse, der giver Anledning til Strejke, vil den Omstændighed, at Afskedigelsen nu kan paatales efter Hovedaftalens § 4, utvivlsomt lede til skærpet Bodsansvar for den ulovlige Arbejdsstandsning, K. 5618.

Ikke direkte omtalt i Loven, men dog en naturlig Følge af almindelige Erstatningsgrundsætninger er den Regel, at Arbejdsgiveren maa foretage rimelige Bestræbelser for at afværge en truende Arbejdsstandsning eller bringe en allerede udbrudt Konflikt til Ophør. Har Arbejdsgiveren forsømt noget i denne Henseende, vil Ansvar et for den ulovlige Arbejdsstandsning kunne nedsættes eller ganske bortfalde.<sup>18</sup>

I første Række kan der være Anledning for Arbejdsgiveren til foreløbig at efterkomme det af Arbejderne stillede Krav under Reservation eller til at tilbyde Deponering af det mulig omtvistede Beløb.<sup>19</sup> Hertil

---

16. Af Tilfælde, hvor Overenskomstbrud fandtes at kunne medføre Bortfald af Bodsansvar, se K. 367, 814, 857, 1226, 1551, 1600; som en formildende Omstændighed er Overenskomstbrud anført i K. 772, 829, 5162. Hvis det omtvistede Fortolkningsspørgsmaal henskydes til faglig Voldgift, vil Retten snart udsætte Afgørelsen angaaende Ansvar for Arbejdsstandsningen, jfr. f. Eks. K. 931, jfr. 968, 1111, 1684, snart straks paalægge Bod, K. 276, 817, 1274. Om Tilfælde, hvor Arbejderne har ment eller haft Grund til at tro, at der forelaa Overenskomstbrud, se K. 2356, 2411. Hvor gensidigt Overenskomstbrud ikke har umiddelbar Sammenhæng, paalægges der undertiden de for Brudet ansvarlige hver især en Bod til den modstaaende Organisation, K. 427, 1917.

17. K. 359, 579, 919, 2999, 5113, jfr. K. 4729, men K. 1939.

18. Om manglende rettidig Undersøgelse af fremsat Klages Berettigelse, K. 3949. Bod nedsat paa Grund af Arbejdsgivernes vaklende Holdning, K. 3566. Om paastaet langsom Behandling af Lønkrav, K. 3997.

19. Se om Tilfælde, hvor Kravet antoges at burde være efterkommet under Reservation, K. 121, 1125, 1153, 1261, og om undladt Tilbud om Deponering, K. 3348; hvis det fremsatte Krav er aabenbart overenskomststridigt, idet det f. Eks. gaar ud paa en utvivlsomt ikke overenskomsthjemlet Fjernelse af en uorgani-

kan der særlig være Grund, hvis der foreligger en vanskelig Situation, og Stemningen f. Eks. i Anledning af en lige afsluttet bitter Konflikt er spændt. Ved mindre Stridigheder om Betaling for Arbejdet vil Arbejdsgiveren dog ikke miste sin Ret ved at undlade Efterkommelse, en Regel, der ganske vilde komme i Strid med Hovedreglen om Arbejdernes Pligt til foreløbig at efterkomme stillede Krav.<sup>20</sup> Forinden Fremsettelsen af Tilbud om Betaling under Protest bør det endvidere ved en Realitetsforhandling være forsøgt at bilægge Uoverensstemmelsen.<sup>21</sup> Endvidere maa Arbejdsgiveren, naar Arbejdsstandsning er udbrudt eller truende, foretage alle fornødne organisationsmæssige Skridt for at søge den bragt til Ophør, f. Eks. indlede og med fornøden Hurtighed fremme Forhandlinger med Fagforeningen eller Arbejderne om Konfliktens Bilæggelse,<sup>22</sup> fremsætte Begæring om Afgørelse ved faglig Voldgift,<sup>23</sup> eventuelt henvende sig til Fagforbundet eller Fagforeningen<sup>24</sup> og om fornødent uden Ophold indberette Sagen for sin Organisation,<sup>25</sup> der – hvis Henvendelse til den modstaaende Organisation viser sig frugtesløs – uden unødigt Ophold maa indbringe Sagen for Den faste Voldgiftsret.<sup>26</sup> Hvis en Strejke eller Lockout varsles, og Modparten anser den for stridende mod bestaaende Overenskomster, vil Bodene ligeledes kunne bortfalde eller nedsættes, saafremt den paagældende har forsømt i Overensstemmelse med Voldgiftsretslovens § 4 B, Nr. 5, at indbringe Spørgsmaalet om Arbejdsstandsningens Lovlighed for Voldgiftsretten inden Udløbet af de givne Varsler.<sup>27</sup>

Hvis omvendt Arbejdsstandsningen iværksættes uden Hensyn til rimelige Bestræbelser fra Arbejdsgiverens Side for at afværge den, f. Eks. ved at tilbyde Efterkommelse af de stillede Krav under Reservation, vil dette ved Bodens Fastsættelse blive taget i Betragtning som en skærpende Omstændighed.<sup>28</sup> Ligeledes vil det ved en varslet Strejke – mod

---

seret Arbejder, kan Arbejdsgiveren dog uden Retstab nægte at imødekomme Kravet, K. 1249, 1951.

20. Se saaledes K. 1182, jfr. K. 1197, 2879, der kan sammenholdes med talrige Afgørelser af Den faste Voldgiftsret, hvorved der ikendes Bod for ulovlig Arbejdsvægning i Anledning af Lønkrav.

21. K. 738.

22. K. 1118, 1325, 1516.

23. K. 929, 1559.

24. K. 573, 2334.

25. K. 1435.

26. K. 105.

27. K. 1387.

28. K. 232.

hvis Lovlighed Klage er indbragt rettidigt for Den faste Voldgiftsret – blive anset som en skærpene Omstændighed, hvis Strejken befindes at være ulovlig, at Arbejdsstandsningen er iværksat, inden Sagen er afgjort.<sup>29</sup> Af tilsvarende Grunde vil det kunne være en skærpene Omstændighed ved Iværksættelsen af en ulovlig Strejke, at den er paa-begyndt uden Varsel.<sup>30</sup>

Hvis endelig den foreliggende Tvist har fundet sin Afgørelse ved faglig Voldgift eller ved Den faste Voldgiftsret, vil det være en meget skærpene Omstændighed, at Strejke eller Lockout opretholdes til Støtte for Krav, der er fundet uberettigede ved den trufne Afgørelse. Det kollektive Overenskomstforhold kræver bydende, at de af Organerne til Behandling af faglig Strid trufne Afgørelser uvægerlig efterkommes. En Tilsidesættelse af dette Krav vil normalt medføre, at der paalægges fuldt Erstatningsansvar for Arbejdsstandsningen, eller at Bøden for det ulovlige Skridt sættes saa højt, som Arbejdernes eller vedkommende Organisations Betalingsevne tilsteder det.<sup>31</sup> Det samme gælder, hvis Sagen er afgjort ved Mægling eller andet Forlig mellem Parterne,<sup>32</sup> eller det ulovlige Standpunkt fastholdes imod vedkommende Forbunds eller Afdelings Vejledning.<sup>33</sup>

Ligeledes Opretholdelsen af en Konflikt til Trods for afsagte Kendelser er en skærpene Omstændighed, er det et Moment, der taler for at skærpe Ansaret for Iværksættelsen af Arbejdsstandsning, at tilsvarende Aktioner under tidligere Konflikter er kendt ulovlige.<sup>34</sup>

Iøvrigt udtømmende at angive de Omstændigheder, som kan anses som formildende eller skærpene, lader sig naturligvis ikke gøre. At

---

29. K. 899, 1362, jfr. K. 2774.

30. K. 2000.

31. For Opretholdelsen af ulovlige Arbejdsstandsninger, efter at de var kendt ulovlige ved Den faste Voldgiftsret, ikendtes Havnearbejdernes Fællesforbund i København ved K. 275 en Bod paa 800.000 Kr. og Sømændenes Forbund, Søfyrbødernes Forbund og Transportarbejderforbundet ved K. 361, 362 og 363 Bøder paa henholdsvis 400.000, 300.000 og 400.000 Kr. Se ogsaa K. 4915 og 4919. For ulovlig Etablering af Lørdagsfrihed, for hvilken Murerforbundets københavnske Afdeling først var ikendt en Bod paa 1000 Kr., paalagdes der, da Den faste Voldgiftsrets Kendelse ikke blev respekteret, Afdelingen Bøder paa 10.000 Kr. og 60.000 Kr. samt, efter at Foreningen havde vedtaget sin Op-løsning, en Række af dens Medlemmer en Bod paa 100 Kr. hver, K. 237, 242, 247 og 263; se ogsaa K. 100, 1424, 1513, 1514 og 1893, 3305, 3685, 3705, 3712, 3732, 3918, 4716, 4763, 5212.

32. K. 2643, 3685, 3707, 3755, 3882, 4395.

33. K. 3300, 3459. Om Betydningen af, at Ulovligheden erkendes, K. 3966.

34. K. 832, 2007, 2126, 3967.

en ulovlig Arbejdsvægning kun har været ganske kortvarig, anses ikke som nogen formildende Omstændighed, for saa vidt Arbejdets Genoptagelse alene skyldes, at Arbejdsgiveren har efterkommet det fremsatte Krav, der ikke findes rimeligt.<sup>35</sup>

I god Samklang med de Hovedbetragtninger, som er anført til Fordele for en Lempelse af Ansvar for ulovlige Arbejdsstandsninger, er det, at det anses som en formildende Omstændighed, at der i det hele hersker urolige Forhold paa Arbejdsmarkedet.<sup>36</sup> Endvidere er det antaget at maatte lægges Arbejdsgiveren til Last, at Arbejderne ikke havde kunnet faa Besked om hans Stilling eller ikke havde vidst, hvem de skulde holde sig til angaaende Overenskomstens Overholdelse.<sup>37</sup> At der ikke i Jernindustriens Hovedoverenskomst er hjemlet hver af Parterne Ret til at forlange Voldgift angaaende Uoverensstemmelser, vil, naar Enighed om Voldgift ikke opnaas, kunne undskylde, at Arbejderne griber til Strejke.<sup>38</sup> I de senere Aar er Den faste Voldgiftsret kommet ind paa at tage Hensyn til Strejkedeltagernes Alder<sup>39</sup> og Køn;<sup>40</sup> herved kommer det antagelig bl. a. i Betragtning, at de unge Arbejdere og Kvinder faar en mindre Løn.

Med Hensyn til Beregningen af det Tab, som lægges til Grund ved Bodens Fastsættelse, maa det endelig bemærkes, at kun Parterne i Overenskomstforholdet er berettigede til Erstatning i Henhold til Overenskomsten. Hvis derfor Arbejderne ved Trusel om Strejke i Strid med Hovedaftalens § 4 har gennemtvunget en Afskedigelse, kan der ikke tilkendes Bod til Dækning af den afskedigedes Tab.<sup>41</sup> Hvor Havnearbejdernes Vægning ved at paabegynde Losning strider imod overenskomstmæssige Forpligtelser over for Ladningsmodtageren, kommer de Rederen ved Arbejdsvægningen forvoldte Tab ikke umiddelbart i Betragtning.<sup>42</sup> Hvad særlig angaar Sympatistrejke iværksat til Støtte for en ulovlig Hovedkonflikt, gælder det, at Sympatistrejken i Henhold

---

35. K. 1632.

36. K. 198, 290, 567, 1939.

37. K. 883, 1452.

38. K. 1362.

39. K. 2497, 2498: nedsat Bod for Deltagelse i en ulovlig Strejke paalagt Arbejdere mellem 18–20 Aar; Arbejdere under 18 Aar tildels efter at have erklæret sig villige til at genoptage Arbejdet efter Omstændighederne frifundet for Ansvar. Om lavere Bod for kvindelige Arbejdere se f. Eks. K. 5377, 5378.

40. K. 3564, 3707, 4624.

41. K. 1123.

42. K. 1623, 1890, jfr. K. 2624. Trediemand vil derimod eventuelt kunne kræve

til Hovedaftalen maa anses for ulovlig baade over for Modparten i Hovedkonflikten og Modparten i Sympatikonflikten.<sup>43</sup>

Endvidere er det ikke alle Bestemmelser i Overenskomsten, som skaber Rettigheder for de enkelte Medlemmer af Organisationen. De enkelte Virksomheder og Arbejdere berettiges og forpligtes i første Række igennem de normative Bestemmelser i Overenskomsten, som er bestemt til at indgaa som Led i den enkelte Arbejdskontrakt. Krænkes disse Bestemmelser, vil Enkeltmedlemmet derfor være berettiget til Erstatning.<sup>44</sup> Andre Regler f. Eks. om Pligt til at afgive Varsel om Arbejdsstandsning tilsigter i første Række at beskytte almindelige organisatoriske Interesser, og det maa derfor bero paa en Fortolkning, hvorvidt en Krænkelse af disse Bestemmelser kan anses for ulovlig tillige over for vedkommende Enkeltmedlem.<sup>45</sup>

Retten til at gøre Ansvar gældende ved Den faste Voldgiftsret i Anledning af stedfundne Overenskomstbrud kan bortfalde ved, at den krænkede Part giver Afkald paa sin Ret. Et saadant Afkald kan gives stiltiende. »Efter Rettens Opfattelse« – hedder det i Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 812 – »er det en mellem Organisationerne almindelig gældende Regel, at der, naar en Arbejdsstandsning afsluttes ved et Forlig, og intet udtrykkeligt Forbehold er taget i Forliget, ikke bagefter kan finde retslig Paatale Sted angaaende Rivninger og Uregelmæssigheder, som staar i Forbindelse med den afsluttede Konflikt«. <sup>46</sup> Undertiden vil Frafald af Paatale for Den faste Voldgiftsret være betinget af Forligets nøjagtige Overholdelse; i saa Fald vil dog kun nye Overenskomstkrænkelser, der har en vis Forbindelse med den afsluttede Konflikt, kunne berettige til Paatale af de forud for Forliget stedfundne Overenskomstkrænkelser.<sup>47</sup>

---

Erstatning ved de ordinære Domstole, for saa vidt Arbejdsstandsningen kan anses for ulovlig over for ham, jfr. nfr. S. 342 f.

43. K. 2174.

44. Se om Arbejdernes Ret til Efterbetaling foran S. 146 og S. 152, og med Hensyn til Tilsidesættelse af Overenskomstens Bestemmelser om Enkeltaftalens Opsigelse, K. 40.

45. Med Hensyn til Tilsidesættelse af Septemberforligets Varselsbestemmelser er Spørgsmaalet besvaret bekræftende ved Dom i U. f. R. 1914. 53. (H. D.), der angaar en Arbejdsstandsning forud for Loven af 1910, men herimod K. 1366. Hvor Overenskomsten forbød Afskedigelse under et Fartøjs Vinteroplægning, antoges Bestemmelsens Tilsidesættelse at medføre Ansvar over for de enkelte afskedigede, K. 951; om en ulovligt afskediget Tillidsmands Ret til Erstatning se foran S. 216.

46. Se ogsaa K. 717, 1520, men derimod om Forlig om andre Uoverensstemmelser uden Reservation med Hensyn til den foreliggende, senere opkomne Sag

## § 26.

### Hvem paahviler Bodsansvaret

A. Bod for Overenskomstbrud paalægges ifølge § 5 i Loven om Den faste Voldgiftsret *den eller de for det paaklagede Forhold ansvarlige*. Det tilføjes derefter udtrykkeligt, at naar ikke andet forud er vedtaget, kan der kun paalægges Organisationens som saadan retligt Ansvar, naar den har gjort sig delagtig i det paaklagede Forhold eller, for saa vidt angaar ulovlig Arbejdsstandsning, har gjort sig delagtig i dens Iværksættelse eller Fortsættelse.<sup>1</sup>

Hvem der er ansvarlig for et Overenskomstbrud, maa naturligvis bero paa en Undersøgelse i det enkelte Tilfælde; Kredsen af muligt ansvarlige er dog paa Forhaand begrænset derved, at det drejer sig om et Ansvar i Henhold til Overenskomst; Ansvar kan derfor ikke paalægges andre end dem, som er bundet af Overenskomsten. Bod ved Den faste Voldgiftsret kan derfor ikke paalægges Personer, som uden at være Medlem af de Organisationer, der har indgaaet Overenskomsten, tilskynder til Overenskomstbrud.<sup>2</sup> For Arbejdsgivernes Vedkommende gælder det som en Følge heraf, at der kun kan paalægges Virksomhedens Indehaver Ansvar for Overenskomstbrud.<sup>3</sup> Som det nødvendige Modstykke hertil er Arbejdsgiveren ubetinget ansvarlig for sine undergivnes Optræden.<sup>4</sup>

Ogsaa paa anden Maade begrænser Den faste Voldgiftsret Kredsen af de ansvarlige, idet Retten ikke udstrækker Ansvar ud over de umiddelbare Deltagere i Overenskomstbrudet og vedkommende Organisationer. Hvis der derfor er Spørgsmaal om Ansvar for en ulovlig Arbejds-

---

K. 3201. Jfr. ogsaa den tvivlsomme Afgørelse K. 2987; det er dog en Forudsætning, at Afkald ikke maa anses som ugyldigt paa Grund af ulovlig Tvang, jfr. foran S. 114 ff.

47. K. 1520.

1. Eller den paagældende Konflikt vedrører Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst. Om denne sidste Tilføjelse se dog foran S. 315 f.

2. K. 283.

3. Personligt Ansvar kan derfor ikke paalægges Direktøren for et Aktieselskab, K. 391.

4. I Regelen maa det forudsættes, at disse staar i Arbejdsgiverens Tjeneste; se dog om en Restauratørs Ansvar for Overenskomstbrud, som uden hans Vidende var begaaet af den i Restaurationen antagne Bartender, der udøvede sin Gren af Virksomheden for egen Regning, K. 1887.

standsning, ikendes personlig Bod ifølge fast Praxis ikke de Fagfor­ningsfunktionærer, som har tilskyndet til Arbejdsstandsningens Iværk­ sættelse,<sup>5</sup> eller andre Medlemmer, som har agiteret for dens Etablering eller Opretholdelse eller paa Generalforsamling eller andet Medlems­ møde har stemt imod Arbejdets Genoptagelse.<sup>6</sup>

Hvis ikke det begaaede Overenskomstbrud bestaar i Krænkel­ se af Mæg­lings- og Voldgiftsregler eller andre Forskrifter, som alene paa­ lægger Organisationerne Pligter over for hinanden, vil et Overens­ komstbrud i Almindelighed afgive Grundlag for et personligt Bods­ ansvar for de enkelte Arbejdere og Arbejdsgivere, hvis Forhold giver Anledning til Paatale. Saafremt en Arbejdsstandsning alene foreligger som en Standsning af Tilgang af Arbejdere, vil det dog næppe være muligt at fastslaa den enkelte arbejdsløse Arbejders Ansvar for Del­ tagelse i Strejken. Mod den rene Blokade haves der derfor kun effektiv Retsbeskyttelse, naar Organisationen er ansvarlig derfor.

Saafremt Organisationen tillige er ansvarlig,<sup>7</sup> vil Ansvaret kunne paa­ lægges Foreningen og dens Medlemmer solidarisk, eventuelt saaledes, at de enkelte Medlemmers Hæftelse begrænses til mindre Beløb.<sup>8</sup> Særskilt Ansvar kan endvidere paa­ lægges Enkeltmedlemmet for hans Undladelse af at opfylde sine overenskomstmæssige Forpligtelser samtidig med, at særskilt Bod paa­ lægges Organisationen for undladt Indgriben. Saafremt det enkelte Medlem udelukkende har handlet efter Ordre fra sin Orga­ nisation, kan hans Ansvar efter Omstændighederne bortfalde.<sup>9</sup>

Vanskeligere er Spørgsmaalet, under hvilke Betingelser Organi­ sationerne paadrager sig Medansvar for Overenskomstbrud. Herom kan

- 
5. K. 1036, jfr. 263, 3537. Ansvar paa­ lægges heller ikke Klubber paa den enkelte Arbejdsplads eller paa anden Maade inden for Fagforeningens Rammer K. 5434, jfr. K. 3302, 5593.
  6. Hvor en Arbejdsgiver var i høj Grad afhængig af en anden Virksomhed som Aftager af dens Produkter, og denne Virksomheds Indehaver antoges at have været bekendt med stedfundne Underbetalinger, blev han dog anset medansvarlig for Underbetalingen, K. 1298. Bodsansvar paa­ lægges normalt heller ikke Værkstedsklubber og lignende Organisationer, jfr. K. 4365.
  7. Om Muligheden for under en senere Sag at faa paa­ lagt Organisationen Ansvar, se K. 5665.
  8. Denne Begrænsning er navnlig en nødvendig Følge af de snævre Grænser, som Retten sætter for den enkelte Arbejdere paa­ lagte Bod, jfr. foran S. 317 f. Om Begrænsning i Fagforeningers solidariske Hæftelse K. 3558, 4365. Eksem­ pel paa kumulativ Hæftelse frembyder K. 3555. Om Paa­ læg til Fagforening om Opgivelsen af Navn paa Arbejdere, hvem Boden var paa­ lagt, K. 3302.
  9. K. 156, 1325, 2842; paa tilsvarende Maade kan Underorganisationens Ansvar bortfalde, naar den blot har udført Ordre fra Hovedorganisationen, K. 569.

i Almindelighed siges, at de Organisationer, som er bundne af Overenskomsterne, er forpligtede ikke blot til selv at afholde sig fra Handlinger, der strider mod bestaaende Overenskomster, eller fra at støtte saadanne Skridt, men tillige til efter Evne at virke hen til, at Overenskomsterne overholdes af Enkeltmedlemmer og Underorganisationer.<sup>10</sup> For saa vidt angaar ulovlige Arbejdsstandsninger, har Regelen fundet Udtryk i Hovedaftalens § 2, Stk. 5: Saavel de to Hovedorganisationer som de under dem hørende Underorganisationer er forpligtet til ikke at understøtte men med alle rimelige Midler at hindre ulovlige Arbejdsstandsninger og, hvis ulovlig Arbejdsstandsning finder Sted, at søge at faa den bragt til Ophør.

Organisationen er da først og fremmest ansvarlig, saafremt en ulovlig Arbejdsstandsning er foretaget ifølge Beslutning af de dertil kompetente Organisationsmyndigheder. Hvis Foreningens Generalforsamling har vedtaget Arbejdsstandsningens Iværksættelse eller Opretholdelse, vil Foreningens Ansvar dermed være givet, uden at det vil kunne komme i Betragtning, at Bestyrelsen energisk har virket imod det ulovlige Skridt.<sup>11</sup>

Ogsaa andre Foreningsmyndigheder vil kunne paadrage Organisationerne Ansvar ved deres Handlemaade; navnlig vil Organisationsformanden, som den, hvem det i første Række paahviler at give Organisationsmedlemmerne Direktiver for deres Optræden, stedse paadrage Organisationen Ansvar ved ikke at give Ordre og Raad, som søger at virke hen til Overenskomstens Overholdelse, eller ved at undlade at hindre Overenskomstbrud.<sup>12</sup> Er det paaklagede Forhold be-

---

10. P. V. 9, K. 156, 261, 561 og 562, 587, 332, 336.

11. K. 237, 3558, 4729; se dog om et Tilfælde, hvor de paa Generalforsamlingen for Fortsættelsen af en ulovlig Arbejdsstandsning afgivne Stemmer udgjorde en mindre Del af Afdelingens samlede Medlemstal, og Ledelsen derfor havde indvarslet en ny Generalforsamling, K. 2007. Om Ansvar for Beslutning paa Medlemsmøde, der ikke var en egentlig Generalforsamling, men hvor over Halvdelen af Foreningens Medlemmer var til Stede, se K. 196, jfr. K. 3856; om Ansvar for ulovlig Arbejdsstandsning, der skyldtes den af en Tillidsmand om Grunden til hans Afskedigelse paa Generalforsamlingen givne Fremstilling, der dog ikke gav Anledning til Beslutning, K. 1854, samt om Ansvar, fordi Spørgsmaalet om Arbejdsstandsningens Ophør ikke var bragt frem til Afstemning paa den afholdte Generalforsamling, K. 3707. Ved K. 5665 ansaas et Forbund medansvarligt for en systematisk Nedsættelse af Arbejdsydelse inden for Bogtrykforlaget, fordi Forbundets Henvendelse til Organisationer i Sverige og Norge antoges at indeholde en Henstilling om at hindre Arbejdets Overførelse i Forbindelse med, at Forbundet havde afslaaet at foretage en ny berigtigende Meddelelse.

12. P. V. 10, K. 83, hvor det dog tillige anføres, at Formanden handlede med den øvrige Bestyrelses stiltiende Godkendelse, K. 3431, K. 5537. Formanden kan

ordret af andre end Organisationens Formand, vil Organisationen der- ved blive ansvarlig, saafremt den paagældende i det givne Øjeblik var Ledelsens naturlige Repræsentant, hvis Ordre Medlemmerne<sup>13</sup> var forpligtede eller havde en naturlig Grund til at efterkomme;<sup>14</sup> men iøvrigt er der ikke med Hensyn til andre Foreningsorganer end Formanden og Bestyrelsen samt Generalforsamlingen Grund til at antage nogen almindelig Kompetence til at forpligte Organisationen. Den Omstændighed, at en ulovlig Arbejdsstandsning støttes af Medlemmer af Organisationens Ledelse, er imidlertid et Moment, som kan give Formanden og den øvrige Foreningsledelse særlig Anledning til at skride energisk ind.<sup>15</sup>

Efter almindelige foreningsretlige Grundsætninger vilde det kunne være noget tvivlsomt, hvorvidt Organisationen kunde anses for ansvarlig for Overenskomstkrænkelser foretagne af Organisationens Medlemmer i Flok uden Støtte fra Foreningsledelsen og uden formelig Vedtagelse paa Generalforsamling. Den faste Voldgiftsret er dog ikke blevet staaende ved et Ansvar for Overenskomstbrud, som iværksættes gennem vedkommende kompetente Foreningsmyndigheder. Lige med Handlinger, som er besluttet af Foreningsorganerne, stiller Retten sadanne Handlinger, som kan antages at udspringe af et almindeligt Ønske blandt Organisationens Medlemmer. Hvis der derfor foreligger en ulovlig Arbejdsstandsning, kan Organisationen ikke paaberaabe sig, at Ledelsen med de forhaandenværende Midler har søgt at afværge Arbejdsstandsningen, hvis denne dog maa antages at have Flertallet af Organisationens Medlemmer bag sig. At dette er Tilfældet, kan fremgaa deraf, at over Halvdelen af Medlemmerne er Deltagere i Arbejdsstandsningen.<sup>16</sup> I modsat Fald lader Spørgsmaalet sig ikke oplyse med Sikkerhed, naar Sagen ikke har været bragt til Afstemning paa et Medlemsmøde, og Afgørelsen om Foreningens Ansvar maa da træffes efter et Skøn over samtlige foreliggende Omstændigheder.<sup>17</sup>

---

dog handle i den Grad uden for sin Myndigheds Grænser, at hans Optræden ikke paadrager Organisationen Ansvar. Hvis han iøvrigt paa Organisationens Vegne har gjort, hvad han kan, for at virke for Overenskomstens Overholdelse, er Organisationen ikke ansvarlig, blot fordi Formanden har fulgt sine Arbejdskammerater, f. Eks. ved ulovlig Arbejdsstandsning, K. 1816.

13. Eller Underorganisationen.

14. K. 315, 569, 633, 903, 2263, 5431.

15. K. 1817 og om Ordre til Arbejdsstandsning givet af en Klubformand, K. 5434. I Almindelighed hæfter Afdelingen ikke for Klubformanden, K. 5593.

16. P. V. 30, K. 321, 3555, 3564, 3695, 3707, 5010.

Organisationernes Ansvar har naturligvis sin største Betydning, for saa vidt angaar ulovlige Arbejdsstandsninger og i Særdeleshed ulovlige Strejker. Med Hensyn til de Pligter, der paahviler Organisationerne i Henseende til at afværge ulovlig Arbejdsstandsning eller bringe den til Ophør, har Den faste Voldgiftsret igennem Aarene afsagt et betydeligt Antal Kendelser. I de fleste Tilfælde vil det være de lokale Organisationer, der i første Række maa gribe ind. Er en alvorlig Konflikt allerede udbrudt, maa eventuelt ogsaa Hovedorganisationen træde til. I det følgende skal nævnes de vigtigste Skridt, som der kan være Grund for Organisationernes Ledelse til at iværksætte for at virke hen til Overenskomstens Opfyldelse og for at undgaa Ansvar for Organisationerne. Ved Anvendelse af de her udtrykte Retningslinier maa det imidlertid fremhæves, at man ikke altid kan gøre Organisationen ansvarlig, fordi den har undladt Foretagelsen af enkelte af de Skridt, som Den faste Voldgiftsret har givet Anvisning paa. Det ledende Synspunkt maa stede være, om Organisationerne har gjort, hvad Omstændighederne i det foreliggende Tilfælde gjorde paakrævet, og Den faste Voldgiftsret har i Sag Nr. 1036<sup>18</sup> udtalt, at et vist Skøn over Egnetheden af de Forholdsregler, der bringes til Anvendelse, maa være overladt til vedkommende Organisation. De Skridt, som Organisationsledelsen foretager til Afværgelse af Overenskomstbrud, maa under alle Omstændigheder være

---

17. Da der trods betydelig Ledighed inden for Faget og trods Opfordring af Fagforeningens Ledelse ikke meldte sig ny Arbejdskraft, antoges Arbejdsstandsning at være opretholdt ved en udbredt Fællesbeslutning inden for Foreningens Medlemmer, der maatte paadrage denne Ansvar, K. 161; Arbejdsstandsningen antaget at være Udtryk for den overvejende Del af vedkommende Fagforenings Medlemmers Ønske, K. 197; Fagforeningen ansvarlig, fordi dens Medlemmer optræder i samlet kollektiv Mængde paa ulovlig Vis, gennemfører en udbredt, ulovlig Strejke og vedtager Resolutioner, der overbringes den modstaaende Organisation som Ultimata, K. 368; da der trods stor Ledighed i Faget ikke kunde skaffes ny Arbejdskraft, statueret, at der forelaa en Blokade, der enten maatte være støttet af Fagforeningens Ledelse eller en saadan udbredt Opinion blandt Medlemmerne, der maatte paadrage Organisationen Ansvar, K. 422; da der i Amtet var 34 Svende arbejdsløse, og der ikke kunde skaffes 4 Svende, antaget at ligge en udbredt Opinion bag Blokaden, K. 471; K. 603, Organisationen ansvarlig, fordi Arbejdsnægtelser havde fundet Sted i »betydeligt Omfang«; Organisationen anset ansvarlig, fordi et Flertal af Fagforeningens Havnearbejdergruppe havde deltaget i Arbejdsvægringen, K. 1817; jfr. endvidere K. 1939, 2022, 3566, 3763. Se om Tilfælde, hvor Organisationsansvar ikke antoges at kunne støttes paa en almindelig Tilslutning blandt Foreningens Medlemmer, K. 1098, 1108, 2573.

18. Jfr. K. 4947.

alvorlig mente og ikke foretagne paa en saa forbeholden og lunken Maade, at de kommer til at virke mod Hensigten.<sup>19</sup>

Saasnart Organisationens Ledelse kommer til Kundskab om, at der foreligger en Uoverensstemmelse mellem Arbejdere og Arbejdsgivere, skal Ledelsen tage de Skridt, som er fornødne til at søge den bilagt. Med dette for Øje maa Ledelsen uforbeholdent og utvetydigt vejlede Medlemmerne om, hvorledes de skal forholde sig, og gøre det klart for dem, at Tvistigheder skal løses ad fredelig Vej uden Arbejdsstandsning.<sup>20</sup> Om fornødent maa Fagforeningsformanden undersøge Aarsagerne til Striden og indfinde sig paa Arbejdspladsen for at forhandle<sup>21</sup> og om fornødent holde sig à jour med, hvorledes Sagen udvikler sig.<sup>22</sup> Er de af den ene af Parterne fremsatte Krav i Strid med bestaaende Overenskomster, vil Organisationen kunne paadrage sig Medansvar for en derved foranlediget ulovlig Arbejdsstandsning, hvis Organisationen støtter det ulovlige Krav, selv om Organisationen ikke direkte støtter Arbejdsstandsningen.<sup>23</sup> Organisationslederen bør ikke indskrænke sig til at foreholde Medlemmerne det ulovlige i Iværksættelsen af Arbejdsstandsning, men tillige det hensynsløse og uforsvarlige i Standsningens Iværksættelse under Hensyn til de almindelige samfundsmæssige Følger af Overenskomsternes Tilsidesættelse.<sup>24</sup> Under urolige Forhold, hvor Konflikt let kan udbryde, maa Ledelsen særlig være vagtsom.<sup>25</sup> Modtages der fra den anden Parts Side Klager over Overenskomstbrud, maa Ledelsen ikke uden videre afvise dem, fordi det ikke er kommet til Organisationens Kundskab, at Overtrædelser har fundet Sted; gør den det, paadrager den sig derved Medansvar for sted-

---

19. K. 279, 283.

20. K. 31, 75, 107, 336, 1369, 2304, 5223; at mangelfuld Vejledning skyldes en urigtig Forstaaelse af Overenskomsten, fritager ikke Organisationen for Ansvar, K. 1785; om Organisationens Ansvar for mangelfuld eller urigtig Gengivelse af de med Modparten førte Forhandlinger, se K. 782, 1764. Om Ledelsens Pligt til at indskærpe de for Minimallønomraadet gældende Regler, K. 3431.

21. K. 275, 1102, 2426. Forhandling med Tillidsmændene er ikke ubetinget tilstrækkelig, K. 4443.

22. K. 3949.

23. K. 1123, 1138, 1221, 1505, 2138. Om ansvarspaadrageende Passivitet over for omfattende Produktionsnedsættelser, der skyldtes, at Fagforeningen mente at kunne stole paa Tillidsmændenes Benægtelse af Nedsættelsernes Forekomst, K. 4722, 5653, 5654, 5655, 5657, 5658, jfr. derimod efter Omstændighederne K. 4999.

24. K. 250, 275, jfr. K. 3918.

25. K. 200.

fundne Overenskomstkrænkelser.<sup>26</sup> Om fornødent maa Hovedorganisationen sende en Repræsentant til at føre Forhandlinger paa Konfliktstedet.<sup>27</sup> Om Resultatet af Forhandlinger med den anden Parts Repræsentanter maa der saa vidt muligt omgaaende gives Medlemmerne fornøden Underretning, for at Konflikt kan undgaaes.<sup>28</sup>

Er ulovlig Arbejdsstandsning udbrudt, maa Organisationerne foretage, hvad der staar i deres Magt for at bringe den til Ophør. Om fornødent maa Fagforeningens Ledelse foretage Henvendelse til de ulovligt strejkende eventuelt gennem Løbesedler eller Bekendtgørelser<sup>29</sup> og efter Begæring søge at skaffe Arbejdskraft andetsteds fra i de strejkende Arbejdes Sted.<sup>30</sup> Viser Henvendelser til Arbejderne sig at være forgæves, maa Ledelsen i Almindelighed foranledige indkaldt Generalforsamling, for at Foreningen som saadan kan stille sig bag ved Ledelsens Krav om Arbejdets Genoptagelse.<sup>31</sup> I modsat Fald maa det antages, at Undladelse af Generalforsamlingens Indkaldelse skyldes, at der blandt Medlemmernes Kreds er en saa udbredt Stemning, at Organisationen allerede derfor maa være ansvarlig for Arbejdsstandsningen.<sup>32</sup> Hvis de strejkende Arbejdere holder Forsamlinger, maa det være Ledelsens Pligt at være repræsenteret paa disse Forsamlinger og der retlede de strejkende om deres overenskomstmæssige Pligter.<sup>33</sup> Eventuelt maa de strejkende indkaldes til Møde.<sup>34</sup> I nogle Tilfælde har Den faste Voldgiftsret paalagt vedkommende Fagforening for at undgaa Ansvar for en Arbejdsstandsning at erklære Arbejdet frit. Herved har der i hvert Fald oprindeligt været tænkt paa, at Foreningen over for Medlemmerne i Medlemsblad eller lignende har skullet bringe til almindelig Kundskab, at der intet var til Hinder for, at Medlemmerne tog Arbejde ved den Virksomhed, hvor Arbejderne havde nedlagt Arbejdet.<sup>35</sup> Senere synes den Omstændighed, at Arbejdet erklæredes frit,

---

26. K. 699, 1484, 4327.

27. K. 1507, jfr. K. 5577, 5578.

28. K. 1764.

29. Ogsaa paa dette Stadium er det utilstrækkeligt kun at meddele, at Arbejdsstandsningen er ulovlig, eller at dens Ulovlighed er fastslaaet ved Forlig eller Kendelse, K. 4364. Det maa paa passende Maade sikres, at Opfordringen naaar ud til de strejkende Arbejdere og ikke alene til Tillidsmændene, K. 4365.

30. K. 31, 2420, jfr. K. 3819, 4364, 4365, 4916, 5354.

31. K. 197, 304, 3712, jfr. 4899, 4918, 4947, 5039.

32. K. 304.

33. K. 96, 3340, 3354, 3710, 4763.

34. K. 4763.

35. K. 281, 1262, 1395, 1437, jfr. K. 289.

ogsaa at have haft en vis Forbindelse med, at Fagforeningen anviste Arbejdskraft til Arbejdspladsen,<sup>36</sup> ligesom i hvert Fald nogle offentlige Arbejdsanvisningskontorer synes at have afventet, at Arbejdet erklæredes frit, før det anviste Arbejde. Naar det i senere Kendelser paalagdes Fagforeningen at erklære Arbejdet frit, har det kunnet være tvivlsomt, om det fortrinsvis har haft Henblik paa Offentliggørelsen af en Meddelelse til Medlemmerne eller paa Arbejdsanvisningen.<sup>37</sup> I flere nyere Kendelser har Retten<sup>38</sup> imidlertid fastslaaet, at Arbejdet principielt er frit under en ulovlig Arbejdsstandsning. For saa vidt der heri ligger, at enhver Arbejder er berettiget til at tage Arbejde, har det mindre Betydning. Den frivillige Arbejdskraft vil saa vidt muligt holde sig tilbage. Mere væsentligt er det derimod, om det herefter ikke er nogen Betingelse for Fagforeningens Pligt til at anvise ledig Arbejdskraft, at Arbejdet er erklæret frit. Det maa derfor antages, at Fagforeningen efter Forlangende er pligtig til at anvise ledig Arbejdskraft, saa snart en ulovlig Arbejdsstandsning er udbrudt. I hvert Fald maa dette gælde, hvis Arbejdsstandsningens Ulovlighed er aabenbar eller erkendt af Fagforeningen.<sup>39</sup> Man maa herefter regne med, at det kun undtagelsesvis vil kunne have Interesse, at det paalægges en Fagforening paa nærmere angiven Maade at bringe til almindelig Kundskab, at Arbejdet er frit.<sup>40</sup>

Organisationens Ledelse maa endvidere afholde sig fra enhver Støtte til de ulovligt iværksatte Skridt; en Fagforening maa derfor ikke yde Strejkeunderstøttelse eller anden økonomisk Hjælp til Deltagerne i en ulovlig Strejke hverken under Strejken eller umiddelbart efter dens Ophør.<sup>41</sup> Ej heller maa Foreningens Formand eller Foreningsfunktionærer deltage i eller anbefale Indsamling til Støtte for de strejkende

---

36. K. 2420, 4899.

37. K. 3302, 3558, 4763, 4795. I Sag Nr. 3039 erklærede Retten selv Arbejdet frit, medens Kravet afvistes i Sag Nr. 3557.

38. K. 4915, 5212, jfr. K. 5151 og 5042.

39. K. 5212, 5334. Se iøvrigt om Spørgsmaalet Knud Illum i U. f. R. 1960 B. S. 93 ff, J. Herfelt smst. S. 221 ff.

40. Under Sag Nr. 5212 var det gjort gældende, at de strejkende Arbejderses Ansvar maatte være bortfaldet, naar Arbejdet var erklæret frit, og andre Arbejdere var anvist til den blokerede Arbejdsplads. Denne paastand forkastedes med Rette, idet de strejkendes Ansvar i hvert fald først kan tænkes bortfaldet, naar tilstrækkelig Arbejdskraft er kommet i Arbejde, og Strejkens Virkning dermed er ophævet, jfr. herved iøvrigt K. 2498, 3706, 4625.

41. K. 1102, hvorefter endvidere en senere i Anledning af Arbejdsstandsningen ydet Støtte ikke paadrog Ansvar for denne, men vilde være et selvstændigt Brud paa Septemberforliget.

eller paa anden Maade yde de i Arbejdsstandsningen deltagende Bistand. En tilsvarende Pligt for Ledelsen af andre faglige Organisationer kan naturligvis ikke udledes af den enkelte faglige Overenskomst; en af udenforstaaende Organisationer ydet Støtte til ulovlige Strejker vil derimod blive anset som en Overtrædelse af Hovedaftalen eller dens Forudsætninger.<sup>42</sup>

Naar Arbejderne ikke efterkommer Ledelsens Paabud om at undlade Arbejdsstandsning eller genoptage Arbejdet, vil Fagforeningen i Almindelighed kunne gribe til den Udvej at udelukke de paagældende af Fagforeningen.<sup>43</sup> For Den faste Voldgiftsret har det lejlighedsvis været gjort gældende, at en Fagforening maatte være ansvarlig for begaaede Overenskomstbrud, fordi den havde undladt at benytte Eksklusion som Tvangsmiddel over for enkelte Arbejdere, der ikke opfyldte deres overenskomstmæssige Forpligtelser.<sup>44</sup> Den faste Voldgiftsret har dog med Rette nægtet at efterkomme Krav om denne Benyttelse af Eksklusionsmidlet; at udelukke strejkende Arbejdere fra Fagforeningen vil næppe nogensinde være et egnet Middel til at bringe den enkelte Arbejdsstandsning til Ophør, men snarere forlænge Konflikten, idet Arbejderne da ikke mere er under Indflydelse af Organisationsledelsen. Hvis endvidere Eksklusionen kun skal opretholdes, saa længe Konflikten varer, vil Foranstaltningen være virkningsløs; skal den opretholdes ogsaa ud i en længere Fremtid, vil Følgerne for den enkelte blive for uoverskuelige.

Ligesom Organisationerne kan have paataget sig en videregaaende Pligt til i enkelte Retninger at virke for Overenskomsternes Overholdelse,<sup>45</sup> kan det være vedtaget, at Organisationen skal være ansvarlig for enhver Overenskomstkrænkelse begaaet af dens Medlemmer. Saa-danne Vedtagelser har navnlig spillet en Rolle inden for de forskellige Havneoverenskomster og i Elektrikerfaget; i de førstnævnte Overenskomster er Bestemmelsen utvivlsomt dikteret af Arbejdsgivernes Interesse; i Elektrikerfaget skal Bestemmelsen være indsat efter Arbejdernes

---

42. At Støtte ydes de ulovligt strejkende af Arbejdsløshedskassen, paadrager – trods det nære Forhold, der er mellem de almindelige faglige Sammenslutninger og Arbejdsløshedskasserne – ikke Fagforeningen Ansvar, K. 655; det fremhævedes dog, at Medlemskredsen ikke var den samme. Klager over Støtte fra Arbejdsløshedskassen vil eventuelt kunne indbringes for Arbejdsdirektoratet.

43. Se om et Tilfælde, hvor denne Fremgangsmaade blev benyttet for at undgaa kollektivt Ansvar for Arbejdsstandsning, K. 1982.

44. K. 1352.

45. K. 81.

Ønske paa Grund af Vanskelighederne ved at gennemtvinge Krav over for ganske smaa Virksomheder inden for Faget.<sup>46</sup>

Bestemmelse om kollektivt Ansvar maa medføre, at der uden Hensyn til manglende Delagtighed i det af et Medlem begaaede Overenskomstbrud kan paalægges vedkommende Organisation en efter samtlige Omstændigheder, herunder Arbejdsstandsningens større eller mindre Undskyldelighed, afpasset selvstændig Bod. Derimod kan Bestemmelsen ikke uden udtrykkelig Hjemmel opfattes som hjemlende en Indestaaen for den de enkelte Medlemmer paalagte Bod. At Organisationen er ansvarlig uden Hensyn til, om den er delagtig i det ulovlige Skridt, medfører derfor ikke, at Organisationens Forhold bliver uden enhver Betydning ved Bodens Fastsættelse. Tværtimod maa det anses som en formildende Omstændighed, at Organisationen har udfoldet Bestræbelser for at afværge den ulovlige Aktion.<sup>47</sup>

---

46. K. 1532. Om et Tilfælde, hvor en uklar Bestemmelse antoges at hjemle kollektivt Ansvar, K. 633, jfr. K. 1866, 3556. Hvis den Overenskomst, hvori Vedtagelsen forekommer, henviser til Normen for Behandling af faglig Strid, omfatter Ansvaret ogsaa Handlinger i Strid med Normen, K. 309. Ansvaret omfatter alle Slags Overenskomstbrud, K. 1885. Ved K. 2974 antoges det, at Ansvaret for ulovlig Arbejdsstandsning ikke kunde overstige det lidte Tab. Denne Afgørelse er næppe rigtig, da den blotte Vedtagelse af kollektivt Ansvar ikke bør forandre Bodsansvarets Karakter.

47. K. 791. Ved K. 1982 antoges det, at Organisationen kunde fri sig for det kollektive Ansvar for en ulovlig Strejke ved forinden Strejken at tilkendegive Medlemmerne, at de af dem, som gik i Strejke, maatte betragte sig som ekskluderede. Denne Afgørelse synes at være egnet til at svække Ansvarets Betydning, idet der intet er til Hinder for de ekskluderede Medlemmers Genoptagelse straks efter Konfliktens Ophør, ligesom den synes at stride mod det Princip, som har fundet Udtryk i andre Afgørelser af Den faste Voldgiftsret, hvorefter Organisationerne er forpligtede til at opretholde Organisationsformerne i det Omfang, hvori det er nødvendigt for at opfylde indgaaede Forpligtelser, jfr. foran S. 125 f.

### 3. Hovedafsnit

## Anvendelsen af kollektive Kampmidler uden for Overenskomsternes Omraade

### § 27.

#### Almindelige Synspunkter for Lovligheden af kollektive Kampskridt<sup>1</sup>

I Tiden før Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden af 27. Marts 1929 fandtes der her i Landet ingen Lovbestemmelser, der var rettet mod Anvendelsen af kollektive Kampmidler i den økonomiske Kamp mellem forskellige Erhvervsgrupper uden for de kollektive Overenskomsters Omraade. Alligevel var man gennem Domstolenes Afgørelser som nævnt i det indledende Kapitel naet til at opstille visse Grænser for Organisationernes eller større Grupperes Magtudfoldelse. Ikke blot maatte naturligtvis alle saadanne Skridt, som efter den gældende Ret var ulovlige for Enkeltpersoner, ogsaa være udelukket for de nydannede Organisationer, som derfor ikke i deres Kamp var berettiget til at anvende Vold, Ærefornærmelser, Udbredelse af urigtige Meddelelser o.l. Men tillige kom man ind paa at afstikke særlige Grænser for Lovligheden af Fællesoptræden, som indvirker paa det økonomiske Liv.

For Forstaaelsen af denne Udvikling er det nødvendigt at pege paa, at de almindelige Grænser for Handlefriheden, som maa være afstukket af Hensyn til et ordnet Samliv, kun i begrænset Omfang er fastlagt ved Lovgivningen. Medens vel Straf for en Retskrænkelse alene kan idømmes ved Hjemmel i Lov, ydes Oprejsning for skadevoldende Handlinger gennem Erstatning i vidt Omfang uden Lovhjemmel alene med

---

1. Svend Chr. Kemp, Om Strejke- og Lockoutbryderens Retsstilling, U. f. R. 1921 B. 145, Troels G. Jørgensen, Retten til Kamp uden for Kollektivaftalerens Omraade, T. f. R. 1927. 133, C. Ussing, Retsmæssige og retsstridige Arbejdsstandsninger, U. f. R. 1928 C. 1, jfr. 1929 B. 98 og Bemærkninger smst. S. 57 af Robert Mikkelsen og S. 119 af Carl Plum, Vinding Kruse, Ejendomsretten II, 1951 S. 752 ff. og samme, Dansk Trust- og Boykotlovgivning, U. f. R. 1931 B. 285, H. Ussing, Erstatningsret, 1937, S. 43. Emnet Boykot fra retsligt Synspunkt er behandlet paa det 15. nordiske Juristmøde i 1931.

Støtte i anerkendte Retsgrundsætninger. Under lignende Betingelser, hvorunder Erstatning kan kræves, kan Domstolenes Beskyttelse ogsaa paakaldes i Form af Fogedforbud mod Foretagelsen af ulovlige Handlinger.

Ved Afgørelsen af Spørgsmaal angaaende Handlefrihedens Grænser, som er nye i den Forstand, at ganske tilsvarende Spørgsmaal ikke tidligere har været forelagt for Domstolene, vil disses Afgørelser altid blive i nogen Grad skønsmæssige. Ud fra sin Erfaring om, hvilken Vægt man i andre Forhold tillægger de modstridende Interesser hos den handlende og den skadelidende, maa Dommeren træffe sin Afgørelse. Undertiden kan det imidlertid forekomme, at de Spørgsmaal, som forelægges Retten til Paakendelse, bestaar i saadanne Nydannelser beroende paa Samfundets Udvikling, at der for Afgørelsen ingen virkelig Rettesnor kan findes i tidligere anerkendte Retsgrundsætninger. Nye Spørgsmaal af denne Art er paa Grund af den tekniske Udvikling opstaaet vedrørende en Grundejers Beføjelse til ved Støj, Rystelser, Larm eller Røg at volde Ulempe for Ejerne af tilstødende Ejendomme. Gennem Domstolenes Afgørelser er nærmere Grænser for Grundejerens Ret til at benytte sin Ejendom blevet fastslaaet. Et ofte diskuteret Spørgsmaal er det, om der tilkommer Domstolene en egentlig rets- skabende Virksomhed, som maa sidestilles med Lovgivningsmyndig- heden, eller om Domstolene trods tilsyneladende Frihed er bundet af visse paa Forhaand paaviselige Retningslinier. At tage Stilling til dette Spørgsmaal er ikke nødvendigt for at forstaa Domstolenes Holdning over for Erhvervsorganisationernes Kampmidler. Det er tilstrækkeligt at fastslaa, at hvor nye Retsspørgsmaal opstaar, er Domstolene ikke blot berettigede, men ogsaa pligtige til at træffe Afgørelser om Handle- frihedens Grænser ud fra friere Overvejelser over, hvilken Indgriben der skønnes at være nødvendig af Hensyn til bestaaende Interesser.

At Dannelsen af de faglige Organisationer og Iværksættelsen af kollektive Aktioner har skabt nye Problemer, lader sig ikke bestride. Ved Sammenslutningen øges den Magt, som Sammenslutningens enkelte Medlemmer var i Stand til at udfolde, i et vældigt Omfang. Da denne Magt kan bruges og ofte bliver brugt til at skade andre, som har mod- satte Interesser i Erhvervskampen, eller som staar uden for Sammen- slutningen, er det naturligt, at Organisationsdannelsen har affødt nye Grænser for Handlefriheden. I sin almindeligste Form kan dette ud- trykkes paa den Maade, at en Række Handlinger, der indgaar som Led i Erhvervskampen, erkendes at være ulovlige eller »retsstridige«, naar

de medfører et ubilligt Afbræk i andres Udøvelse af deres Erhverv eller Arbejde.

Forholdet vil da ogsaa kunne udtrykkes paa den Maade, at Domstolens Praksis har skabt en ved Erstatningsreglerne beskyttet »Ret til Erhverv eller Arbejde«. Vil man bruge et saadant Udtryk som en sammenfattende Betegnelse for den Retsbeskyttelse, der ydes mod kollektive Kampskridt, maa man imidlertid med det samme gøre opmærksom paa, at denne Beskyttelse ikke er uindskrænket. Dette fremgaar i første Række af den ret vidtgaaende Anerkendelse, som Retten til at iværksætte Strejke eller Lockout har vundet; ogsaa andre kollektive Kampskridt baade inden for og uden for den egentlige Arbejdskamp maa anses som lovlige. En Handlings Ulovlighed kan derfor aldrig begrundes alene ved en Henvisning til Retten til Erhvervs- og Arbejdsfriheden.

Som særskilt Forgrening af Retten til Erhverv eller Arbejde kan man anse Retten til at staa i eller uden for en Forening. Her i Landet er Foreningslivet bygget op fuldstændig paa Frivillighedens Grund. Der bestaar derfor ikke nogen retlig Forpligtelse til at være Medlem af en Forening, være sig en Erhvervsorganisation eller anden Forening. Paa den anden Side følger det af den almindelige Frihed til at danne Foreninger med lovligt Formaal, at den, som indtræder i en Forening, ikke derved kan miste sin Ret til Erhverv eller Arbejde. Heraf flyder atter Trangen til Retsbeskyttelse mod den uindskrænkede Anvendelse af de økonomiske Kampmidler over for Personer eller Virksomheder, som er Medlemmer af eller staa uden for en bestemt Organisation. Ogsaa om Retten til at være Medlem af eller staa uden for en Organisation gælder det imidlertid, at den ikke er ubegrænset. Inden for visse Grænser kan der derfor udøves en ikke ringe Organisationstvang.

Imod Udskillelsen af de kollektive Kampmidler til en særlig retlig Behandling anføres det undertiden, at en Handling, som i sig selv er retmæssig, ikke kan blive ulovlig, fordi den foretages af flere samtidig. Vor Retsorden bygger paa Kontraktsfrihedens Grund, og det staa derfor i Almindelighed den enkelte frit for, om han vil slutte Aftale med andre, og om han vil fortsætte bestaaende Kontraktsforhold, hvortil han ikke har bundet sig for længere Tid. I Almindelighed bliver Motivet hertil uden Betydning. Det er ligegyldigt, om Afbrydelsen sker paa Grund af personlig Uvilje, Racefordom eller lignende, lidet anerkendelsesværdigt Motiv, eller den sker til berettiget Varetagelse af erhvervmæssige Interesser. Man slutter da, at den samtidige Afbrydelse

af et større Antal Arbejds- eller Forretningsforhold ogsaa maa være lovlig uden Hensyn til Formaålet.

Ret beset indeholder den angivne Sætning om, at en Handling, der i sig selv – foretaget af en Enkeltmand – er retmæssig, ikke kan blive ulovlig, fordi den foretages af flere i Forening paa samme Tid, intet uden et Postulat. Om en Enkeltmands Handling maa bedømmes anderledes end en kollektiv Handling, beror paa den gældende Ret, der utvivlsomt bygger paa en saadan Sondring. Om dette er rigtigt og rimeligt, kan kun afgøres ud fra Overvejelser over det hensigtsmæssige i Sondringen. I Regelen vil den enkelte med sine begrænsede Magtmidler ikke kunne øve en saadan Indflydelse paa andres Forhold, at der af den Grund er Trang til at paalægge ham en Pligt til at slutte Kontrakt eller fortsætte bestaaende Retsforhold. Udelukket er det imidlertid ikke, at hans Optræden kan være en saadan, at den maa anses som ulovlig. F. eks. har man nævnt, at det maatte være uberettiget, om en Næringsdrivende, som udbyder Varer eller andre Ydelser til det almindelige Publikum, af Skadehensigt vilde nægte at indlade sig med en bestemt Person under Forhold, hvor hans Nægtelse kunde medføre et betydeligt Tab. Hvor en Enkeltmand har et Monopol, kan der endog være Grund til i det hele at overføre Principperne for Behandlingen af de kollektive Kampskridt paa Monopolvirksomheden, saaledes som Tilfældet er med Anvendelsen af Prisaftalelovens Bestemmelser. Inden for Arbejdsmarkedet spiller Enkeltmands Monopol dog ikke nogen Rolle.

Som en yderligere Grund til en særlig Behandling af de kollektive Aktioner, har det med Rette været anført, at en kollektiv Optræden ikke er begrænset til den rene Passivitet, som bestaar i Afbrydelsen af økonomiske Forbindelser. I selve Fællesskabet ligger fra de enkelte Deltageres Side og i Særdeleshed fra vedkommende Organisations Side en positiv Opfordring til de andre Deltagere i Aktionen om at medvirke, og denne aktive Virksomheds Lovlighed kan i hvert Fald ikke være givet ved den almindelige Frihed til at indgaa Aftaler eller lade være.

De Regler, som gælder om Arbejdskampens Førelse gennem de forskellige Fagorganisationer, er kun et Udsnit af Regler, som behersker Spørgsmaalet om Anvendelsen af erhvervsmæssige Kampmidler i det hele. Alligevel synes en Udskillelse til særskilt Behandling rimelig og berettiget. Hvor det drejer sig om den enkelte Arbejders Ret til Erhverv, kommer der et socialt Moment frem af en særlig Karakter. Ogsaa i

andre Henseender kan man antage, at de krydsende Hensyn til Organisationernes og de enkeltes Interesser har en anden Vægt end i Kampen mellem Erhvervsdrivende indbyrdes, et Forhold, som bl. a. har givet sig Udtryk i, at denne Kamp er taget op til en særlig lovmæssig Regulering i Loven om Prisaftaler m. v. Nr. 158 af 18. Maj 1937.<sup>2</sup>

Det fremgaar af det anførte, at det ikke er nødvendigt at begrunde de gennem Praxis gennemførte Begrænsninger i Retten til at iværksætte kollektive Kampskridt som Led i Arbejdskampen gennem en Henvisning til gældende Lovbestemmelser. Det er imidlertid klart, at disse Grundsætningers Overensstemmelse med det praktiske Behov sandsynliggøres, saafremt de kan underbygges gennem en Henvisning til, at de stemmer med Lovgivningens Grundsætninger, og en Undersøgelse af disse kan endvidere give Grundlag for en yderligere Udbygning af den herskende Retspraxis. Ved Behandlingen af Grænserne for Arbejdskampens Førelse bør man derfor ikke undlade en Undersøgelse af Lovgivningsmagtens Stilling til dette og lignende Spørgsmaal.

Man kan undertiden se anført, at en Beskyttelse mod det Tryk, som udøves af Fagorganisationerne, har Støtte i Bestemmelsen i Grundlovens § 74, der fastslaar den almindelige Næringsfrihed ved at paabyde, at alle Indskrænkninger i den fri og lige Adgang til Erhverv, som ikke er begrundede i det almene Vel, skal hæves ved Lov. Det rigtigste er dog nok at antage, at denne Grundlovsbestemmelse alene har Henblik paa den offentligretlige Regulering af Næringsretten. Den giver derfor ikke Støtte for Indskriden imod Hindringer for Udøvelsen af Erhverv, som skyldes Erhvervsorganisationernes Indflydelse. En Anvendelse af den kategorisk formulerede Grundlovsbestemmelse paa de private indbyrdes Forhold maatte formentlig ogsaa medføre en strengere Hævdelse af Erhvervsfrihedens Princip end den, som finder Udtryk i vor Retspraxis.

En vis Støtte for Grundsætningerne om Erhvervs- og Arbejdsfriheden vil derimod kunne findes i Bestemmelsen i § 38 i Lov Nr. 242 om Aftaler af 8. Maj 1917. Ifølge denne Bestemmelse er – som tidligere omtalt – Domstolene berettigede til at tilsidesætte Kontraktbestemmel-

---

2. Ifølge Prisaftalelovens § 1, 2. Stk., er Løn- og Arbejdsforhold undtagne fra Lovens Omraade. Særlig for saa vidt angaar Aftale om Boykotning iværksat af Arbejdsgiverorganisationer af Næringsdrivende uden for Organisationen, vil Grænsen for Prisaftalelovens Anvendelse være flydende. Hvis Aftalen alene eller dog overvejende har til Formaal at indvirke paa de udenforstaendes Forhold til Arbejderorganisationerne, maa den som angaaende Arbejdsforhold falde uden for den ved Prisaftaleloven fastsatte Regulering.

ser, hvorved nogen af Konkurrencehensyn har paataget sig Forpligtelse til ikke at drive Forretning eller Virksomhed af en vis Art eller tage Ansættelse i en saadan. Naar den enkelte værnes mod selv at fraskrive sig Retten til Erhvervsudøvelse, vilde det være lidet naturligt, om Hindringer mod hans Erhvervsudøvelse i uindskrænket Omfang skulde kunne gennemføres ved direkte Tvang.

Ved Bedømmelsen af den foreliggende Retspraksis kan man ikke heller se ganske bort fra den nu ophævede Lov Nr. 70 om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden af 27. Marts 1929. Denne Lov byggede paa den allerede da udviklede Retspraksis og godkendte denne samtidig med, at den knyttede Strafansvar til Lovens Overtrædelse.<sup>3</sup> Saafremt man ved Lovens Ophævelse havde ønsket en Ændring i de Grundsætninger, som behersker den kollektive Arbejdskamp, og ikke blot en Ophævelse af Strafansvaret, havde det været nødvendigt udtrykkeligt at legalisere de Handlinger, som Lovens Bestemmelser var vendt imod. Et saadant Skridts Virkninger vilde imidlertid være vanskelige at overskue, og der er intet, der tyder paa, at man har ønsket at gaa saa vidt. Den hidtidige Retspraksis kan saaledes siges forudsætningsvis at være anerkendt af Lovgivningsmagten ogsaa efter Ophævelsen af Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden.

Endelig kan man sige, at de i Domstolenes Praksis paa Arbejdskampens Omraade anvendte Grundsætninger har afgørende Støtte i de Bestemmelser, som indeholdes i Lov Nr. 102 af 31. Marts 1955 om Tilsyn med Monopoler og Konkurrencebegrænsninger. Herefter er ikke blot Sammenslutninger inden for de materielle Erhverv, men ogsaa Enkeltvirksomheder, hvis Aftaler eller Bestemmelser kan øve en afgørende Indflydelse paa Prisforhold og Erhvervsudøvelse, undergivet en vidtgaaende Kontrol gennem det i Henhold til Loven nedsatte Monopolraad. Efter Lovens § 2, 2. Stk., falder Løn- og Arbejdsforhold uden for dens Anvendelsesomraade, men det vilde dog være en urimelig Undtagelsesregel til Fordel for Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer, saafremt man tillod den uindskrænkede Anvendelse af Kampmidler i Arbejdskampen uden Hensyn til de maaske urimelige Ind-

---

3. Jfr. foran S. 15. Det er allerede der fremhævet, at Lovens Gennemførelse ikke medførte nogen Ændring i den hidtidige Retspraksis bortset fra Strafansvaret. At denne Opfattelse er rigtig, understøttes bl. a. deraf, at enkelte Domme giver Udtryk for en indskrænkende Fortolkning af Straffebestemmelsen; Erstatningspligt er flere Gange paalagt, uanset at Bestemmelsen i Erhvervsfrihedslovens § 3 fandtes uanvendelig, se U. f. R. 1936. 530, jfr. 786.

skrænkninger i Erhvervsudøvelsen, som denne i de enkelte Tilfælde maatte kunne medføre.

Ved Afgørelsen af, om der foreligger en kollektiv Aktion eller ikke, kan man formentlig i det hele søge Vejledning i de Synspunkter, som Den faste Voldgiftsret har lagt til Grund for Afgørelsen af, om der foreligger Arbejdsstandsning i overenskomstmæssig Forstand.<sup>4</sup> Men medens det inden for Overenskomstomraadet formentlig maa antages, at Opfordring til Foretagelsen af Overenskomstbrud kun er overenskomststridig, hvor Opfordringen udgaar fra de kontraherende Organisationers Ledelse, maa det uden for Overenskomstomraadet gælde, at selve Opfordringen til at deltage i Arbejdsstandsning eller Boykot er ulovlig og kan imødegaas ved Forbud, naar Efterkommelsen vilde være en ulovlig Boykot.

Undertiden kan det antages, at det kan have Betydning for Afgørelsen af Lovligheden af kollektive Kampskridt, hvorvidt en Organisation staar bag Aktionen. Paa den ene Side kan dette medføre, at Aktionen følger maa antages at blive mere vidtrækkende; i saa Fald bidrager Organisationens Indgriben til at vække Betæneligheder ved Anerkendelsen. Omvendt kan det ofte tænkes, at Kampskridt, som iværksættes af en Gruppe Arbejdere uden Støtte af deres Organisation, er fremkaldt af en af mere tilfældige Omstændigheder vakt Stemning. Aktionen Formaal vil da sjældnere fortjene Anerkendelse.

Om Organisationen eller andre Arbejdere eller Arbejdsgivere staar bag den enkeltes Afbrydelse af økonomiske Forbindelser paa en saadan Maade, at der kan tales om Arbejdsstandsning eller Boykot, er naturligvis først og fremmest et faktisk Spørgsmaal som i det enkelte Tilfælde kan volde Tvivl. Urigtigt forekommer det mig imidlertid, naar Domstolene er tilbøjelige til at opfatte Aktionen som en Enkeltmands Handling, der udelukkende maa staa for hans egen Regning, naar der ikke i det enkelte Tilfælde kan paavises nogen fælles Beslutning, men den enkelte dog handler ud fra en mellem Organisationens Medlemmer bestaaende, almindelig enten stiltiende eller udtrykkelig Aftale.<sup>5</sup>

---

4. Jfr. foran S. 217 ff.

5. Se saaledes om enkelte Arbejders Nægtelse af at arbejde sammen med uorganiserede Arbejdere, U. D. 4. Aug. 1930, Hansen I S. 396, og om Arbejdsgiveres Nægtelse af at indgive Licitationstilbud sammen med uorganiserede Arbejdere, U. D. 17. Okt. 1929, Hansen I S. 367, jfr. U. D. 18. Juni 1931, Hansen I S. 373. Skridt som de omtalte støttes i et saadant Omfang af Organisationernes Ledelse, at den Opfattelse, at den enkelte fremfører sit personlige Ønske, er rent fiktiv.

Hvor der bestaar en kollektiv Overenskomst, herunder Hovedaftalen, mellem de i Striden deltagende Parter, træder Kampaktionernes Karakter af Overenskomstbrud i Forgrunden. Stort set kan det siges, at Lovligheden af Arbejdsstandsning i Forholdet mellem Parter, der er bundne af Hovedaftalen, er afgjort ved denne.<sup>6</sup> Med Rette kan man derfor sammenligne Hovedaftalen med en Lov, som regulerer Strejker og Lockouters Tilladelighed, og dette Forhold er ydermere understreget derved, at Den faste Voldgiftsret i ikke ringe Udstrækning er gaaet ud over Hovedaftalens udtrykkelige Bestemmelser og har fastslaaet Arbejdsstandsningers Ulovlighed som Følge af Aftalens Forudsætninger.<sup>7</sup> De Spørgsmaal af lignende Art, som uden for Aftalens Omraade forelægges for de almindelige Domstole, maa i meget vidt Omfang være analoge med dem, der fremkommer ved Fortolkning af Hovedaftalen, og som Overenskomstbrud forelægges for Den faste Voldgiftsret.

Denne Erkendelse har undertiden ført til Opstillingen af Kravet om Overensstemmelse mellem Den faste Voldgiftsrets Praksis og de almindelige Domstoles Afgørelser om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere. Fra anden Side er dette Krav blevet mødt med den Indvending, at de Spørgsmaal som er undergivet Den faste Voldgiftsrets Afgørelse, er ganske andre end de, som forelægges for de almindelige Domstole. Den faste Voldgiftsret afgør alene Spørgsmaal om en Handling's Overenskomststridighed. Selv om en Handling ikke strider mod bestaaende overenskomstmæssige Forpligtelser, er der intet til Hinder for, at den dog kan være utilladelig ifølge den almindelige Ret. F. Eks. vil hverken Hovedaftalen eller andre Overenskomstbestemmelser yde Arbejdsgivere under Arbejdsgiverforeningen Beskyttelse mod den ud fra almindelige Retssynspunkter utvivlsomt ulovlige Offentliggørelse af Navne paa Arbejdere, der arbejder under Strejke. Hertil kommer, at Den faste Voldgiftsret ifølge sin Sammensætning maa staa som Varetager først og fremmest af Hovedorganisationernes Interesser. Hvis derfor Retten træffer Afgørelser, der f. Eks. anerkender Sympatistrejke til Støtte for Strejke hos uorganiserede Arbejdsgivere i Henhold til Hovedaftalens § 2 og maaske herved bygger paa Antagelsen af en uindskrænket Ret til at iværksætte Sympatistrejke, vil det ikke kunne kræves, at de ordinære Domstole, som skal varetage ogsaa den uorganiserede Arbejdsgivers særlige Interesser, skal træffe sin Afgørelse efter samme Retningslinier.

---

6. Jfr. foran S. 282.

7. Jfr. foran S. 241 ff.

Alligevel er der meget rigtigt i det opstillede Krav om Overensstemmelse mellem Rettergangen ved de almindelige Domstole og ved Den faste Voldgiftsret. Der er som nævnt vigtige Paralleller mellem de Spørgsmaal, som forelægges Den faste Voldgiftsret og de ordinære Domstole, navnlig med Hensyn til Udstrækningen af Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning. Det ligger derfor nær at undersøge, i hvilket Omfang Afgørelsen af disse Spørgsmaal bør være ensartet, og hvilke Forskelligheder der maa anses som begrundede, samt om der maaske ad Lovgivningsvejen kunde være Anledning til at foretage en Tilnærmelse mellem Reglerne om Arbejdsstandsningers Ulovlighed inden for og uden for Overenskomstomraadet. Da der næppe er Grund til at foretage nogen Ændring af Reglerne om Overenskomstbrud og disses Virkninger, betyder Spørgsmaalet reelt, om de processuelle og materielle Regler om Arbejdsstandsningers Ulovlighed efter almindelige Retsgrundsætninger bør tages op til Revision.

Undertiden er de Spørgsmaal, som forelægges de forskellige Retter, aldeles ensartede. Dette er f. Eks. Tilfældet med Hensyn til Spørgsmaalet om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning alene for at gennemtvinge den øjeblikkelige Udbetaling af et omtvistet Lønbeløb. Som foran nævnt anses en saadan Arbejdsstandsning som stridende ikke blot mod Bestemmelserne i Normen for Behandling af faglig Strid, men ogsaa mod Hovedaftalens Forudsætninger.<sup>8</sup> Ganske de samme Grunde, som har ført Den faste Voldgiftsret til Opstillingen af denne Regel, har ført de almindelige Domstole til at anse Arbejdsstandsning med det angivne Formaal som stridende mod almindelige Retsgrundsætninger, og der kan næppe anføres nogen rimelig Grund til at give Regelen et forskelligt Indhold inden for og uden for Overenskomstomraadet.

I andre Retninger ligger Sagen dog anderledes. Hvor der f. Eks. opstaar Spørgsmaal om Lovligheden af en Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemtvinge Begrænsninger i Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet, spiller den positive Regel om denne Rets Udstrækning i Hovedaftalens § 4 ind. Ogsaa uden for Hovedaftalens Omraade kan der vel være Grund til at yde Arbejdsgiveren Beskyttelse mod Indgreb i Virksomhedens Ledelse, men Grænserne for denne Beskyttelse maa sikkert drages noget snævrere. Navnlig er der uden for Hovedaftalens Omraade næppe Grund til at anse Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemtvinge Overenskomst om udelukkende Be-

---

8. Se foran S. 243.

skæftigelse af organiserede Arbejdere for ulovlig over for Arbejdsgiveren.

Omvendt indeholder Hovedaftalen en udtrykkelig Anerkendelse af Retten til at iværksætte Sympatistrejke og Sympatilockout, som kan antages at gaa videre end det, som følger af almindelige Retsgrundsætninger. Udstrakt Anerkendelse af Sympatiaktioner over for en Arbejdsgiver uden for Hovedorganisationerne vil – som det senere nærmere skal udvikles – kunne forrykke det Ligevægtsforhold, som maa være Forudsætningen for, at Arbejdskampen skal kunne udøve sin Samfundsfunktion. For Hovedorganisationernes Vedkommende gælder dette ikke i samme Grad. Gennem gensidig Støtte af pekuniær Art og gennem Iværksættelsen af passende Modforanstaltninger er de i Stand til at afbøde Sympatiaktionens særlig haarde Virkninger for den enkelte. Det er derfor forstaaeligt, at Hovedorganisationerne har kunnet godkende Sympatiaktionerne i en betydelig Udstrækning.

Ogsaa paa andre Punkter kan der paavises Uoverensstemmelser mellem de Resultater, man maa komme til med Hensyn til Arbejdsstandsningers Lovlighed inden for og uden for Overenskomstomraadet. Naar hertil kommer, at den enkelte uden for Organisationerne staaende Arbejdsgiver eller Arbejder paa Grund af Rettens Sammensætning ikke ubetinget vilde kunne møde dens Afgørelser med Tillid, er der formentlig overvejende Betæneligheder knyttet til Gennemførelsen af det Forslag, som har været fremsat, at lade alle Stridigheder mellem Arbejdsgivere og Arbejderorganisationer afgøre ved Den faste Voldgiftsret. Derimod maatte man i og for sig kunne gaa med til at oprette en særlig Domstol til Paakendelse af disse Stridigheder; i Norge har man en Tid lang haft en saadan Domstol for Boykotsager, som kunde sikre den hurtige Behandling ogsaa af Stridigheder uden for Overenskomstomraadet. I de senere Aar har man imidlertid sporet en vis Afspænding i Striden paa Arbejdsmarkedet. De haardt tilspidsede Konflikter har været færre og Retssager om ulovlig Boykot yderst faatallige. Ændringer i de gældende Regler har derfor kun ringe Interesse.

Hvor der kan opstaa Spørgsmaal om Ulovligheden af kollektive Kampskridt, maa man være opmærksom paa, at Ulovlighed i en Retning, f. Eks. over for den umiddelbare Part i en Arbejdsstandsning, ikke behøver at medføre Ulovlighed over for andre, hvem Handlingen volder Afbræk i deres Erhvervsvirksomhed. Naar der opstaar Spørgsmaal om en Handlings Retsstridighed, maa man derfor altid spørge, over for hvem Handlingen menes at være retsstridig. I Regelen vil det gælde, at det er den Part, hvem Aktionens Formaal i første Række er

rettet imod, hvis Interesser værnes gennem Erstatningsregelen. Den, hvem Handlingen kun indirekte volder en ikke med Aktionen tilsigtet Skade, vil næppe nogensinde kunne forlange Erstatning for de ham tilføjede Tab. Hvis en Lønaktion gennemføres over for Arbejdsgiveren med ulovlige Midler, vil der ikke kunne kræves Erstatning af de Arbejdere, som ikke deltager i Aktionen, men som denne dog gør arbejdsløse.<sup>9</sup> Ej heller kan Trediemand, hvem Arbejdsstandsningen paafører Tab, fordi Arbejdsgiveren bliver ude af Stand til at opfylde indgaaede Kontrakter, forlange Skadeserstatning af Skadevolderen.<sup>10</sup> Saafremt Parterne i en Arbejdsstridighed vender sig direkte mod Trediemand og inddrager ham i den umiddelbare Konflikt, maa et saadant Skridts Ulovlighed i Regelen omfatte saavel Forholdet til vedkommende oprindelige Part som Forholdet til den i Striden inddragne Trediemand. Er f. Eks. et under Trusel om Arbejdsstandsning fremsat Krav ulovligt over for den Arbejder, som kræves afskediget, vil Truselens Iværksættelse ogsaa blive anset som ulovlig over for Arbejdsgiveren. Særlige Omstændigheder kan dog modificere denne Regel. F. Eks. kan det formentlig antages, at den udtrykkelige Anerkendelse i Hovedaftalen af Sympatiaktioner maa medføre, at Sympatistrejke iværksat over for en Arbejdsgiver, der er Medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, ikke bliver ulovlig over for denne som Overenskomstbrud, skønt den maaske er en over for den reelle Part i Arbejdsstriden ulovlig Udvidelse af Arbejdskonflikten. Skønt det er en udbredt Erstatningsgrundsætning, at alle, der medvirker til en ulovlig Handling, er medansvarlige for Handlingens Følger, maa det antages, at den blotte Efterkommelse af en Boykotopfordring, som skyldes Frygt for selv at blive boykottet, ikke er retsstridig. En Arbejdsgiver, der følger Fagforeningens Henstilling om Afskedigelse af en enkelt Arbejder, handler ikke ulovligt over for Arbejderen.<sup>11</sup> Anderledes er Forholdet, hvor f. Eks. en Fagforening søger Støtte hos en anden Fagforening, der ved sin Deltagelse godkender den ulovlige Aktions Formaal og derved gør det til sit eget.

Som overalt, hvor der kræves Erstatning for Næringsstab, vil Fastsettelsen af Erstatningen for den ved ulovlig kollektiv Aktion forvoldte Skade volde store Vanskeligheder i Praxis. Hvor der er Grund til at antage, at den ulovlige Handlemaade har voldt Tab, fastsættes Erstat-

---

9. U. f. R. 1929. 165.

10. U. f. R. 1928. 700 (H. D.), Rederi ikke efter almindelige Erstatningsregler anset berettiget til Godtgørelse for det ved en over for Ladningsmodtageren overenskomststridig Arbejdsstandsning forvoldte Tab, jfr. foran S. 321.

11. Jfr. U. f. R. 1946. 848.

ningen i vidt Omfang efter et ret frit Skøn.<sup>12</sup> Undertiden er Sagsøgers Oplysninger om Indtægtsnedgang lagt til Grund for Tabsopgørelsen,<sup>13</sup> men da en Erhvervsvirksomheds Indtægter kan være paavirket af andre Forhold, er denne Fremgangsmaade i Regelen ikke paalidelig.

Anvendelsen af de økonomiske Magtmidler kan undertiden være forbundet med Retskrænkelser af en ganske anden Art, om hvis Ulovlighed efter almindelig anerkendte Grundsætninger der ikke kan herske Tvivl. Aktionen kan understøttes ved Fremsættelse af Injurier, Udøvelsen af Vold imod uorganiserede Medarbejdere eller andre Fredskrænkelser samt ved Fremsættelsen af urigtige Oplysninger om Striden og Parternes Forhold til denne. Selv om de Regler, som herom kan opstilles, i særlig Grad er Udtryk for Grundsætninger, som ogsaa maa anvendes paa andre Omraader, bør de dog ikke forbigaaes i en arbejdsretlig Fremstilling. For det første maa Bedømmelsen af saadanne Handlinger paavirkes deraf, at de forekommer som Led i Arbejdskampen; for det andet gælder i et vist Omfang den Regel, at Forekomsten af Ulovligheder af den nævnte Art i Tilknytning til en Arbejdsstandsning eller andet kollektivt Kampskridt kan blive afgørende for Lovligheden af den kollektive Aktion. Gennemførelsen af et kollektivt Kampskridt ved i sig selv ulovlige Midler er derfor Genstand for Behandlingen i den følgende Paragraf.

## § 28.

### Arbejdskampens Førelse med ulovlige Midler

Som en Grundregel i Arbejdskampen maa det gælde, at enhver Form for Vold eller direkte Magtanvendelse er forbudt og medfører Erstatningsansvar. Foreligger der ligefrem Vold i den Forstand, hvori Udtrykket bruges i Straffeloven, er dette Resultat selvindlysende. Ogsaa anden direkte Magtanvendelse end strafbar Vold er imidlertid utilladelig. Det er derfor et groft Overgreb, saafremt Fagforeningsmedlemmer i Forening med Magt vil hindre uorganiserede Arbejdere i at komme til eller fra den Arbejdsplads, hvor de arbejder, hvad enten dette skyldes, at man vil gøre en Strejke effektiv eller blot i Almindelighed ønsker at forhindre uorganiserede Arbejdere i at faa Arbejde.<sup>1</sup> Utvivlsomt

12. Se f. Eks. U. f. R. 1904 A. 435, 1909. 187 (H. D.), 1912. 587 (H. D.), 1925. 551 (H. D.), 1928. 632 (H. D.), 636 (H. D.).

13. U. f. R. 1906. 635, 1928. 928.

ulovligt vilde det endvidere være, saafremt Arbejderne i Lighed med, hvad der i de senere Aar undertiden har fundet Sted i Udlandet, vilde skride til Besættelse af Fabrikker, indtil deres Fordringer blev opfyldt.

Hvor Anvendelsen af de kollektive Kampmidler svigter, f. Eks. hvor en Arbejdsgiver trods Blokade fra Fagforeningens Side har fornøden Tilgang af uorganiserede Arbejdere, forekommer det undertiden, at det agitatoriske Arbejde antager en særlig skarp Form. Det sker da let, at den almindelige Ytringsfriheds Grænser overskrides, og Udtalelserne om Modparten antager Karakteren af strafbare Injurier. Saadan strafbar Injurie foreligger, hvor man tillægger andre Handlinger, der er egnet til at nedsætte den handlende i Medborgernes Agtelse, og Rigtigheden af den fremsatte Sigtelse ikke bevises, eller naar der tilkendegives Ringeagt. Til Belysning af Ytringsfrihedens Grænser paa det her omhandlede Omraade kan anføres, at det anses som en strafbar Ringeagtsytring at betegne Arbejdere, der arbejder under en af en Fagforening etableret Strejke som »Skruebrækkere«.<sup>2</sup> Ironisk i Stedet at betegne de paagældende som »Hædersmænd« er ligeledes anset som en strafbar Injurie.<sup>3</sup> Da selve den Tanke, at en Arbejder, som modarbejder Organisationens Interesse, handler dadelværdigt bedømt ud fra Organisationernes Formaal, er rigtig, maa der levnes Organisationerne Ret til at give Udtryk herfor. Man har derfor ikke villet dømme for Anvendelsen af Udtrykket »Forræderi« som møntet paa Strejkebrydere.<sup>4</sup>

Som nævnt foreligger en strafbar Injurie, medmindre Ytringens Form er fornærmende, kun, naar den Ytring, som paatales, angaar et *agtelsesferringende* Forhold. Selv om dette ikke er Tilfældet, er det dog en almindelig, ogsaa uden for Arbejdskampen anerkendt Grundsætning,

- 
1. Saadan Optræden ansaas som en strafbar Overtrædelse af Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdskraften, jfr. U. f. R. 1934. 1053 (H. D.), 1130.
  2. U. f. R. 1891. 34 (H. D.), 1902 A. 461 (Skruebrækkeri), 1907. 206, 1908. 564 (H. D.), Ø. L. D. af 31. Marts 1931, Hansen I S. 338.
  3. U. f. R. 1898. 125; om Optagelsen af Navnene paa Strejkebrydere paa en »Hædersmandsliste«, for »at deres Navne bliver Medlemmerne bekendte, for at der kan vises dem alt det Hensyn, som deres smukke Formaal fortjener« se U. f. R. 1898. 786; om Udtrykket »det noble Firma«, U. f. R. 1900. 609.
  4. U. f. R. 1908. 564 (H. D.), jfr. U. f. R. 1917. 707 »optraadte paa en højst illoyal Maade til Skade for Arbejdsgivernes Organisation og fremdeles optræder illoyalt«, se derimod om »De Individ, der under Strejken i Faget har svigtet deres Kolleger«, U. f. R. 1890. 181.

Se om Ærefornærmelse i Forbindelse med Arbejdskampen endvidere U. f. R. 1890. 914, 1894. 1242 (H. D.), 1896. 429, 1900. 349, 1908. 96, 1909. 187 (H. D.), 1912. 587 (H. D.).

at det er ulovligt at fremkomme med nedsættende eller paa anden Maade skadelige Udtalelser om andre, som er usande. Hvis f. Eks. nogen uden Grund udspreder Meddelelse om, at en Forretningsmand er en daarlig Betaler, bliver han ansvarlig for de derved opstaaede Vanskeligheder ved Opnaaelsen af den for Forretningsmanden nødvendige Kredit.<sup>5</sup> Kan det antages, at Udsprelsen af urigtige Paa-stande om Modparten under en Arbejdskrig har medført Tab for denne, maa Tabet ubetinget erstattes, ligesom Forbud kan nedlægges mod fortsat Meddelelse af urigtige Oplysninger.<sup>6</sup> Organisationernes Ledelse maa derfor advares imod at give en misvisende og overdreven Skildring af Aarsagerne til en opstaaet Arbejdskonflikt, idet dette kan have hindret Afværgelsen eller vanskeliggjort Forligsforhandlingerne.

En kollektiv Aktion kan endvidere være ledsaget af andre Krænkelser af Modpartens Fred. Hvilken Udstrækning den almindelige Ret til uforstyrret Fred har, kan i mange Retninger være tvivlsomt, og Opfattelsen af Rettens Udstrækning har i nogen Grad skiftet gennem Tiderne. Især er dette Tilfældet med Hensyn til Bedømmelsen af den særlige Forgøring af Fredsretten, der kendetegnes som Privatlivets Fred, og som ved Straffeloven nyder særlig Beskyttelse mod Krænkelser, der finder Sted gennem offentlige Meddelelser om saadanne Privatlivet tilhørende Forhold, som med rimelig Grund kan forlanges unddraget Offentligheden, se § 263 i Straffeloven af 15. April 1930, jfr. tidligere § 220 i Straffeloven af 1866.

I Arbejdskampens første Dage var den almindelige Opinion tilbøjelig til at anse Arbejdsforholdet som et Forhold mellem den enkelte Arbejdsgiver og hans Arbejdere, i hvilket man – omend man maatte tolerere Fagforeningernes Virksomhed – ikke vilde se Offentligheden indblandet. Domstolene kom derfor ind paa at betragte alle offentlige Meddelelser om Arbejdsforholdet ved Omtale i Dagbladene, ved Løbesedler o. l. som en Krænkelse af Arbejdsgiverens ved Straffeloven beskyttede Privatlivs Fred. Efter Bestemmelsen i § 220 i Straffeloven af 1866 straffedes derfor Meddelelser i Dagspressen fra Fagorganisationerne om Arbejdsstandsning i Forbindelse med Opfordringer til ikke at bryde Arbejdsstandsningen.<sup>7</sup> Medens vel den simple Avismeddelelse

5. Se f. Eks. U. f. R. 1915. 347, 1926. 542 (H. D.), V. L. T. 1932. 103.

6. U. f. R. 1886. 1089, 1890. 746, 758, 1892. 672, 1313, 1896. 194, 1926. 408, 643 (H. D.), 649 (H. D.), 1927. 27 (H. D.), 1928. 191, 1928. 810, 1933. 418 (H. D.), 1936. 993, Ø. L. D. af 10. Jan. 1933, Hansen I S. 394.

7. U. f. R. 1890. 914, 1891. 172, 1893. 1101, 1902 B. 288 (H. D.), 1903 A. 387, jfr. endvidere om den offentlige Opfordring til at undlade at handle med et

om, at der var etableret Arbejdsstandsning hos en Arbejdsgiver næppe nogensinde har været anset for ulovlig,<sup>8</sup> ansaas en offentlig Redegørelse for, at Arbejdsgiveren ikke vilde underskrive Overenskomst eller iøvrigt om Grunden til den opstaaede Konflikt ligeledes som en strafbar Krænkel­se af Arbejdsgiverens Privatliv.<sup>9</sup> Efterhaanden gjorde den Opfattelse sig dog gældende, at Arbejdsforholdet ikke i en saadan Grad kunde antages at høre til Privatlivet, at Meddelelser derom uden videre kunde henføres under Straffelovens Bestemmelser om Værn for *Privatlivets Fred*; alligevel ansaas offentlige Meddelelser Arbejdsforholdet vedrørende med Undtagelse af den simple Meddelelse om, at Arbejdsstandsning var etableret, fremdeles som ulovlige i Medfør af almindelige Rets­grundsætninger. Overtrædelser kunde derfor fremdeles paatales til Op­naaelse af Erstatning eller Forbud mod fremtidig Bekendtgørelser.<sup>10</sup>

Denne Praksis ramte Fagforeningerne særlig haardt, fordi deres Med­lemstal allerede dengang var saa stort, at man følte en stærk Trang til at bringe Meddelelser til Medlemmernes Kundskab gennem Dags­pressen. Ved § 5, B. 2. Stk., i Loven om Den faste Voldgiftsret af 12. April 1910, bestemtes det derfor, at naar en Strejke eller Lockout ikke er retsstridig, er den blotte offentlige Meddelelse om dens Varsling eller Ikrafttræden heller ikke retsstridig.<sup>11</sup> Da selve Meddelelsen om den varslede Arbejdsstandsning netop tilsigter at bringe til Organisa­tionsmedlemmernes Kundskab, at de maa undlade at tage Arbejde, anses endvidere den til Meddelelsen knyttede Opfordring til Organi­sationens Medlemmer om Deltagelsen i Blokade som berettiget i Hen­hold til den angivne Bestemmelse.<sup>12</sup> Uden for Omraadet for den ci-

---

blokeret Firmas Opkøbere, U. f. R. 1897. 933. Se endvidere C. Ussing, Om of­fentlige Strejkemeddelelser i U. f. R. 1910 B. 273.

8. U. f. R. 1909. 875, jfr. Forudsætningen i U. f. R. 1902 B. 288.

9. U. f. R. 1900. 609, 1902 B. 288, 1907. 701, 1910. 961, samt særlig om Straf for Krænkel­se af Arbejdsgivernes Privatliv ved Offentliggørelsen af Navne paa de under en Konflikt antagne Arbejdere, U. f. R. 1909. 767.

10. U. f. R. 1905 B. 94 (H. D.), 1910. 675 (H. D.); se endvidere om Tilfælde, hvor Paastand om Straf efter Straffelovens § 220 ikke var nedlagt eller af særlig Grund ikke blev ikendt, U. f. R. 1892. 98 (H. D.), 983. 1904 A. 435 og 529, 1906. 635, 1908. 96, 1909. 740, 1911. 375, 633, 850.

11. Uagtet Bestemmelsen direkte kun omtaler Meddelelsen om *Varsling og Ikraft­træden*, antages dog ogsaa senere fomyede Meddelelser om Arbejdsstandsning­en at være hjemlede ved Bestemmelsen, jfr. U. f. R. 1916. 558 (H. D.).

12. U. f. R. 1912. 433, 467, 1915. 27, 1916. 992, 1928. 130, 1932. 572. Hvis imid­lertid Opfordring til Deltagelse i et af en faglig Organisation iværksat Kamp­skridt rettes til andre end Organisationens Medlemmer, kan den være uberet­tiget som Forsøg paa at give Striden et Omfang, som gaar ud over det tilladte.

terede Bestemmelse falder derimod andre Meddelelser Arbejdsforholdet vedrørende, f. Eks. Redegørelse for Konflikts Aarsager o.l. Ogsaa paa dette Punkt har den almindelige Retsopfattelse dog ændret sig, idet man nu ikke mere anerkender nogen ubetinget Ret for Arbejdsgiveren til at kræve, at Arbejdsforholdet skal være fredhelligt i den Forstand, at det ikke maa gøres til Genstand for offentlig Omtale.<sup>13</sup> Naar man bortset fra Forholdet mellem Husbond og Medhjælpere, der fremdeles i alt Fald for en Del maa opfattes som tilhørende Privatlivet, gælder det nu i det hele, at Arbejdsforholdet opfattes som et Almenheden vedrørende Anliggende, som kan gøres til Genstand for Drøftelse i Dagspressen. Navnlig skrider Domstolene ikke ind over for (korrekt) Gengivelse af Aarsagerne til opstaaede Konflikter.

I en Henseende har Domstolene dog fastholdt Værnet om den personlige Fred mod offentlige Meddelelser vedrørende Arbejdsforholdet, nemlig med Hensyn til Offentliggørelsen af Navne og eventuelt tillige Adresse paa saadanne arbejdsvillige, som fortsætter Arbejdet eller tager Arbejde under Strejke eller Lockout. Medens offentlige Meddelelser om Arbejdsstandsning og om Konflikts Aarsager først og fremmest tilsigter at skaffe den nødvendige Kontakt mellem Organisationerne og deres Medlemmer, tilsigter Meddelelser af den her omhandlede Art gennem det Tryk, som Naboer og andre, som de arbejdsvillige kommer i Forbindelse med, kan udøve, at paavirke dem til at opgive Arbejdet eller eventuelt straffe dem ved at vanskeliggøre det for dem for Fremtiden at faa Arbejde sammen med organiserede Arbejdere. Saafremt Arbejdsstandsningen er ulovlig, maa Domstolene støtte Arbejdets Fortsættelse; er Arbejdsstandsningen lovlig, kan det maaske siges, at de arbejdsvillige handler med liden Forstaaelse af deres Stands virkelige Tarv. Alligevel maa man ved den retlige Bedømmelse gaa ud fra, at de arbejdsvillige ikke krænker en dem paahvilende Retspligt ved at fortsætte Arbejdet, og de foretager ikke derved noget, som kan berettige til over for dem at iværksætte personlig Forfølgelse, som iøvrigt meget let vil komme til at antage mere alvorlige Former som Vold eller Ærefornærmelse.

Ogsaa med Hensyn til Offentliggørelsen af Navne paa arbejdsvillige er der dog i Tidens Løb sket den Forandring i Domstolenes Holdning,

---

I dette Tilfælde er det dog ikke mere Meddelelsens Karakter af Fredskrænkelser, der kommer i Betragtning. Jfr. nærmere nedenfor S. 377 f.

13. U. f. R. 1926. 408.

at et saadant Skridt ikke mere anses som en strafbar Krænkelſe af Privatlivets Fred.<sup>14</sup> Uagtet Beskyttelsen for de arbejdsvillige i første Række ydes dem for deres egen Skyld, anses dog den retsstridige Meddelelse af Navnene paa Arbejdere, der arbejder under en Arbejdsstandsning, tillige som et Retsbrud over for den paagældende Arbejdsgiver, der paadrager Erstatningsansvar over for ham og eventuelt bidrager til, at Arbejdsstandsningen i det hele anses som ulovlig.<sup>15</sup> Grunden hertil maa delvis søges i den Betragtning, at Offentliggørelsen eller Trusel herom virker som en offentlig Opfordring til de paagældende Arbejdere til at ophøre med Arbejdet.<sup>16</sup>

En anden Side af den personlige Fredsret er den, som finder sit Udtryk i, at personlig Forulempelse ikke maa finde Sted. Det er ulovligt, at Strejkebrydere følges fra Sted til Sted af organiserede Arbejdere, selv om ingen direkte Vold eller Magtanvendelse finder Sted. Enhver Optræden, som medfører Forstyrrelse af den almindelige Ro og Orden og derigennem bliver en Hindring for Adgangen til at drive Erhverv, maa ogsaa være utilladelig. Større Forsamlinger af Arbejdere uden for Virksomheder, der er boykottede af Organisationen, maa derfor efter Omstændighederne være ulovlige. Den blotte Opstilling af Strejkevagter, som uden at indtage nogen truende Holdning skal søge at formaa arbejdsvillige til at ophøre med Arbejdet, kan derimod næppe forbydes.<sup>17</sup>

Efterkommelsen af organisationsmæssige Paalæg kan ikke sjældent

- 
14. Se derimod tidligere U. f. R. 1890. 181, 1891. 34 (H. D.), 1898. 125, 1907 A. 206, 1909. 777 (ved Løbesedler, der blandt andet uddeltes paa Gader), 1910. 47, jfr. om Meddelelse af Navnet paa en Person, der havde arbejdet under en nu afsluttet Arbejdsstandsning, U. f. R. 1898. 531, 1908 A. 564 (H. D.), men derimod nu U. f. R. 1925. 551 (H. D.), V.L.T. 1928. 379, 1933. 229 (om Offentliggørelse af Navnet paa et ekskluderet Medlem). Om Forbud mod Offentliggørelse af Navne paa Foreningen Samfundshjælpens Medlemmer, se U. f. R. 1920. 803. Ved U. D. 31. Marts 1930, Hansen I S. 332 ansaas Meddelelse af Navne paa arbejdsvillige i Medlemsbladet ikke for strafbar efter Erhvervsfrihedsloven. Om Forbud mod et Dagblads Offentliggørelse af Navnene paa Personer, der arbejdede under en ulovlig Strejke, U. f. R. 1960. 692.
15. U. f. R. 1910. 675 (H. D.), 1912. 433, 1917. 710, 1918. 465, 1925. 551 (H. D.), Ø.L.D. 17/6 1925, Hansen I S. 131, U. f. R. 1928. 810 og 928, 1930. 142, 1929. 186, 1930. 499, Ø.L.D. 29/4 1930, Hansen I S. 134, U. f. R. 1931. 636 og om Trusel om Offentliggørelse af Fotografier af arbejdsvillige, 1936. 993. Se endvidere om Offentliggørelse af Navne paa Arbejdere, der stod uden for de almindelige faglige Sammenslutninger og havde dannet deres egen Organisation, U. f. R. 1928. 375.
16. Jfr. herom iøvrigt nfr. S. 377 f.
17. U. D. 31. Marts 1930, Hansen I S. 332, men derimod tidligere U. f. R. 1892. 98 (H. D.); om Strejkevagter, der optraadte truende, se derimod dels den først-

medføre, at Medlemmer af de faglige Organisationer bryder kontraktmæssige Forpligtelser. Et saadant Forhold kan f. Eks. forekomme, hvor en Arbejdsgiver i Strid med bestaaende Licitationsregler har indgivet et Tilbud, som antages af Licitanten, men han derefter af Organisationen tvinges til at afstaa fra Kontraktens Opfyldelse. Eller en Arbejder har paataget sig Arbejde i Strid med almindelige eller specielle Forskrifter fra sin Organisation. I disse Tilfælde karakteriseres Situationen derved, at allerede Indgaaelse af den Kontrakt, som senere brydes, er stridende mod den paagældendes Medlemsforpligtelser. I andre Tilfælde kan efterfølgende Vedtagelser af Organisationen medføre Kontraktsbrud. Vedtages det f. Eks. mellem Organisationerne paa begge Sider ved Afslutningen af en Arbejdskonflikt, at den under Konflikten antagne Arbejdskraft skal afskediges, kan dette medføre Kontraktsbrud over for enkelte Arbejdere, hvem en Arbejdsgiver maa ske har lovet varigere Ansættelse. Paabyder en Fagforening sine Medlemmer at træde i øjeblikkelig Strejke, vil dette – uden for Hovedaftalens Omraade – være et Brud paa Kontraktsbestemmelser, der hjemler Opsigelsesvarsel, eller giver Arbejdsforholdet en vis længere Varighed.<sup>18</sup>

I slige Tilfælde vil det som Hovedregel gælde, at det ikke kan fritage det enkelte Medlem for det sædvanlige Ansvar, at Medlemmet har handlet efter Ordre fra sin Organisation. Kun hvis den anden Part i Aftalen paa Forhaand har indset, at Medlemmet ved Kontraktens Indgaaelse gjorde sig skyldig i et klart Brud paa sine Medlemsforpligtelser, synes reale Grunde at tale for at fritage Medlemmet for Erstatningsansvar.

Større Betydning har det – i alt Fald, hvor Sagen drejer sig om Kontraktsbrud begaaet af Arbejdere – hvorvidt Organisationen, som foranlediger de af Medlemmerne begaaede Kontraktsbrud, derved paa drager sig et Medansvar. Dette Spørgsmaal er en Gren af det mere almindelige Spørgsmaal, i hvilket Omfang Fordringsrettigheder nyder Beskyttelse ikke blot over for Skyldneren, men ogsaa over for Trediemand, der lægger sig hindrende i Vejen for Opfyldelse. Herom har man opstillet den almindelige Regel, at Trediemand er ansvarlig for Skyldnerens Undladelse af at opfylde sine Forpligtelser, naar han paa

---

nævnte Dom, dels Afgørelsen i U. f. R. 1894. 696 (H.D.), U. D. af 26. Aug. 1927, Hansen I S. 325. Se endvidere om Strejkevagter med den yderligere Opgave at foretage Henvendelse til den blokerede Virksomheds Kunder nfr. S. 380 f.

18. Jfr. foran S. 228.

utilbørlig Maade har hindret Opfyldelse. En saadan Regels vejledende Betydning er naturligvis afhængig af, hvorvidt man kan angive Retningslinier for, i hvilket Omfang Organisationerne handler utilbørligt ved at hindre Medlemmerne i at opfylde de af dem indgaaede Kontrakter.

I saa Henseende maa det formentlig gælde, at Organisationerne ingensinde paadrager sig Ansvar for Kontraktsbrud ved at hindre Opfyldelsen af Aftaler, der er indgaaet i Strid med ældre Forpligtelser over for Organisationen. Hvis derfor en Arbejder trods Paabud fra Organisationen har sluttet en langvarig Arbejdsaftale paa Vilkaar, som Organisationen med Rette har modsat sig, vil Arbejdsgiveren ikke kunne kræve Erstatning af Organisationen, fordi Arbejderen med iøvrigt lovlige Midler tvinges bort fra Arbejdet.<sup>19</sup>

Er Kontrakten lovligt indgaaet, maa man komme til det modsatte Resultat, saafremt Øjemedet med det givne Paalæg udelukkende er at udøve Tvang imod Modparten eller hans Organisation. Det er en Grundregel for kollektive Kampmidlers Anvendelse, at en Aktion med fælles Formaal kun kan iværksættes, naar de enkelte Deltagere i Aktionen hver for sig er berettiget til gennem Nægtelsen af at indgaa nye Aftaler eller gennem Trusel om Ophør af bestaaende Kontrakter at søge at øve et Pres paa Modparten. En saadan Ret har den enkelte imidlertid først, naar han paa behørig Maade er løst fra bestaaende kontraktsmæssige Forpligtelser. Organisationer gør sig derfor skyldig i et Misbrug af de kollektive Kampmidlers Anvendelse, hvis den paalægger sine Medlemmer at iværksætte Arbejdsstandsning eller lignende Foranstaltninger i Strid med bestaaende Aftaler. At en Fagforening paadrager sig Erstatningsansvar ved at paalægge sine Medlemmer at strejke uden forinden at opsigte Arbejdsaftalerne med det fastsatte Varsel eller uden at afvente Kontraktens Udløbstid, er da ogsaa fastslaaet i Retspraksis.<sup>20</sup> Under lovlig Arbejdsstandsning maa dog organiserede og efter Omstændighederne ogsaa uorganiserede Arbejdere uden Varsel kunne nægte at udføre Strejkearbejde i den S. 235 f. omtalte Forstand,<sup>21</sup> idet denne Begrænsning bør indfortolkes i Aftalen.<sup>22</sup>

---

19. Jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 72.

20. U. f. R. 1932. 308 (H. D.). Om en Organisations Ansvar for sin Medvirken til, at nogle Arbejdere kollektivt udmeldte sig af deres hidtidige Organisation og derved handlede i Strid med den af sidstnævnte Organisation indgaaede Overenskomst, U. f. R. 1940. 975.

21. Jfr. U. f. R. 1929. 646.

22. Om Værkførers og Lagerkontrollørs Arbejdspligt under Arbejdsstandsning, se U. f. R. 1917. 271 og 1920. 750.

Den Omstændighed alene, at en af Parterne i Striden paa Forhaand har forpligtet sig til ikke at deltage i en kollektiv Aktion, kan næppe paadrage Ansvar for Meddelagtighed i Kontraktsbrud. Hvis f. Eks. Arbejdere – uden iøvrigt at forpligte sig for længere Tid – har forpligtet sig over for Arbejdsgiveren til ikke at deltage i Arbejdsstandsning, kan Forsøg paa at bevæge Arbejderne til at bryde den nævnte Forpligtelse næppe anses som retsstridigt. Hvis Sagen drejer sig om Personer, der indtager en betroet Stilling, stiller Sagen sig imidlertid anderledes. Den, der staar som Leder af en Virksomhed eller en Gren af denne, vil allerede i Henhold til de Vilkaar, som uden udtrykkelig Vedtagelse maa antages at gælde for Ansættelsen, være afskaaret fra at deltage i nogen kollektiv Aktion, der har til Hensigt at tvinge Virksomheden, hvori han er ansat. Dette maa være en Følge af den videregaaende Pligt til at varetage Virksomhedens Tarv, som maa paahvile Funktionærer i ledende Stillinger. En Handlen i Strid med denne Pligt ved at virke for Arbejdsnedlæggelse maa kunne medføre saavel øjeblikkelig Afskedigelse som Erstatningsansvar. Sker Overtrædelsen under et Tryk fra de i Striden interesserede Virksomheder, maa disse ogsaa kunne paadrage sig Medansvar.

Den udvidede Pligt til ikke at modvirke Arbejdsgiverens Interesser, som kan paahvile betroede Funktionærer, ses undertiden anført som et Argument imod Lovligheden af Tjenestemandsstrejker. Her i Landet savnes almindelige Bestemmelser om offentlige Tjenestemænds Deltagelse i Arbejdsstandsning. Det er imidlertid klart, at Tjenestemænd kun lovligt kan deltage i Strejke ved at begære deres Afsked. For Stats-tjenestemænds Vedkommende gælder i Medfør af § 8 i Lov om Statens Tjenestemænd af 7. Juni 1958, at de ikke har Ret til at kræve deres Afsked, saafremt de har kongelig Udnævnelse. Disse Tjenestemænd i overordnede Stillinger kan derfor ikke lovligt deltage i kollektiv Arbejdsnedlæggelse. Statstjenestemænd i lavere Stilling og kommunale Tjenestemænd kan derimod i Almindelighed kræve deres Afsked med 3 Maaneders Varsel. Ganske vist vil denne finde Sted uden Pension, hvilket i høj Grad vil modvirke Iværksættelsen af Tjenestemandsstrejker, der dog har været iværksat i Udlandet, f. Eks. i Norge.

Det er nu aabenbart, at der kan være gode Grunde for at antage en videregaaende Troskabspligt for Tjenestemænd end for Arbejdere i private Virksomheder. Løsningen af de offentlige Opgaver inden for de fleste Virksomheder, hvori Statstjenestemænd er beskæftigede, skal finde Sted i Henhold til Lov; men Lovens Gennemførelse vil forud-

sætte, at der ikke blandt Tjenestemændenes egne Rækker iværksættes kollektiv Arbejdsnedlæggelse, og dette er formentlig Hovedgrunden til, at man i forvaltningsretlig Teori og Praxis overvejende er naaet til at anse Tjenestemandstrejker for ulovlige.<sup>23</sup> For dette Resultat kan ogsaa anføres andre Argumenter; særlig for Statstjenestemændenes Vedkommende gælder det, at deres Arbejdsvilkaar fastsættes ensidigt ved Lov. En kollektiv Arbejdsnedlæggelse med det Formaal at gennemtvinge forbedrede Arbejdsvilkaar involverer derfor et Angreb paa Lovgivningsmagtens Bestemmelsesret, som næppe er foreneligt med Regerings og Rigsdags forfatningsmæssige Stilling. Den her nævnte Betragtning, saa vel som den Betragtning, at Tjenestemænds Ansættelsesvilkaar i Almindelighed vil være fastsat paa en saa betryggende Maade, at en Strejkeret er unødvendig, rammer imidlertid ikke Tjenestemænds Deltagelse i Sympatiaktioner. Som en yderligere Grund til at forkaste Tjenestemænds Deltagelse i Arbejdsstandsning kan anføres, at Strejkeretten vil savne det naturlige Modstykke i Retten til at iværksætte Lock-out; for det første vil de offentlige Myndigheder ikke være berettigede til at standse Udførelsen af de offentlige Funktioner i Anledning af Strid om Arbejdsvilkaarene med Tjenestemændene; for det andet vil Tjenestemændenes Ret til Pension ved Afskedigelse – saaledes som Pensionsretten er ordnet – være en rent faktisk Hindring for en kollektiv Afskedigelse.

Antages det i Overensstemmelse med det anførte, at en af Tjenestemænd iværksat kollektiv Arbejdsnedlæggelse er ulovlig, maa Følgen være, at de afgivne Opsigelser er ugyldige, og de medvirkende Tjenestemænd kan straffes efter de om Tjenesteforseelser gældende Regler. Eventuelt vil de kunne afskediges uden Pension, og saavel de i Strejken deltagende Tjenestemænd som vedkommende Organisationer vil kunne ikendes Erstatning.

Langt mere tvivlsomt er det, om den blotte Blokade af offentlige Stillinger ogsaa er ulovlig. Dette Kampmiddel har ikke sjældent været bragt i Anvendelse, uden at Myndighederne har fundet Anledning til at søge Blokadens Retsstridighed fastslaaet ved Dom.

Undertiden er Formaalet med den Foreningsvedtagelse, som med-

---

23. Poul Andersen, Dansk Forvaltningsret, 1946 S. 206 ff., og i Juristen 1957 S. 303 ff., jfr. A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 72 f., men derimod Rasmus Reh i Nord. adm. Tidsskr. 1954 S. 104 ff. Spørgsmaalet har ogsaa været droftet paa det nordiske Juristmøde i 1954. Det var fremme i Sagen i U. f. R. 1952. 132, men blev ikke paakendt.

fører Kontraktsbrud, ikke at tvinge den anden Part i Aftalen til noget. Naar det f. Eks. vedtoges paa Tandlægeforeningens Generalforsamling, at ingen Tandlæge fremtidigt maatte samarbejde med Tandteknikere, som drev nogen Art af klinisk Virksomhed, var dette en Vedtagelse, som medførte Brud paa forskellige mellem Tandlæger og Tandteknikere bestaaende Kontrakter;<sup>24</sup> Aktionen havde dog ikke til Formaal at tvinge Tandteknikerne til at indgaa paa nogen særlig Forpligtelse som Vilkaar for Aktionens Ophør. I saa Fald havde den utvivlsomt været ulovlig. Vedtagelsens Formaal var derimod direkte at skabe en varigere Nyordning af de Former, hvorunder Erhvervet udøves. Det kan nu næppe antages, at Organisationerne ubetinget skal være afskaaret fra at gennemføre Bestræbelser, som skyldes rimelige, faglige Formaal ved de af Medlemmerne indgaaede, langvarige Kontrakter. Paa den anden Side kan ikke ethvert Paalæg, der ikke har et saadant Tvangsjemed som foran omtalt, anses som lovligt. Hvis Indgaaelsen af Kontrakter af længere Varighed er almindelig inden for Organisationernes Omraade, synes det at være et rimeligt Krav, at Bestræbelserne for en Ændring af disse Forhold sker gennem Opsigelse i Henhold til Kontrakterne. Herved kommer imidlertid ikke blot Hensynet til Trediemand i Betragtning, men ogsaa Hensynet til det enkelte Organisationsmedlem, som ikke kan undgaa personligt Erstatningsansvar for Kontraktsbrud.<sup>25</sup>

Ogsaa under en anden Form kan det siges, at Kontraktsbrud er et Middel i Arbejdskampen. Det kan f. Eks. forekomme, at en Fagforening retter Sympatistrejke mod Trediemand, der derved hindres i Opfyldelsen af sine Forpligtelser over for den Arbejdsgiver, som er Part i Hovedkonflikten. En saadan Fremgangsmaade kan være ulovlig som en uberettiget Udvidelse af den paagældende Arbejdskonflikt.<sup>26</sup> At Aktionen volder Kontraktsbrud, kommer derimod næppe selvstændigt i Betragtning. En langvarig Aftale mellem flere Arbejdsgivere synes ikke paa noget Punkt at kunne indskrænke Fagforeningernes Ret til at iværksætte Arbejdsstandsning.<sup>27</sup>

Det Ansvar, som paahviler Organisationerne for Iværksættelsen af

---

24. Jfr. U. f. R. 1938. 253, jfr. 257, smh. m. J. T. 1937. 65.

25. Jfr. foran S. 49 f.

26. Se nfr. S. 374 ff.

27. Ved Dommen i J. T. 1928. 99 antoges det derimod, at en Fagforening – der i og for sig fandtes berettiget til under Trusel om Arbejdsstandsning at foranledige en uorganiseret Arbejder afskediget – maatte være erstatningspligtig for det ved Afbrydelsen af en løbende Akkord forvoldte Tab.

kollektive Kampskridt med ulovlige Midler, maa i hvert Tilfælde omfatte alle Tab, som er forvoldt ved det ulovlige Skridt. Har f. Eks. under en iøvrigt lovlig Strejke Organisationen ladet offentliggøre Navnene paa de uorganiserede Arbejdere, som arbejder under Strejken, maa Organisationen erstatte Tab, som er forvoldt derved, at disse Arbejdere af Frygt for Forfølgelse har forladt Arbejdet, og ved at Tilgangen af nye Arbejdere af samme Grund er standset. Herved bliver man imidlertid ikke altid staaende, men det antages i et vist Omfang, at ulovlige Momenter ved Iværksættelsen af en Arbejdsstandsning eller andet kollektivt Skridt, kan gøre dette Skridt ulovligt i sin Helhed. Til Belysning heraf skal citeres Højesterets Dom i den i sin Tid meget omtalte Sag mellem paa den ene Side forskellige Gaardejere hørende under Kolindsund Ejerlag og Landarbejderforbundet i Danmark, Dansk Arbejdsmandsforbund og De samvirkende Fagforbund paa den anden:

»Under Hensyn til den Maade, hvorpaa de Indstævnte er gaaet frem ved Iværksættelsen af Blokaden over for Appellanterne, findes *Blokaden*<sup>28</sup> at maatte betegnes som retsstridig. Herved lægges bl. a. Vægt paa, at de Indstævnte, som det maa antages usandfærdigt, offentligt har sigtet Ejerlaget for at have lockoutet Lagets Arbejdere, at de Indstævnte adskillige Gange har offentliggjort Navnene paa Personer, der var Appellanterne behjælpelige med Afsættelsen af deres Produkter, og at de Indstævnte paa den i Dommen nærmere beskrevne Maade – saaledes bl. a. ved Henvendelser til og ved Trusler om Strejke og Blokade over for Appellanternes Forretningsforbindelser – har tilstræbt helt at afskære Appellanterne fra Afsættelsen af deres Avl. Herefter vil de Indstævnte være at dømme til in solidum at erstatte Appellanterne det Tab, som de Indstævnte ved deres retsstridige *Blokade*<sup>29</sup> har tilføjet Appellanterne – – .«<sup>30</sup>

Som det ses af Dommens Ordlyd, har Højesteret ikke indskrænket sig til at kende visse Overskridelser af den almindelige Blokaderet ulovlige og at tilkende Erstatning for det derved forvoldte Tab. Skønt Blokade lovligt kunde være iværksat i mindre Omfang og paa behørig

28. Udhævet af mig.

29. Udhævet af mig.

30. U. f. R. 1926. 649; tilsvarende U. f. R. 1926. 643; se iøvrigt om disse Domme og om de af dem affødte Tidsskriftsartikler nfr. S. 379 ff.

31. I Noten til Højesterets Dom i U. f. R. 1928. 632 angaaende Erstatning for Tiden efter de første Sagers Indbringelse for Retten hedder det dog i Anledning af Højesterets Nedsættelse af de ved Landsretten tilkendte Erstatninger: »Som saa ofte har Dommen ikke givet nogen nærmere Begrundelse af Erstat-

Maade, ydedes Erstatning for det fulde ved Blokaden tilføjede Tab.<sup>31</sup> Paa tilsvarende Maade er det antaget, at en Arbejdsstandsning, der var iværksat med Organisationens Tilslutning ved Tilsidesættelse af Arbejdsaftalernes Tidsbestemmelser, var ulovlig i sin Helhed.<sup>32</sup> Til Fordel for at udvise Strenghed med Hensyn til Ansvarets Omfang taler den Betragtning, at en Tvivl om, hvorvidt den lidte Skade skyldes de begaaede Ulovligheder, med Rimelighed maa antages at burde gaa ud over Retsbryderen. Denne Betragtning fører dog næppe længere end til at antage en Bevisbyrde-regel, hvorefter den lidte Skade formodes at være lidt ved de i Forbindelse med en iøvrigt lovlig Aktion foretagne Ulovligheder, medmindre andet bevises.<sup>33</sup> For Gennemførelsen af et ubetinget Ansvar for alle de ved den kollektive Aktion forvoldte Tab taler derimod, at den snævrere Ansvarsregel ikke vil yde den krænkede fuld Retsbeskyttelse. Hvis f. Eks. en Arbejdsgiver, mod hvem der anvendes ulovlige Midler i Arbejdskampen, principielt kun kan faa delvis Erstatning, fordi Blokade lovligt kunde have været iværksat i mindre Omfang eller paa anden Maade, hvorved der vilde været tilføjet ham et mindre Tab, kan han tvinges til at gaa paa Forlig under det uberettigede Pres. Hvis kun lovlige og (som det maa formodes) mindre effektive Midler var bragt i Anvendelse, vilde Arbejdsgiveren endvidere med Rette kunne anføre, at der havde været Udsigt til en Bi-

---

ningens Beregning. Til denne kan vel ogsaa flere Momenter have medvirket, f. Eks. foruden Beviset for Skadens Størrelse maaske den Omstændighed, at Blokaden bortset fra de Midler, hvormed den gennemførtes, formentlig ikke var retsstridig, ligesom det vel kunde omtvistes, hvor stor en Del af Skaden der i Virkeligheden var taget i Betragtning ved den tidligere tilkendte Erstatning.«

Over for den klare Tilkendegivelse ogsaa i denne Dom af, at det er det ved »den retsstridige Blokade« tilføjede Tab, som skal erstattes, synes en Udskillelse af en Del af Blokaden som lovlig dog ikke tilstedelig, se dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 73.

32. U. f. R. 1932. 308 (H. D.); i Særdeleshed antoges det, at Organisationens Ansvar ikke – saaledes som de enkelte Arbejders Ansvar – var begrænset til Erstatning efter Medhjælperlovens Regler, en Afgørelse, der viser, at Organisationens Ansvar er af selvstændig Karakter set i Forhold til det enkelte Medlems Ansvar ifølge Aftalen. Se endvidere U. f. R. 1928. 191, 810, 1933. 418 (H. D.), 1935. 860.

Imod det i Dommene i Kolindsundsagerne nedlagte Princip kan dog ogsaa anføres Dommen i U. f. R. 1936. 993, hvorefter der – efter at en Strejke var bragt ind under lovlige Former – alene tilkendtes Erstatning for de ved de enkelte Skridt forvoldte Tab. Under Sagen i U. f. R. 1938. 637 var en videregaaende Erstatningspaastand næppe nedlagt.

33. Se i denne Forbindelse U. f. R. 1912. 433.

læggelse af Konflikten uden væsentlige Tab, men at denne Udsigt forspildtes ved Konflikten om de uberettigede Midlers Anvendelse eller ved, at Konflikten havde faaet et uberettiget Omfang.

En Betingelse for, at de enkelte ulovlige Skridt berører Konflikten Lovlighed som Helhed, maa det imidlertid være, at Sagen angaar væsentlige Ulovligheder.<sup>34</sup> Fremdeles vil en kollektiv Aktion, der er iværksat af en faglig Organisation, ikke kunne blive ulovlig i sin Helhed, fordi enkelte Medlemmer uden Forbindelse med Organisationen iværksætter ulovlige Skridt, medmindre særlige Omstændigheder gjorde det paakrævet, at Organisationen skred ind for at hindre Foretagelsen,<sup>35</sup> eller denne maa anses som en naturlig Følge af den af Organisationens Ledelse foretagne ophidsende Agitation.

## § 29.

### Arbejdskampens Formaal

I nærværende Paragraf skal det Spørgsmaal undersøges, hvilke Formaal der lovligt kan forfølges gennem Arbejdsstandsning eller andre kollektive Skridt inden for Arbejdskampens Omraade, idet der dog foreløbig ses bort fra Kampforanstaltninger, som er rettet af Arbejdere mod andre Arbejdere, eller Konflikter mellem Arbejdsgivere indbyrdes.<sup>1</sup> Da det alene er Kampformaalet, som kommer i Betragtning, er det

---

34. Denne naturlige Betingelse synes ikke at være fastholdt i Afgørelsen i U. f. R. 1935. 860; efter at det i Dommen er udtalt, at forskellige af en Fagforening under en Arbejdsstandsning foretagne Skridt ikke havde nogen ulovlig Karakter, hedder det videre: »Efter det oplyste foreligger der kun en direkte Henvendelse til en privat Kunde i Tilfældet med A. V. Andersen, Thisted, . . . . Denne Henvendelse af 20. September 1934 til A. V. Andersen, der iøvrigt ikke har paadraget Sagsøgøren noget Tab, maa som liggende uden for de organisationsmæssige Meddelelser anses som en Overtrædelse af den nævnte Lovbestemmelse« (§ 3 i Loven om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden).

»Herefter kan den foretagne Blokade ikke undgaa at anses for uberettiget«; der tilkendtes følgelig den paagældende Arbejdsgiver en Erstatning paa 1.000 Kr.

35. Se om Ansvar for den blotte Passivitet fra Ledelsens Side foran S. 73, Note 12.

1. Om Arbejdsstandsninger, der er i Strid med bestaaende Overenskomster, se dog foran S. 238 ff. Da Arbejdsstandsninger med usædvanligt Formaal undertiden erklæres for stridende mod Hovedaftalens Forudsætninger, finder Reglerne i dette Kapitel næppe Anvendelse, hvor Hovedaftalen er gældende mellem Parterne.

tilstrækkeligt at holde sig Arbejdskampen i dens enkleste Skikkelse, den simple Arbejdsstandsning, for Øje.

I Overensstemmelse med en Udtryksmaade, som forekommer almindeligt i Retsafgørelser, kan man opstille den Hovedregel, at et rimeligt fagligt Formaal kan forfølges ved Arbejdsstandsning, medens en Arbejdsstandsning uden saadant Formaal maa anses som retsstridig.

Undertiden ses Hovedregelen om de Formaal, som lovligt kan fremmes gennem Arbejdsstandsning eller anden erhvervsmæssig Boykotning, udtrykt paa den Maade, at Kampen er lovlig, naar den forfølger et fagligt Formaal, medens den er ulovlig, naar den alene skyldes Skadehensigt, Ønske om Hævn eller andet ondsindet Motiv. I denne Udformning dækker Regelen imidlertid næppe den Holdning, som er indtaget af vore Domstole. Tydeligst fremgaar dette af den righoldige Praksis, som findes om Været mod den Form for Boykotning, der bestaar i nægtet Optagelse i en Fagorganisation eller i Eksklusion. Naar det f. Eks. antages, at en Fagforening ikke er berettiget til at nægte Optagelse, fordi Foreningen har Medlemmer, der gaar arbejdsløse, eller naar det anses ulovligt at behandle den, der under en Strejke har fortsat sit Arbejde uden at være Medlem af Fagforeningen, som Strejkebryder, skyldes det ikke, at man har mistænkt Fagforeningens Ledelse for at have været bevæget udelukkende af Skadelyst. Forholdet er tværtimod det, at man maa erkende, at der bestaar en faglig Interesse henholdsvis i at forbeholde Medlemmer af Organisationen Arbejde og i at sikre Effektiviteten af de af Organisationen dekreterede Arbejdsstandsninger. Men Interessen er ikke tilstrækkelig rimelig til, at den lovligt kan søges varetaget ved Boykotning. Naar man som en Følge af almindelige Retsgrundsætninger kan fastslaa den Regel, at man ikke maa strejke alene for at gennemtvinge Krav om Udbetaling af et omtvistet Lønbeløb eller om Tillægsbetaling ud over den aftalte Betaling for allerede udført Arbejde,<sup>2</sup> kan det ikke med Rette siges, at Krav af denne Art ikke er af faglig Karakter eller skyldes et ondsindet Motiv; Forholdet er tværtimod det, at et Motiv af faglig Karakter er blevet vejet og fundet for let som Grundlag for Gennemførelse af Arbejdsstandsning.<sup>3</sup> Det er da ogsaa fra anden Side anført, at et Skademotiv i Almindelighed slet ikke kommer i Betragtning ved Bedømmelsen af et kollektivt Skridts Lovlighed. Hvis der ikke kan anføres rimelig Grund til Aktionen, er det først og fremmest Mangelen af en gyldig Grund, der medfører dens

---

2. Jfr. nedenfor ved Note 13.

3. Se endvidere især Afgørelser citerede i Note 6-7 og 10.

Ulovlighed. Hvis man gennemgaar de afsagte Retsafgørelser, vil man ogsaa finde, at Proceduren sjældent fra Sagsøgerens Side rettes paa at godtgøre et ondsindet Motiv, medens der omvendt altid fra Indstævntes Side føres Argumenter i Marken, som gaar ud paa at paavise de faglige Interesser, som varetages gennem Aktionen; Afgørelsen træffes da paa Grundlag af Rettens Vurdering af disse Argumenters Vægt.<sup>4</sup>

Det vigtigste Formaal, som forfølges gennem Arbejdsstandsning, er Bestræbelsen for at indvirke paa Arbejdsvilkaarene, i Særdeleshed gennem Opnaaelsen af kollektive Overenskomster om Løn og andre Arbejdsvilkaar. At dette Formaal i Almindelighed berettiger til at iværksætte Strejke eller Lockout, er en forlængst fastslaaet Grundsætning.

Udviklingen her i Landet i de sidste 40 Aar frembyder vel Eksempler paa, at Lovgivningsmagten har grebet ind i Forholdet mellem Arbejdsgivernes og Arbejdernes Organisationer, og i Forbindelse med autoritativ Fastsættelse af Arbejdsvilkaarene har indført Forbud mod Arbejdsstandsning. Derigennem at de givne Forskrifter om Arbejdsvilkaarene er indgaaet som et Led i den almindelige overenskomstmæssige Ordning af Forholdet mellem Organisationerne, har de givne Strejkeforbud imidlertid en ganske anden Karakter end de Begrænsninger i Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning, som gælder af Hensyn til Beskyttelsen af Retten til Arbejde eller Erhverv i Henhold til almindelige Retsgrundsætninger. De hidtil givne Love har endvidere haft baade tidsmæssig og faglig Begrænsning, som uden for Lovenes Gyldighedsfrist og faglige Omraade har ladet det have sit Forblivende ved den bestaaende Ret til Arbejdsstandsning.

Af Hovedregelen om Strejkers og Lockouters Tilladelighed maa man dog ikke lade sig forlede til den Antagelse, at Retten er ubegrænset. Lignende Betragtninger, som inden for Hovedaftalens Omraade har ført Den faste Voldgiftsret til at anse visse Arbejdsstandsninger som stridende mod denne Aftales Forudsætninger,<sup>5</sup> har ogsaa ført de ordinære Domstole ind paa visse Begrænsninger. Som første Betingelse for Lovligheden af at erklære Strejke eller Lockout for at gennemtvinge

---

4. Eksempel paa et i høj Grad dadelværdigt Motiv til Iværksættelsen af kollektive Kampskridt haves fra Sagen i U. f. R. 1934. 817; ved Dommen tilkendtes Erstatning til en Arkitekt, der paa Grund af Misfornøjelse med de af ham afsagte Voldgiftskendelser var blevet tvunget bort fra en lønnet Stilling ved Mælkeriet »Enigheden«.

Om en utilstrækkeligt begrundet Boykotning af en Chauffør, der var blevet angivet over for Vognmandsorganisationen for Spirituskørsel, U. f. R. 1959. 711.

5. Jfr. foran S. 241 f.

Overenskomst om Arbejdsvilkaar kan man da forlange, at Kravet om Overenskomst skal være grundet i en rimelig faglig Interesse. Dette er f. Eks. ikke Tilfældet, hvor Strejke iværksættes med det Formaal at opnaa Overenskomst med en Arbejdsgiver, som slet ikke beskæftiger Arbejdere, som rettelig hører hjemme under den paagældende Organisations Virkeomraade.<sup>6</sup> Hvor en Arbejdsgiver har sluttet Overenskomst med en Organisation, som er hans naturlige Medkontrahent, om Løn og andre Arbejdsvilkaar, vil det ogsaa kunne være ulovligt, om en anden Fagforening for sine Medlemmers Vedkommende vil stille Krav om højere Betaling, naar de beskæftiges ved det af Overenskomsten omfattede Arbejde, og vil gennemføre dette Krav ved Arbejdsstandsning.<sup>7</sup> Derimod er det ikke til Hinder for, at Fagforeningen rejser Krav om Indgaaelse af Overenskomst, at Fagforeningen ikke i Øjeblikket har Medlemmer i Arbejde paa den paagældende Arbejdsplads.<sup>8</sup> For at Fagforeningernes Bestræbelser for en almindelig Løn hævnning skal kunne lykkes, er det paakrævet af faglige Grunde, at Bestræbelserne kan udstrækkes ogsaa til de Arbejdspladser, hvor der arbejder uorganiserede Arbejdere; i modsat Fald vil disse Arbejders Konkurrence baade hindre Lønkravs Efterkommelse og nedsætte de organiserede Arbejders Beskæftigelsesmuligheder. En Strejke vil derfor ogsaa kunne fortsættes, selv om den direkte Aktion bliver virkningsløs, fordi der melder sig et tilstrækkeligt Antal uorganiserede Arbejdere til at træde i de strejkendes Sted. Kun gælder det, at hvis Strejken i et saadant Tilfælde skal have Udsigt til at føre til det ønskede Resultat, vil det i Regelen

---

6. Se U. f. R. 1938. 869 om Ulovligheden af gennem Arbejdsstandsning at søge gennemført en Forlængelse af den hidtidige Overenskomst om Lønninger for Brændselsafbering, efter at Arbejdsgiveren var gaaet over til at benytte selvstændige Vognmænd og saaledes var ophørt med at beskæftige de Arbejdere, som Overenskomsten omfattede. Uden enhver faglig Interesse var Konflikten i dette Tilfælde ikke, idet Forlængelsen vilde være til Hinder for Benyttelsen af selvstændige Vognmænd, der ikke havde Overenskomst med Fagforeningen.

Under en anden Sag er det dog efter Omstændighederne antaget, at Barber- og Frisørforbundet var berettiget til at gennemtvinge Indgaaelse af Overenskomst om Arbejdsvilkaarene over for en Mester, der ikke beskæftigede Svende, og for hvem Overenskomsten for Tiden ikke havde Betydning, V. L. T. 1935. 191.

Ved Afgørelsen i U. f. R. 1960. 385 er det fastslaaet, at der kan iværksættes Arbejdsstandsning for at opnaa Overenskomst om Lærlingelønnen, selv om der er fastsat Mindsteløn for Lærlinge.

7. U. f. R. 1935. 1104, men om et Tilfælde, hvor Overenskomst var indgaaet med Kristeligt dansk Fællesforbund, U. f. R. 1952. 541 (H. D.).

8. U. f. R. 1928. 130, jfr. 1957. 204.

være nødvendigt, at der iværksættes Sympatikonflikter over for den blokerede Arbejdsgivers Forretningsforbindelser. En saadan Sympatiaktion vil imidlertid kunne komme i Strid med de om Arbejdsstandningens Udstrækning gældende Regler.<sup>9</sup> Den kan dog ogsaa blive ulovlig, fordi den er iværksat upaakrævet eller gaar videre end Formaalet tilsiger.<sup>9a</sup>

Et Spørgsmaal, som kan give Anledning til Tvivl, er det, i hvilket Omfang Arbejderorganisationerne er berettiget til af taktiske Grunde at fremføre deres Fordringer over for enkelte Arbejdsgivere frem for andre. Paa den ene Side har det i vid Udstrækning været saaledes, at Arbejdernes Krav fremførtes paa de Arbejdspladser, hvor Fagforeningerne havde den største Indflydelse, og med den Styrke, som den øjeblikkelige Magtsituation gjorde det muligt og hensigtsmæssigt. Paa den anden Side kan det medføre en ikke uvæsentlig Ulempe for en Arbejdsgiver, hvis han alene tvinges til at give efter for et Krav om Lønforhøjelse. Hvis det ikke lykkes at gennemføre Aktionen hos andre Arbejdsgivere, nedsættes hans Konkurrenceedygtighed over for Fagfællerne; hvis omvendt Kravet rejses og tages til Følge af andre Arbejdsgivere, har den første Arbejdsgiver dog ofte været den, som har maattet føre Arbejdskampen og været en Slags Prøveklud for Fagforeningens Krav. I Regelen vil der dog ikke være noget at indvende herimod fra et retligt Synspunkt; rent faktisk kan Ulemperne for den enkelte afværges gennem Sammenslutning af Arbejdsgiverne. Der kan imidlertid forekomme Tilfælde, hvor Foretagelsen af et Fremstød kan virke særlig ubilligt, og i saa Fald maa Arbejdsgiveren kunne søge Rettens Værn derimod. Saaledes synes man at have anset en Blokade for ulovlig, fordi den gennemførtes uden Hensyn til, at Arbejdsgiveren havde erklæret sig villig til at efterkomme Fagforeningens Lønfordringer, men under den Forudsætning, at Kravene samtidig fremsattes og gennemførtes mod hans nærmeste Konkurrent.<sup>10</sup>

En oprindelig berettiget Blokade bør ikke udstrækkes længere end

---

9. Jfr. nfr. S. 374.

9a. U. f. R. 1954. 213.

10. V. L. T. 1937. 233; i denne Sammenhæng kan ogsaa anføres Afgørelsen i J. T. 1927. 252, hvorefter det var ulovligt at gennemføre en Blokade over for en Restauratør i Anledning af Krav om Ændring af den bestaaende Lønningsmaade, hvorefter Tjenerne arbejdede i Fællesskab, idet denne Lønningsmaade var almindelig inden for Faget, og Personalet ikke havde forlangt nogen Ændring. I U. f. R. 1944. 607 anføres det udtrykkelig til Støtte for en Blokades Lovlighed, at man kun tilsigtede at skaffe en Pedelstilling den almindelige Løn.

Formaalet med Rimelighed kan berettiget til.<sup>11</sup> Herved maa det dog erindres, at en Blokade ikke altid kan virke som et effektivt Kampmiddel og dermed opfylde Formaalet, hvis den skal ophøre, saa snart den givne Anledning er bortfaldet.

Hvor Arbejdskontrakt mellem Arbejdere og Arbejdsgivere er sluttet paa længere Tid, følger det allerede deraf, at Arbejderne ikke er berettiget til at forlade deres Pladser før Kontraktens Udløb, at Strejke ikke lovligt kan gennemføres for at ændre de aftalte Arbejdsvilkaar forinden dette Tidspunkt. I et Tilfælde, hvor de paa et Gods beskæftigede Arbejdere imidlertid ikke hver for sig havde indgaaet Arbejdsaftale paa bestemt Tid, men for den kommende Tid havde underkastet sig visse Arbejdsbetingelser, forsaavidt de var beskæftiget paa Godset, antoges det ligeledes, at Fagforeningen var uberettiget til at forlange disse Arbejdsbetingelser ændret inden Aftalens Udløbstid.<sup>12</sup>

Undertiden er det ikke klart, om der foreligger en Strid om Arbejdsvilkaarene. Saa længe Konflikten alene drejer sig om Lønnen eller Arbejdstiden, kan der vel ikke opstaa Tvivl. Angaar Striden derimod Arbejdsmaaden, kan den skifte Karakter. Er det af uvæsentlig Betydning for Arbejdernes Fortjenstmuligheder eller for de Vanskeligheder, som er forbundne med Arbejdet, hvorledes dette udføres, antager Konflikt om Arbejdsmaaden Karakteren af et Angreb paa Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet og maa ses under en anden Synsvinkel.

Angaar en Konflikt ikke de fremtidige Arbejdsvilkaar, men Betalingen for allerede præsteret Arbejde, anses Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemtvinge Arbejdernes Krav for ulovlig i samme Omfang, hvori saadan Arbejdsstandsning inden for Overenskomstomraadet kendes uberettiget som stridende mod Normen for Behandling af faglig Strid eller som Brud paa Hovedaftalens Forudsætninger.<sup>13</sup> Er der Uenighed om Omfanget af den Arbejderne i Henhold til Arbejdsaftalen tilkommende Betaling, er dette et Retsspørgsmaal, som maa finde sin Afgørelse ved Domstolene, og Anvendelsen af Arbejdsstands-

---

11. Se saaledes Afgørelsen i U. f. R. 1938. 127, hvorefter en af Mejerier og Mejeriarbejdere iværksat Blokade af Bagere og Bageriudsalg, der solgte Mælk i den Tid, hvor Mejeriudsalgene holdtes lukkede, kendtes ulovlig, *fordi* der ikke var givet Bestemmelser, der sikrede mod Vilkaarlighed ved Afgørelsen af, om Blokaden skulde iværksættes, og *fordi* der ikke var truffet Bestemmelse om en rimelig Begrænsning af dennes Varighed.

12. U. f. R. 1922. 248.

13. Jfr. foran S. 243 og 255 f.

ning er en uberettiget Tvang.<sup>14</sup> Undertiden stilles der efter Arbejdets Paabegyndelse af Fagforeningen Krav om Tillægsbetaling, som end ikke paastaas at være lovet Arbejderne; f. Eks. kan det forekomme, at Fagforeningen forlanger Afregning efter Fagets almindelige Overenskomst. En Arbejdsstandsning til Støtte for et saadant Krav er klart ulovlig. Har vedkommende Arbejdsgiver ikke selv sluttet Overenskomst med Fagforeningen, kan han gyldigt træffe Aftaler med sine Arbejdere om den Betaling, hvorom Parterne bliver enige. Naar Aftalen er sluttet, maa derfor al videre Tingen om Betalingen høre op.<sup>15</sup>

Undtagelse fra Hovedregelen maa dog – ligesom inden for Overenskomstområdet – gøres, hvor der forligger Betalingsstandsning, d. v. s. hvor Arbejdsgiverens Undladelse af at betale Arbejdernes Tilgodehavende maa antages at skyldes hans svigtende Betalingsevne,<sup>16</sup> eller Arbejdsgiveren gør Udbetalingen af den af ham anerkendte Skyld afhængig af aabenbart ulovlige Betingelser.<sup>17</sup> Om der foreligger Be-

---

14. U. f. R. 1928. 803. Rejses der paa een Gang Krav om Overenskomst for Fremtiden og om Betaling for allerede udført Arbejde, maa Arbejdsstandsningen i og for sig være lovlig; men Omstændighederne kan dog vise, at Kravet om Overenskomst ikke har været alvorlig ment, jfr. den nævnte Sag, hvor Kravet om Overenskomst ikke har været alvorlig ment, jfr. den nævnte Sag, hvor Kravet om Overenskomst var frafaldet, efter at Konflikten om Betalingen var bilagt. At Konflikten i et saadant Tilfælde ikke kan opretholdes, naar Arbejdsgiveren er villig til at underskrive den forlangte Overenskomst, fremgaar af U. f. R. 1938. 486. Om lovlig Arbejdsvægning i Anledning af Strid om, hvorvidt et endnu ikke afsluttet Arbejde skulde udføres i Timeløn eller i Akkord se U. D. af 7. Marts 1928, Hansen I S. 185. Ogsaa uden for Arbejdskampen er Boykot med det Formaal at gennemtvinge Betaling af omtvistet Gæld ulovlig, U. f. R. 1917. 830 (H. D.), 1922. 394.

15. U. f. R. 1922. 248, 1927. 27 (H. D.), 1936. 19 (H. D.); i et Tilfælde, hvor Arbejderne straks efter Arbejdets Paabegyndelse havde rejst Krav om Smudstillæg, og Forhandlingerne herom var trukket i Langdrag, antoges det at være lovligt gennem Strejke at søge gennemtvunget dette Tillæg ogsaa for den allerede udførte Del af Arbejdet, Ø. L. D. af 21. Jan. 1930, Hansen I S. 198.

Om Blokade i Anledning af uberettiget Krav om Undskyldning og om Bidrag til Pension ud over det kontraktmæssige i Anledning af lovlig Afskedigelse, se U. f. R. 1936. 530 (H. D.) og om Tilbagebetalingspligt, hvor Fagforeningen ved Trusel om Arbejdsstandsning havde gennemtvunget Udbetaling af Ventepenge til fire lovligt afskedigede Arbejdere, U. f. R. 1921. 876. Tilsvarende Betragtninger maa medføre, at man – hvor der ikke bestaar Voldgiftsaftale – ikke lovligt kan gennemtvinge en Løtvists Afgørelse ved Voldgift gennem kollektiv Tvang, U. f. R. 1938. 486.

16. Om Tilfælde, hvor Arbejdsgiveren havde givet Arbejderne eller Fagforeningen Grund til at tro, at han ikke vilde betale skyldig Arbejdsløn, se U. f. R. 1925. 739, J. T. 1927. 129.

17. Om Arbejdsgiverens ulovlige Krav om Saldokvittering, se U. f. R. 1937. 385.

talingsstandsning, eller om Tilbageholdelsen af en Del af den af Arbejderne forlangte Løn skyldes en Tvist om Lønkravets Berettigelse, kan ikke alene afhænge af, om Arbejdsgiveren bestrider Berettigelsen; hvis hans Indsigelser fremtræder som ganske ubegrundede, maa det formodes, at Indsigelserne alene skyldes Ønsket om at udskyde Betalingen. Saadanne Tilfælde maa da ligestilles med andre Tilfælde af Betalingsstandsning.<sup>18</sup>

Er en Erhvervsvirksomhed overgaaet til en ny Indehaver, paahviler der ikke uden videre den nye Indehaver Pligt til at betale den resterende Arbejds løn til Virksomhedens Arbejdere. Uden for Overenskomstomraadet kan der imidlertid til Fordel for en vis Strejkeret anføres lignende Grunde, som inden for Overenskomstomraadet har ført til Anerkendelse af en Ret til Arbejdsnedlæggelse for at gennemtvinge Betaling af Overdragerens Lønrestancer.<sup>19</sup> Særlig med Hensyn til Blokade af Arbejdet paa Byggepladser, hvor den hidtidige Entreprenør har maattet give op, har Domstolene da ogsaa fulgt Den faste Voldgiftsret og har indrømmet Fagforeningerne Ret til at blokere Arbejdet, indtil den skyldige Arbejds løn blev betalt af den Arbejdsgiver, hvem Arbejdets Fuldførelse blev overdraget.<sup>20</sup> Denne Ret maa dog, ligesom det er antaget af Den faste Voldgiftsret, være bundet til den Betingelse, at Arbejderne ikke ved at give den tidligere Entreprenør Henstand i væsentlig Grad har bidraget til at forøge Restancerne.<sup>21</sup>

Naar det som nævnt i Almindelighed er uberettiget at gennemtvinge Krav om Tillægsbetaling for udført Arbejde ved kollektiv Tvang, maa det saa meget mere være ulovligt at gennemføre Krav om Betaling af et vilkaarligt Pengebeløb paa denne Maade. F. Eks. kan en Fagforening ikke samtidig med at kræve Overenskomst forlange et Beløb som

---

18. U. f. R. 1928. 1026 (H. D.), Arbejdsstandsning ansaas berettiget, uanset nogle af Arbejdsgiveren fremsatte Modkrav, da der intet var anført til Støtte for disses Berettigelse, jfr. J. T. 1933. 136. En Arbejdsgivers foreløbige Tilbageholdelse af Lønnen til en Svend, som havde bestjaaet ham, ansaas dog – skønt Tyveriet var uvæsentligt i Forhold til Lønkravet – ikke at berettige til Blokade fra Fagforeningens Side, U. f. R. 1928. 803.

19. Jfr. foran S. 257 f.

20. U. f. R. 1926. 850, 1930. 906.

21. Arbejdernes Krav til den nye Entreprenør kan – hvis Strejke er iværksat over for Forgængerens – tillige omfatte Spadserepenge for den Tid, hvori denne har bedt Arbejderne holde sig til Disposition, U. f. R. 1938. 630. Bortset fra saadanne Tilfælde synes Arbejdets Afbrydelse fra Arbejdernes Side at maatte betragtes som definitiv, saaledes at Ventepenge ikke kan fordres, selv om de samme Arbejdere antages til Arbejdet paany.

»Bøde« for den forløbne Tid, hvor Arbejdsgiveren ikke har haft Overenskomst.<sup>22</sup> Fremdeles vil det i Regelen være ulovligt, saafremt Fagforeninger eller Arbejdsgiverorganisationer vil anvende de kollektive Magtmidler til Gennemførelsen af Fordringer, som ikke staar i Forbindelse med Arbejdsforholdet.<sup>23</sup>

En særlig Undersøgelse kræver Spørgsmaalet om Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning med det Formaal at gøre Indgreb i Arbejdsgiverens Ret til at lede og fordele Arbejdet. Inden for Hovedaftalens Omraade medfører Bestemmelsen i dens § 4, at Arbejdsstandsning med det nævnte Formaal i Almindelighed er overenskomststridig og saaledes ulovlig. Uden for Overenskomstomraadet kan en tilsvarende Regel ikke opstilles med samme Sikkerhed. Det er paa et tidligere Sted omtalt, at Hovedaftalens § 4 hjemler Arbejdsgiveren frit Valg med Hensyn til, hvilke Arbejdere han vil beskæftige; ligeledes er det paapeget, at denne Arbejdsgiverens frie Antagelses- og Afskedigelsesret ikke ganske kan sidestilles med Retten til at lede Arbejdets Tilrettelæggelse.<sup>24</sup> For Fagorganisationerne er det af organisatoriske Grunde af stor Betydning at hindre uorganiserede Arbejdere i at opnaa Arbejde inden for Organisationernes Virkeomraade; at vitale Hensyn til de forskellige Erhvervsvirksomheder ikke kræver ubegrænset Frihed ved Antagelsen af Arbejdskraft, viser paa den anden Side Erfaringen, idet mange Arbejdsgivere har kunnet underkaste sig Pligt til udelukkende Beskæftigelse af Organisationernes Medlemmer; selv hvor saadanne Overenskomstbestemmelser ikke bestaar, har Forholdene i mange Fag udviklet sig der-

---

22. U. D. 24. Okt. 1928, Hansen I S. 207. Utvivlsomt urigtig er Afgørelsen i U. f. R. 1914. 328, hvorved en af en Forening af Musikere etableret Blokade af en Restaurator kendtes lovlig. Blokaden skyldtes et Krav om Erstatning til lokale Musikere for Benyttelsen af fremmede Musikere, hvilken Benyttelse imidlertid ved Dommen antoges at have været lovlig.

23. Se dog U. f. R. 1898. 477 (H. D.), hvor det antoges, at en Strejke over for et større Bygge- og Udstykningsforretning med det Formaal at gennemtvinge Opfyldelsen af en Snedkerentreprenørs Tilgodehavende, der var transporteret til Fagforeningen, ansaas for lovlig, selv efter at Ejendommen var overtaget af en Panthaver paa Tvangsauktion. Denne Afgørelse maa imidlertid ses som et Led i Bekæmpelsen af Straamandsuvæsenet inden for Byggefagene og kan ikke generaliseres. Om retsstridig Blokade med det Formaal at inddrive et Omkostningsbeløb, der skyldtes i Henhold til et under en Injuriesag indgaaet Forlig, V. L. T. 1939. 372. Ved Dommen i U. f. R. 1960. 66 antoges det ligeledes, at en Fagforening var berettiget til at stille Krav om, at Salgschauffører skulde have Provision af ethvert Salg, selv om det ikke skete gennem Chaufførerne, bl. a. fordi en saadan Ordning havde bestaaet i nogle Aar.

24. Foran S. 182.

hen, at Arbejdsgiveren ikke regner med Muligheden af at antage uorganiserede Arbejdere, og end ikke Septemberforligets udtrykkelige Bestemmelse har kunnet værne Medlemmerne af Dansk Arbejdsgiverforening mod denne Udvikling. Saa længe Arbejdsgiverorganisationerne gennem Fagorganisationerne kan faa brugbar Arbejdskraft, synes der derfor ikke af Hensyn til dem at maatte sættes Grænser for Arbejderorganisationernes Ret til gennem Arbejdsstandsning at søge gennemført Eksklusiv- eller Fortrinsaftaler.<sup>25</sup> Kun hvis Organisationernes Bestræbelser gaar i Retning af at monopolisere Arbejdet for en snæver Kreds af Arbejdere eller gennem Organisationernes Raadighed over Arbejdsanvisningen i Faget at paatvinge Arbejdsgiverne uegnet Arbejdskraft, vil der være tvingende Grunde til at søge Domstolenes Beskyttelse.<sup>26</sup>

Efter at det ved Hovedaftalens § 4 er bestemt, at Arbejdsgiverens Ret til at foretage Afskedigelse er underkastet Begrænsning, maa det formentlig antages, at det ikke vil være retsstridigt, hvis Fagforeningerne om fornødent ved Arbejdsstandsning vil søge at gennemføre en lignende Regulering af Afskedigelsesretten over for Arbejdsgivere, der ikke er underkastet Hovedaftalen. Hvor Bestemmelser af den nævnte Art ikke er indført, maa Afskedigelsesretten formentlig fremdeles være fri, og det kan næppe antages, at en Arbejdsstandsning med det Formaal at gennemtvinge Genansættelse kan være lovlig, enten Afskedigelsen kan antages at have været rimelig eller ikke.

Mere tvivlsomt vil det være, hvorvidt det kan være lovligt gennem Arbejdsstandsning at søge gennemført Indskrænkninger i Arbejdsgiverens almindelige arbejdsledende Beføjelser. Ikke sjældent maa Arbejdsgiverens Interesse i at bevare sin Dispositionsfrihed af Hensyn til Bedriftens Trivsel anses som den overvejende; i Særdeleshed maa en tilfældig, af en øjeblikkelig Stemning fremkaldt Aktion, der tilsigter at gribe ind i Arbejdsledelsen, sikkert i Regelen være ulovlig. Man tør dog ikke gaa ud fra, at de Begrænsninger i Retten til at iværksætte Arbejdsstandsning, som maatte kunne følge af almindelige Retsgrund-

---

25. Se om Hensynet til de uden for Fagforeningerne staaende Arbejdere nedenfor S. 385. En Blokade med det Formaal at hindre Arbejdsgiveren i at udnytte sin personlige Arbejdskraft er af Landsretten anset for ulovlig ved Afgørelsen i U. f. R. 1929. 1073. Dommen blev af dette Spørgsmaal uvedkommende Grunde ændret ved Højesteret.

26. Om Ulovligheden af Blokade, der skyldtes Uvilje over, at Arbejdsgiveren ved tidligere Arbejder havde antaget Medlemmer af en anden Fagforening, se U. f. R. 1928. 337.

sætninger paa det her omhandlede Omraade, ganske vil falde sammen med dem, som Den faste Voldgiftsret har anvendt ved Fortolkningen af den udtrykkelige Bestemmelse i Septemberforligets § 4. Endelig kan det ikke være Domstolenes Opgave at gribe ind over for Bestræbelser for at finde nye, varige Former for Samarbejde mellem Arbejdere og Bedriftsledelse, selv om disse maatte tilsigte en Indskrænkning i Arbejdsgiverens hidtidige Beføjelser.

I een Henseende maa man imidlertid opretholde Værnet for Arbejdsgiverens Bedriftsledelse i samme Udstrækning som inden for Overenskomstomraadet. Det maa være et naturligt Led i den nuværende Erhvervsordning, at Arbejdsgiveren og hans Repræsentanter har en uafhængig Stilling over for Fagbevægelsen. For at dette kan være Tilfældet, maa det være udelukket, at Fagforeningerne lægger Pres paa Arbejdsgiveren eller Arbejdslederne for at tvinge dem til at indmelde sig i de almindelige Fagorganisationer.<sup>27</sup> Ved Anvendelsen af denne Regel maa den almindelige Praksis, som inden for Overenskomstomraadet har udviklet sig med Hensyn til Arbejdsformænds og andre Arbejdslederes Frihed til at staa uden for Arbejderbevægelsens Organisationer, være vejledende.<sup>28</sup>

Bedriftens rette Ledelse vil fremdeles bydende kræve, at Organisationerne ikke forsøger ubegrundede Angreb paa Arbejdsgiverens frie Valg af Arbejdsledere. En Arbejdsstandsning, som har til Formaal at gennemtvinge Afskedigelse af en Arbejdsleder, maa derfor ogsaa uden for Overenskomstomraadet være ulovlig, medmindre den er rimeligt begrundet i Arbejdslederens Uegnethed eller i en meget graverende, hensynsløs Optræden fra hans Side under Udøvelsen af de arbejdsledende Beføjelser. Er det Arbejdsgiveren personlig, som udviser saadan Optræden, maa en Arbejdsstandsning efter Omstændighederne kunne være berettiget, indtil Arbejderne kan opnaa betryggende Sikkerhed mod Gentagelse.

Arbejdsstandsning, som tilsigter at opnaa Indflydelse fra Arbejdernes Side paa Bedrifternes forretningsmæssige Ledelse, kan have til Formaal at skaffe Arbejderne bedre Kaar. F. Eks. vil der ikke kunne være Tvivl om, at Arbejderne ved at tvinge Industrien inden for et bestemt Fag

---

27. En Blokade med det Formaal at tvinge en Forretnings Bestyrer til at indtræde i Fagforeningen er saaledes anset for ulovlig, U. D. 31. Aug. 1931, Hansen I S. 358, men dog paa Grund af særlige Organisationsformer paa Færøerne, hvor mindre Arbejdsgivere stod som Medlemmer af Fagforeningen, U. f. R. 1959. 391.

28. Jfr. foran S. 199 ff.

til Sammenslutning og bedre Organisation af Afsætning m. v. under givne Forhold vil kunne virke hen til at sætte denne Industrigren i Stand til at udrede højere Lønninger. Principielt kan man derfor ikke nægte, at Fagorganisationerne med Held vil kunne gaa ind for Rationalisering af Produktion og Omsætning; paa den anden Side ligger denne Mulighed sikkert noget ud i Fremtiden, og der vil være en betydelig Risiko for, at Indgreb i Arbejdsgivernes forretningsmæssige Dispositioner vilde faa en uheldig Karakter. F. Eks. vilde det ikke fra nogen Side kunne billiges, om der aabnedes Fagforeninger Ret til at tvinge enkelte Arbejdsgivere til at benytte Haandværkere fra Arbejdernes kooperative Foretagender. Fra gammel Tid har Arbejderne nærret Uvilje mod Indførelsen af arbejdsbesparende Maskinanlæg; endnu i vore Dage ser man af og til Betæneligheder dukke op med Hensyn til Betydeligheden af Arbejdets Mekanisering ud fra et Beskæftigelsessynspunkt. Skal Mekaniseringen imødegaas ved Arbejdskamp, maa det vist nok være en Forudsætning, at der forud for Konflikten er gaaet Forhandling, og at det Grundlag, hvorpaa Arbejdernes Krav er støttet, er forsvarligt.

Inden for Fag, hvor Fagforeningerne har haft Vanskelighed ved at samle alle Arbejdere, har det været almindeligt, at Arbejdsgivere har søgt at holde sig fri af Fagforeningernes Indflydelse ved at forbyde deres Arbejdere at træde ind i Arbejderorganisationerne.<sup>29</sup> Gennemføres et saadant Paalæg ved Trusel om Afskedigelse, foreligger der en kollektiv Tvang med det Formaal at hæmme Tilgangen til Arbejdernes Organisationer, og det Spørgsmaal melder sig naturligt, om ikke en saadan Fremgangsmaade er stridende mod Arbejdernes Frihed til at indmelde sig i Organisationer, som de maatte ønske at være Medlem af. Hidtil har man dog vist stedse anset en saadan Fremgangsmaade fra Arbejdsgiverens Side som berettiget, skønt ret stærke Grunde taler i modsat Retning. Ikke blot mister Arbejderne, som hindres i at indtræde i Fagforeningen, den Støtte for deres Krav over for Arbejdsgiveren, som Organisationerne er i Stand til at yde deres Medlemmer; men værre er det formentlig, at den Arbejder, som mister sit Arbejde uden at være Medlem af Fagforeningen, inden for adskillige Fag vil kunne møde Hindringer for at skaffe sig Arbejde paa andre Arbejdspladser, hvor der arbejder organiserede Arbejdere. Kun i Lov Nr. 261 af 9. Juni 1948 § 10, 1. Stk., om Retsforholdet mellem Arbejdsgivere og Funk-

29. Om en i saadan Anledning etableret Blokade fra Fagforeningens Side, se U.f.R. 1918. 264.

tionærer i private Erhvervsvirksomheder er det bestemt, at Funktionærerne har Ret til at organisere sig til Varetagelse af deres Interesser, og denne Bestemmelse kan ikke fraviges ved Aftale, jfr. Lovens § 21. De Grunde, som kan anføres netop for Funktionærers Organisationsret, taler formentlig i tilsvarende Grad for at anerkende andre Arbejders Organisationsret i samme Udstrækning. Trods modstaaende Aftale vil derfor en Arbejder stedse være berettiget til at indmelde sig i sin Organisation, og Afskedigelse paa Grund af Indmeldelse i Fagforeninger vil i Almindelighed være ulovlig.<sup>30</sup> Dog maa det antages, at Funktionærloven – trods den tilsyneladende almindelige Regel om Funktionærernes Organisationsret – ikke har villet gøre Forandring i den almindelige Regel, at Arbejdsgiveren kan paalægge Funktionærer i en arbejdsledende eller særlig betroet Stilling at staa uden for de almindelige Arbejderorganisationer. Da der næppe i Funktionærlovens Bestemmelse er fornødent Grundlag for at tillægge Fagorganisationerne Ret til at paatale Overtrædelse ved Domstolene, og da Bestemmelsen formentlig kun under særlige Forhold kan afføde Erstatningskrav,<sup>31</sup> er den Beskyttelse, som Loven yder Organisationsfriheden, dog af ufuldkommen Art.

En i sine Virkninger særlig betænkelig Form for kollektiv Forfølgelse foreligger, hvor Arbejdsgivere forener sig om at boykotte bestemte Arbejdere. En Opfordring til de enkelte Arbejdsgivere, som udgaar fra Organisationen eller fra en enkelt Arbejdsgiver om ikke at antage bestemte Arbejdere, kan derfor kun anses for lovlig, saafremt den forfølger et utvivlsomt rimeligt Formaal,<sup>32</sup> f. Eks. at hindre strejkende eller lockoutede Arbejdere i at komme i Arbejde<sup>33</sup> eller – hvor et Værn herimod kan anses paakrævet – at afværge Ansættelsen af uhæderlige Personer. En betydelig Fare for et Misbrug af den kollektive Magtstilling rummer navnlig Etableringen af et til Stadighed virkende Oplysningssystem inden for en Arbejdsgiverorganisation, hvorigennem der

---

30. Hermed kan ikke sidestilles Afskedigelse paa Grund af Misfornøjelse med den Maade, hvorpaa en Funktionær varetager Organisationsinteresser, U. f. R. 1942. 1147.

31. Dommen i U. f. R. 1942. 132 tilkender Erstatning til en Funktionær, der afskediges, fordi han havde virket for Personalets Organisering.

32. U. f. R. 1894. 504, 1931. 12 (H. D.), 1948. 404 (H. D.). Om en nedsættende Meddelelse om en Arbejders Forhold kan anses som en Boykotopfordring, maa afgøres efter et Skøn over Hensigten med Meddelelsen, U. D. 25. Nov. 1930, Hansen I S. 389, jfr. U. f. R. 1932. 793.

33. U. f. R. 1911. 639, 1932. 793, jfr. U. f. R. 1920. 487.

tilflyder Organisationens Medlemmer Meddelelse om de enkelte Arbej- deres Forhold paa tidligere Arbejdspladser. Hvis de indgivne Indberet- ninger er misvisende eller paa anden Maade egnede til at skade Arbej- deren, uden at et rimeligt Hensyn til andre Arbejdsgivere i Faget har berettiget det, maa den tidligere Arbejdsgiver og – hvis de enkelte Ind- beretninger ikke undergives en meget nøje Prøvelse – tillige Organisa- tionen yde Erstatning for det ved Indberetningen forvoldte Tab. Navn- lig fordi de enkelte Arbejdere eller deres Organisation vil savne Midler til at blive bekendt med de givne Oplysninger, er det vanskeligt at op- naa et effektivt Værn mod Misbrug. Desuagtet kan det ikke antages, at en Arbejdsgiverorganisation ved at opretholde et Oplysningssystem i sig selv krænker Arbejdernes Ret.<sup>34</sup>

Hvorvidt Organisationerne paa begge Sider er beretigede til at iværk- sætte eller opretholde kollektive Kampskridt med det Formaal at tvinge den modstaaende Organisation til at indrette sine Organisationsforhold paa en bestemt Maade, kan i nogen Grad være tvivlsomt. For den bekræftende Besvarelse taler navnlig de Omstændigheder, hvorunder Septemberforliget blev til. Ved Lockouten i 1899 paatvang Arbejds- giverforeningen De samvirkende Fagforbund de endnu gældende Be- stemmelser om, under hvilke Former Beslutning om Iværksættelse af Arbejdsstandsning lovligt kan vedtages, samt den Forskrift, at de af Hovedorganisationerne indgaaede Overenskomster er bindende for Un- derorganisationerne. Fra den senere faglige Praksis kendes i hvert Fald et Eksempel paa, at en Arbejdsgiverorganisation har gjort en Arbejds- standsnings Ophør afhængig af, at vedkommende Fagforening ind- meldte sig i det bestaaende Fagforbund.<sup>35</sup> I Overensstemmelse hermed har det været anført, at det maatte være lovligt, om en Lockout iværk- sættes for at paatvinge Arbejderne en Organisation i Industriforbund i Stedet for de bestaaende Fagforbund, hvis dette skete for at skaffe bedre Betingelser for de overenskomstmæssige Forhandlinger. Hvis imid- lertid de Krav om ændrede Organisationsforhold, som maatte blive stil- let fra nogen af Parternes Side, har til Hensigt at medføre en Svæk- kelse eller Opløsning af den modstaaende Organisation, maa Aktionen sikkert anses som ulovlig og stridende mod den Anerkendelse af Or- ganisationsbestræbelserne, som følger af de om Arbejdsforholdene givne Lovbestemmelser.

---

34. U. f. R. 1937. 214, jfr. U. f. R. 1931. 300 og foran S. 223.

35. K. 884.

En Arbejdsstandsning maa selvfølgelig være ulovlig, saafremt den tilsigter at tvinge den anden Part i Overenskomstforholdet til at indgaa paa noget, som strider mod ufravigelige Lovbestemmelser. Det samme maa gælde om Arbejdsstandsning, der iværksættes med det Formaal at støtte en af en anden Organisation paabegyndt ulovlig Aktion uden Hensyn til, om Ulovligheden skyldes almindelige Retsgrundsætninger eller bestaaende overenskomstmæssige Forpligtelser. Til Støtte for en i Udlandet bestaaende Konflikt kan der næppe her i Landet iværksættes lovlig Arbejdsstandsning, hvis Hovedkonflikten er ulovlig efter den i det fremmede Land gældende Ret, uanset at Hovedaftalen ikke gælder mellem Parterne. Lignende Hensyn, som inden for Hovedaftalens Omraade har ført til Antagelsen af visse Grænser for Retten til at indblande herværende Parter i udenlandske Konflikter, taler endvidere for, at Støtteaktionen ogsaa efter almindelige Retsgrundsætninger maa anses for ulovlig, hvis de Tab, som Konflikten medfører, navnlig rammer danske Arbejdere eller Arbejdsgivere, og Arbejdsstandsningen kun kan antages at øve en uvæsentlig Indflydelse paa Udfaldet af den udenlandske Konflikt.<sup>36</sup>

Fra Organisationsbevægelsens første Dage har den socialistiske Bevægelse haft et aabent Øje for, at Arbejdsstandsningen vil kunne benyttes som et effektivt Middel i den politiske Kamp. For den socialistiske Ideologi har særlig Ideen om Generalstrejken, hvorved samtlige livsvigtige Virksomheder standses, spillet en fremtrædende Rolle. I de seneste Aar har Tanken om Iværksættelse af andre kollektive Kampskridt, saasom Produktionsstandsning inden for Landbruget, med det Formaal at tvinge Lovgivningsmagten, vundet en vis Tilslutning. Man kan da spørge, om det kan anses som lovligt gennem Arbejdsstandsning eller andre kollektive Kampskridt at lægge Pres paa offentlige Myndigheders Beslutninger?

Spørgsmaalet kan naturligvis kun rejses, saafremt der ikke bestaar udtrykkelige Lovbestemmelser, som forbyder den kollektive Aktion. I den gældende Straffelov findes der enkelte Bestemmelser i Kapitlerne om Statsforbrydelser og Forbrydelser mod den offentlige Myndighed, der er saa vidtgaaende, at de rammer enhver Form for Tvang, der er udøvet med bestemte lovstridige Formaal for Øje. Naar saaledes Straffelovens § 98 fastsætter Straf for den, som foretager en Handling, der sigter til ved Magtanvendelse eller Trusel om saadan at bringe den

---

36. Se foran S. 252 ff.

danske Stat eller nogen Del af denne under fremmed Herredømme eller løsrive nogen Del af Staten, maa denne Bestemmelse ogsaa finde Anvendelse paa den, som tilskynder til eller deltager i en Strejke eller Lockout, der iværksættes for at støtte det i Paragraffen nævnte Formaal. Det samme gælder for Bestemmelsen i Straffelovens § 101, 2. Stk., om Straf for den, der under Krig eller truende Udsigt dertil svækker den danske Stats eller dens Forbundsfélles Kampdygtighed. Denne Bestemmelse vil utvivlsomt finde Anvendelse, hvis under Krigsforhold eller paa et Tidspunkt, hvor Krig kan ventes, Arbejderne ved Vaaben- og Ammunitionsfabrikker nedlægger Arbejdet, eller hvis der under saadanne Forhold trods Tilkendegivelser fra Regeringen iværksættes omfattende Arbejdsstandsninger eller tilsvarende, kollektive Kampskridt.<sup>37</sup>

Selv bortset fra saadanne positive Lovbestemmelser synes det at maatte være ulovligt gennem Arbejdsstandsning eller lignende Skridt at ville udøve Tvang mod offentlige Myndigheder, for at disse skal udøve deres offentligretlige Hverv paa en bestemt Maade. For Domstolenes og de administrative Myndigheders Vedkommende gælder det, at de skal udøve deres Hverv i Overensstemmelse med Loven. Ved at følge Ønsker, som dikteres dem udefra, vil de gøre sig skyldige i en Pligtforsømmelse; ligesom det er ulovligt og strafbart gennem Bestikkelse at formaa en Embedsmand til at fravige sin Pligt, maa det være ulovligt at opnaa dette ved Trusel og Tvang. For den lovgivende Forsamling og for de kommunale Raad gælder det, at deres Beslutninger efter Forfatningen og de demokratiske Staters Principper skal træffes ud fra Medlemmernes politiske Overbevisning og i Overensstemmelse med Vælgernes Ønsker; Vejen til at indvirke paa Rigsdagens og Kommunalbestyrelsernes Beslutninger maa ifølge Sagens Natur i et demokratisk styret Land gaa over Stemmesedlen. En anden Sag er det naturligvis, at man kun i de særlige i Lovgivningen nævnte Tilfælde har de nødvendige Retsmidler til at modsætte sig de af Organisationerne

---

37. Man kan dog formentlig ikke anvende Bestemmelsen i Straffelovens § 113 om Straf for den, der antaster Rigsdagens Sikkerhed eller *Frihed*, imod den politiske Generalstrejke, idet *Frihed* sikkert kun refererer sig til Rigsdagens ydre Bestemmelsesfrihed.

Under givne Forhold synes det derimod at maatte være strafbart at benytte Arbejdsstandsning som Middel til at hindre Foretagelsen af Valg til Rigsdagen, Færøernes Lagting eller til kommunale eller andre offentlige Raad eller Myndigheder eller almindelig Folkeafstemning eller med det Formaal at hindre nogen, hvem det paahviler at handle i Medfør af offentlig Tjeneste eller Hverv, i Udførelsen heraf, Straffelovens § 115 og 119, 2. Stk.

iværksatte Aktioner. Da imidlertid i hvert Fald Angreb paa Lovgivningsmagtens Frihed maa antages øjeblikkelig at ville blive paafulgt af en Forbudslovgivning, har Spørgsmaalet om kollektive Tvangsmidlers Berettigelse lige over for de offentlige Myndigheder ikke saa stor praktisk Betydning.

Man kan imidlertid spørge, om ikke den politiske Aktions Ulovlighed over for de offentlige Myndigheder som en Refleksvirkning maa medføre Aktionens Ulovlighed over for den Part, hvem Aktionen umiddelbart rammer. Inden for Hovedaftalens Omraade er det næppe tvivlsomt, at den politiske Strejke vil blive anset som et Brud ikke blot paa muligvis bestaaende faglige Overenskomster, men tillige paa Hovedaftalens Forudsætninger. Naar man antager, at en Sympatistrejke er ulovlig, hvis Hovedkonflikten er ulovlig, synes det naturligt at antage, at ogsaa en over for det offentlige ulovlig Aktion maa præge Afgørelsen af Forholdet til den direkte angrebne Part.

Kommuner og andre offentlige Myndigheder vil ligesom private Arbejdsgivere kunne iværksætte Arbejdsstandsning og andre kollektive Kampskridt til Varetagelse af Institutionens Interesser,<sup>38</sup> ligesom de i Almindelighed kan rammes af de kollektive Kampskridt, herunder Sympatistrejke. Da offentlige Institutioner har en almindelig Pligt til at varetage alle Borgeres Interesser, vil det dog være uberettiget, om de under en Strid mellem private Organisationer tager Parti for nogen af disse. Det er derfor ved Dom kendt ulovligt, at en Kommune havde vedtaget Licitationsbestemmelser, som medførte, at Medlemmer af Kristeligt Fællesforbund ikke kunde beskæftiges ved Arbejder for Kommunen.<sup>39</sup> I de senere Aar er navnlig de forskellige Kommuner i stigende Grad kommet ind paa at forbeholde de Arbejder, som udføres for Kommunen, eller paa hvis Udførelse denne har Indflydelse, for visse Kategorier af Arbejdere, gifte Arbejdere, organiserede – eller undertiden uorganiserede – Arbejdere eller de Arbejdere, som bor i Kommunen. Dette vil i Regelen skyldes Hensynet til Kommunens Udbetaling af Understøttelser, men kan ogsaa skyldes politiske Ønsker om at yde

---

38. U. f. R. 1948. 404 (H. D.).

39. U. f. R. 1932. 505 (H. D.); se ogsaa U. f. R. 1926. 396, hvorefter Toldvæsenet, der ikke var bundet til at beskæftige organiserede Arbejdere, fandtes uberettiget til at nægte Udlevering af Varer til et af organiserede Arbejdere blokeret Firma, hvis formøden uorganiseret Arbejdskraft kunde skaffes, samt U. f. R. 1925. 707 angaaende en Kommunes Støtte til en af Fagforeninger etableret Arbejdsstandsning ved at nægte Tilslutning til de kommunale Ledningsnet for en af Arbejdsgivren opført Ejendom.

Støtte til Fagorganisationerne. I alt Fald saafremt en Kommune vilde gaa saa vidt systematisk ved alle Arbejder at udelukke visse Arbejdergrupper, maa Bestræbelser af den nævnte Art kunne blive ulovlige.<sup>40</sup>

### § 30.

## Arbejdskampens Udstrækning

I den foregaaende Paragraf, hvor Undersøgelsen gjaldt det Spørgsmaal, hvilke Formaal der overhovedet kan forfølges gennem kollektive Kampskridt, var det tilstrækkeligt at holde sig Arbejdskampens enkleste Form, Strejke, Lockout, Blokade eller Boykot for Øje. I nærværende Paragraf, hvor det skal undersøges, hvor vidt Arbejdskampen kan udstrækkes, vil det omvendt kunne være fyldestgørende at tænke paa Arbejdskampens typiske Formaal, Arbejdsvilkaarenes Forbedring. Naar Formaalet i det hele taget berettiger til kollektive Kampskridt, maa det som Hovedregel antages, at Kampens lovlige Omfang ikke væsentlig paavirkes ved Formaalets Beskaffenhed. Undtagelsesfrit gælder dette dog ikke. F. Eks. maa det antages, at der ikke lovligt kan iværksættes Sympatikonflikt til Støtte for Strejke, der alene skyldes Betalingsstandsning hos Arbejdsgiveren. En Sympatistrejke i Anledning af en Arbejdsgivers svigtende Betalingsevne vilde nemlig betyde en indirekte Tvang over for Fagets øvrige Arbejdsgivere til at betale den skyldige Arbejdsløn, et Krav, som vilde være aabenbart uberettiget. Hvor endvidere en kollektiv Aktion kan anses ulovlig paa Grund af sin Udstrækning i H. t. et friere Skøn, maa det antages, at Formaalets større eller mindre Betydning indgaar i den samlede retlige Vurdering.<sup>1</sup>

I sin enkleste Form kan Arbejdsstandsningen betegnes den »simple Arbejdsstandsning«. En saadan foreligger, hvor Arbejdsstandsningen ikke udvides ud over det Omraade, som Konflikten omfatter. Om en simpel Strejke kan man tale, hvor der bestaar en Konflikt med en Fagforening om Timelønnen for Snedkerarbejde, og Fagforeningens Medlemmer derfor standser Udførelsen af alt Timelønsarbejde af dens Medlemmer inden for Snedkerfaget. Mod en saadan Fællesoptræden fra Fagforeningens Medlemmers Side kan, hvor Overenskomstbestem-

---

40. Se om fortrinsvis Antagelse af uorganiserede Arbejdere V. L. T. 1932. 380, om Krav om Afskedigelse af en ugift Arbejder, rejst over for en for Kommunen arbejdende Entreprenør, U. f. R. 1937. 660.

1. Jfr. nedenfor ved Note 14.

meler ikke er til Hinder derfor, ingen retlig Indvending rejses. Fører Aktionen imidlertid ikke til det ønskede Resultat, kan Fagforeningen søge Striden udvidet paa forskellig Maade. Først og fremmest kan det tænkes, at alt Arbejde, ogsaa Akkordarbejde, blokeres; dernæst kan det ske, at ogsaa Medlemmer af andre Organisationer nedlægger Arbejdet, eller at dette nedlægges ogsaa hos Arbejdsgivere i samme Fag, med hvem der ikke er Strid om Arbejdsvilkaarene, for at disse skal lægge et Tryk paa de blokerede Snedkermestre. Organisationen kan endvidere rette Opfordring til Arbejdere uden for Medlemmernes Kreds om at deltage i Arbejdsstandsningen. Nytter dette ikke, kan Opfordring rettes til Arbejdsgivere, som enten leverer Varer, eller som aftager den konfliktberørte Virksomheds Produkter eller paa anden Maade staar i Forbindelse med Virksomheden, om at afbryde disse Forbindelser. En særlig Virkning faar en saadan Opfordring, saafremt Opfordringen er ledsaget af en Trusel om Iværksættelse af Arbejdsstandsning eller andet Kampskridt over for den, til hvem Opfordringen er rettet, saafremt han ikke efterkommer Opfordringen. Endelig kan Organisationen rette Opfordring til sine Medlemmer eller til den almindelige Kreds af Forbrugere om ikke at foretage Indkøb i Forretninger, som afsætter Modpartens Produkter og eventuelt endog understøtte saadanne Krav ved Trusel om Boykotning af forskellig Art. Fra Udlandet har man Eksempel paa, at Fagforeninger har iværksat Boykotning af Personer, som husede Arbejdere, der arbejdede under en af Fagforeningen dekretet Arbejdsstandsning.

Fra Arbejdsgiverside vil Striden paa den anden Side kunne give Anledning til Sympatilockout eller Boykotning af Arbejdsgivere, som uanset Arbejdsstriden fortsætter med at beskæftige Medlemmer af Fagforeningen eller udnytter Situationen ved at tilvende sig de standsede Virksomheders Kunder.

Ud fra eet Synspunkt kunde det være naturligt i Kampen mellem Arbejdsgivernes og Arbejdernes Organisationer alene at tillade den simple Strejke og den almindelige Sympatistrejke eller -lockout. Ved den almindelige Strejke eller Lockout karakteriseres Kampen derved, at de Arbejdsgivere eller Arbejdere, som direkte eller indirekte er interesserede i Striden, holder deres Ydelser tilbage, indtil Enighed om Arbejdsvilkaarene er opnaaede. De købslaar om Vilkaarene og fortsætter, naar de er enige, med deres indbyrdes Forbindelser. For at Resultatet af denne Købslaaen ikke bliver ganske urimeligt, borger den Omstændighed, at begge Parter i lige Grad lider Skade ved Standsningen.

Anderledes bliver Forholdet, hvis Parter med ganske ulige Interesser blandes ind i Striden. Hvis f. Eks. en Fagforening under Trusel om Arbejdsstandsning formaar Modpartens Forretningsforbindelser til at ophøre med at aftage en uorganiseret Arbejdsgivers Produkter, saa vil den umiddelbare Virkning ikke være nogen Nedgang i Beskæftigelsen af Fagforeningens Medlemmer.<sup>2</sup> Den truede Forretning vil i Regelen vælge at købe sine Varer andetsteds frem for at risikere Strejke. Fagforeningen vil derved have inddraget den paagældende Forretning til Støtte for sine Krav uden Opofrelse for Foreningen og dens Medlemmer. Paa tilsvarende Maade vil det ikke betyde noget væsentligt Offer for Fagforeningens Medlemmer, om de følger en Opfordring til ikke at købe en blokeret Brødfabriks Produkter, naar Varen kan faas fra andre Arbejdsgivere. Det har ogsaa nogen Betydning, at Boykotningen af en Virksomheds Detailsalg ofte vil udstrække sine Virkninger længe efter, at den Konflikt, som gav Anledning til Boykotningen, er afsluttet. Efter en Strejke eller Lockout finder Arbejdere og Arbejdsgivere hurtigt hinanden igen; for en Forretning, der har mistet sin Kundekreds, vil det derimod ofte tage lang Tid at oparbejde sit Salg igen.

Trods disse Betæneligheder ved den indirekte Kampmaade kan man dog ikke blive staaende ved Anerkendelsen af den simple Arbejdsstandsning og den generelle Sympatiaktion. Først og fremmest beror dette paa, at Fagforeningerne i saa Fald vilde møde for store Vanskeligheder under Konflikter med Arbejdsgivere, som kan opnaa tilstrækkelig Arbejdskraft blandt uorganiserede Arbejdere. At Fagforeningerne ikke kan indskrænke deres Virksomhed til at søge at forbedre Medlemmernes Arbejdsvilkaar, er flere Gange omtalt; kun ved at indvirke paa Arbejdsvilkaarene i det hele kan Bestræbelserne for at bedre Medlemmernes Forhold blive effektive.

Domstolene har derfor ikke villet gaa med til at anse enhver Form for indirekte Førelse af Arbejdskampen for ulovlig. Paa den anden Side har man ikke villet godkende alle Former for indirekte Arbejdsstrid; Løsningen er derfor en Kompromisløsning, hvorved man søger at forene Organisationernes Interesser i en effektiv Indflydelse paa hele Arbejdsmarkedets Omraade med den angrebnes Interesse i Konfliktens Lokalisering. Ved den nærmere Udformning af denne Retspraksis har imidlertid særlige historiske Hensyn sat deres Præg paa Udviklingen

---

2. Da en varslet Strejke under Forhold som de angivne ofte slet ikke fører til Arbejdsstandsning, taler man undertiden om, at der foreligger *betinget* Sympatistrejke.

paa en Maade, som ikke paa alle Punkter er rimelig eller konsekvent.

Som omtalt foran i § 28 skred Domstolene paa et tidligt Tidspunkt ind mod offentlige Meddelelser om Forholdene paa de forskellige Arbejdspladser, herunder mod offentlig Opfordring til at tage Del i Arbejdsnedlæggelse eller Boykot. Meddelelser af denne Art ansaas som en strafbar Krænkelser af Privatlivets Fred. Saafremt en Opfordring af den beskrevne Art alene kundgjordes blandt Organisationens egne Medlemmer, kunde Synspunktet Offentliggørelse af Privatlivet tilhørende Forhold ikke slaa til, hvilket formentlig har været en stærkt medvirkende Grund til, at Boykot inden for Medlemskredsen i Regelen ansaas som lovlig. Bestemmelsen i § 5 B., 2. Stk., i Loven om Den faste Voldgiftsret medførte for saa vidt en Ændring i den hidtidige Praksis, som man nu maatte anse den offentlige Meddelelse om Arbejdsstandsning og den dertil knyttede Opfordring til Organisationens egne Medlemmer om at deltage i Standsningen som lovlig. Uanset, at Domstolene efterhaanden opgav Anvendelsen af Straffelovens Bestemmelser om Krænkelser af Privatlivets Fred, og nu i det hele anser offentlige Meddelelser om Arbejdsforholdene som ikke blot straffri, men ogsaa som retmæssige, fastholdt man, at det maatte være retsstridigt at rette offentlige Opfordringer til uorganiserede Arbejdere om at deltage i en af Fagforeningen iværksat Konflikt, og denne Linie har været fastholdt i de senere Aar.<sup>3</sup>

Samtidig har Regelens Begrundelse i nogen Grad skiftet Karakter og dermed ogsaa delvis dens Omraade. Fra første Færd har man utvivlsomt anset Offentliggørelsen af Opfordring til Deltagelse i den af Organisationen etablerede Konflikt som det væsentlige Moment, der betingede Ulovligheden. Da Opfordring, som alene rettes til Organisationens egne Medlemmer, ikke er en Offentliggørelse, blev det gentagne Gange fastslaaet, at saadan Opfordring var lovlig. Da tilmed Voldgiftsretsloven legaliserede Lovligheden af Strejke- eller Lockoutopfordringen til Medlemmer af vedkommende Organisationer, skete der en Forskydning i Opfattelsen af, hvad der betingede Boykotopfordringens Ulovlighed. Det nye Moment, der fremhæves i senere Domsafgørelser er det, at Opfordringen rettes til Personer uden for Organisationerne,

---

3. U. f. R. 1908. 96 (H. D.), 1911. 375, 1930. 142, 1939. 499, 1932. 142, 1933. 418 (H. D.), 1936. 993, 1938. 409 (ved Plakatbæring). En ulovlig indirekte Opfordring antoges ikke at ligge i Meddelelsen om, at Arbejdet ville være Skruebrækkerarbejde, U. D. 13. Febr. 1931, Hansen I Side 354. Om offentlig Opfordring til Boykot af strejkende Arbejdere, se U. f. R. 1909. 877.

selv om Opfordringen ikke er offentlig. Dette er i adskillige Domsafgørelser anset som en Ulovlighed af særegen Art.<sup>4</sup> Herefter har Spørgsmaalet, hvorvidt en Meddelelse, der indeholder en Boykotopfordring, kan kaldes offentlig, i væsentlig Grad mistet sin Betydning.<sup>5</sup> En Undtagelse fra Hovedregelen er det, naar man ikke har anset det for ulovligt, at der fra en Arbejderorganisations Side er rettet en (ikke offentlig) Henvendelse til Arbejdere uden for Organisationerne om at deltage i Arbejdsstandsning.<sup>6</sup>

De Betragtninger, som kan føre til at fastslaa Ulovligheden af en Boykotopfordring til Parter uden for de stridende Organisationer, taler i alt væsentligt for at anse den begrænsede Sympatistrejke eller -lockout som ulovlig. Naar f. Eks. en Fagforening for at gennemføre en Strejke over for en enkelt Arbejdsgiver paabyder Arbejdsnedlæggelse hos andre Arbejdsgivere med Hensyn til alt Arbejde, som har Forbindelse med Hovedpartens Virksomhed, har Aktionen Karakteren af en Opfordring til Sympatiparterne om at afbryde Forretningsforbindelserne med Hovedparten. At Opfordringen er understøttet af Trusel om Arbejdsstandsning, synes kun at være en Omstændighed, der maa gøre Aktionen Følger mere alvorlige for den truede Hovedpart og derfor gøre den mere betænkelig. Alligevel anser man som Hovedregel den begrænsede Sympatiaktion for lovlig, hvorved det formentlig har haft en særlig Betydning, at Aktionen, naar den rettes mod Medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening som Sympatiparter, udtrykkelig er godkendt af disse ved Hovedaftalens § 2.

Bestemmelsen i Hovedaftalens § 2 medfører, at Arbejdsgivere under Dansk Arbejdsgiverforening dels maa taale Anvendelsen af enhver Form for Sympatistrejke mod sig selv, dels ikke ad Rettens Vej kan modsætte sig Iværksættelsen af Sympatistrejke under en Konflikt med

---

4. U. f. R. 1929. 186, 1935. 860, 1936. 993, 1938. 637, jfr. 1944. 607; lige med Medlemmer stilles Arbejdsgivere og Organisationer, med hvilke den boykotende har en almindelig Aftale om Støtte i Konfliktstilfælde, U. f. R. 1922. 727, 1929. 186, V.L.T. 1929. 349. Det angivne Synspunkt medfører dog ikke Ulovlighed af Aftale, hvorved en Grossist over for Fagforeningen har forpligtet sig til alene at aftage Varer fra Firmaer, der beskæftiger organiserede Arbejdere, U. f. R. 1929. 186. Se endvidere nfr. S. 384 og om Praksis uden for Arbejds-kampens Omraade U. f. R. 1906. 685, 1907. 684, 1931. 1137, 1933. 803 U. D. 29. April 1930, Hansen I S. 368, jfr. U. f. R. 1912. 244, 1917. 308, 1922. 132 (H. D.).

5. Se herom U. f. R. 1898. 786, 1906. 699, 1907. 413, 688.

6. U. f. R. 1930. 499, 1932. 142, U. D. 31. Marts 1930, Hansen I S. 332. Jfr. V.L.T. 1933. 229.

andre organiserede eller uorganiserede Arbejdsgivere.<sup>7</sup> Hermed er naturligvis direkte intet afgjort med Hensyn til Spørgsmaalet om Aktionens Lovlighed over for vedkommende Hovedpart; alligevel finder man i Domstolenes Praksis Spor af den Opfattelse, at den paa Forhaand mellem Medlemmerne af Hovedorganisationerne etablerede retlige Ordning af Sympatiaktionerne lovliggør disse ogsaa over for Trediemand.<sup>8</sup> Selv hvor denne Betragtning ikke gør sig gældende, fordi Sympatikonflikten rettes mod Parter uden for Hovedorganisationerne, staar man principielt paa det Standpunkt, at den begrænsede Sympatistrejke er lovlig.<sup>9</sup>

Fra et kritisk Synspunkt kan der anføres vægtige Argumenter imod at lade det være afgørende for en Blokade eller Boykots Lovlighed, hvorvidt den holdes inden for Kredsen af en Organisations Medlemmer, eller den søges udvidet ud over denne Ramme. I mange Tilfælde vil Aktionens Betydning da komme til at afhænge af den Udbredelse, som Organisationerne har. I de senere Aar er der ogsaa faldet Domsafgørelser, som statuerer en kollektiv Aktions Ulovlighed paa Grund af dens faktiske Udstrækning i det enkelte Tilfælde uden Hensyn til, at Aktionen var holdt inden for de ydre Rammer, som var afstukket ved tidligere Domsafgørelser, og som iøvrigt stadig kræves respekteret. Udgangspunktet herfor er Højesterets Dom i Kolindsundsagerne.<sup>10</sup> I 1923 udbrød der en Konflikt mellem Landarbejderforbundet og Medlemmer af Kolindsund Ejerlav i Anledning af, at Ejerlavet havde afslaaet at deltage i Forhandling om Afslutningen af Overenskomst om Løn- og Arbejdsforhold for Arbejdere beskæftigede af Ejerlavets Medlemmer. Da Arbejdsgiveren uanset den af Landarbejderforbundet etablerede Standsning af Tilgang fra Forbundets Medlemmer fremdeles havde tilstrækkelig Tilgang af uorganiserede Arbejdere, iværksattes ved Samarbejde mellem Dansk Arbejdsmandsforbund og

---

7. Jfr. foran S. 250.

Naar en Arbejdsgiver er udtraadt af Dansk Arbejdsgiverforening og ikke mere kan faa Støtte af Organisationen, taler de reale Grunde for at anse Arbejdsgiveren for løst fra sin Forpligtelse til at taale den uindskrænkede Anvendelse af Sympatiaktioner.

8. U. f. R. 1935. 860, 1937. 874, 1938. 135.

9. I U. f. R. 1935. 860 begrundes Resultatet med, at Sympatikonflikter alene gennemførtes blandt vedkommende Arbejderorganisations Medlemmer. Da Aktionens Virkning imidlertid er afhængig af, at Sympatiparten afbryder Forbindelsen med Hovedparten, synes denne Begrundelse ikke træffende. Se ogsaa U. f. R. 1951. 713 (H. D.).

10. Se om den Meningsudveksling, som disse Domme gav Anledning til, navnlig U. f. R. 1926 B. 189, 213, 216, 240, 242, 1927 B. 28.

De samvirkende Fagforbund Sympatistrejke med Hensyn til alt Arbejde, som angik Tilførsel af Kul og Olie til Ejerlavets Pumpestationer, og alt Arbejde, som angik Modtagelse, Befragtning, Losning, Ladning og Transport af Produkter fra de blokerede Gaarde; da denne Blokade ikke var tilstrækkelig, udvidedes den til ogsaa at omfatte den Købmand, som aftog de blokerede Arbejdsgiveres Produkter og leverede dem Varer. Under to af Medlemmer af Ejerlavet og af den nævnte Købmand anlagte Sager antoges Blokaden af Højesteret<sup>11</sup> at være ulovlig, fordi nævnte Organisationer havde søgt helt at standse Modpartens Virksomhed.<sup>12</sup>

Hvornaar en Arbejdsstandsning eller andet kollektivt Kampskridt har en saadan Udstrækning, at den maa anses som ulovlig, vil det være umuligt at angive bestemte Retningslinier for. Dog maa det siges, at jo mere rimeligt begrundet det Krav er, som søges gennemført ved kollektiv Tvang, jo større maa Organisationernes Aktionsfrihed være. Hvor en Fagforening med Arbejdsgivere inden for en vis Branche med en enkelt Undtagelse havde sluttet kollektiv Overenskomst, ansaas det – formentlig med Rette – for lovligt at iværksætte en ret vidtgaaende Blokade af den enkelte Arbejdsgiver, der nægtede at underskrive den samme Overenskomst.<sup>13</sup> Omvendt udtaltes det i en anden Afgørelse,<sup>14</sup> at »den Omstændighed, at de sagsøgende Murermestres Aftaler med de hos dem arbejdende Murersvende (Medlemmer af Kristeligt dansk Fællesforbund) om Løn og Arbejdstid afviger fra de mellem Murerforbundet og den tilsvarende Arbejdsgiverorganisation gældende, og at de nævnte Murermestre ikke har villet medvirke til Svendenes Indmeldelse i Murerforbundet, ikke har kunnet give de Sagsøgte Føje til at etablere Blokade i saa vidt Omfang som sket«.

Som foran nævnt gør der sig særlige Betænkeligheder gældende, hvor en Organisation søger at gennemføre en Standsning af en blokeret Virksomheds Salg til den almindelige Kreds af Forbrugere. Det maa derfor antages, at ikke blot den offentlige Opfordring til ikke at købe en blokeret Virksomheds Varer,<sup>15</sup> men ogsaa en saadan Opfordring til

---

11. Landsretten havde – da selve Strejken var lovlig – ikke villet statuere, at Sympatiaktionens Iværksættelse kunde føre til Aktionens Ulovlighed.

12. U. f. R. 1926. 643 og 649, jfr. foran S. 355 om andre ulovlige Momenter. Se endvidere U. f. R. 1933. 418 (H. D.), 1952. 541 (H. D.). Om Ulovligheden af Blokaden over for andre end Parten i Hovedkonflikten U. f. R. 1956. 144.

13. U. f. R. 1938. 135.

14. U. f. R. 1928. 928.

15. U. f. R. 1892. 306, 1903 A. 387, 1903 B. 6 (H. D.); om saadan Opfordring ved

Organisationens Medlemmer er ulovlig. Det maa dog paapeges, at den Beskyttelse, som herved ydes den enkelte, ikke altid kan blive effektiv. Under en Strid mellem en enkelt Forretningsdrivende og Fagforeningen kan det ikke undgaas, at der blandt organiserede Arbejdere, der bliver bekendt med den etablerede Arbejdsstandsning, vil vise sig en Tilbøjelighed til at søge andre Forretninger. Undertiden kan der være Grund til at tro, at de offentlige Meddelelser om Arbejdsstandsningen paa Grund af hyppig Gentagelse eller de Forhold, hvorunder de gives, ikke saa meget har til Formaal at holde Tilgang af Arbejdskraft tilbage, som at afholde de organiserede Arbejdere fra at købe. Domstolene synes dog at stille strenge Krav til Beviset for en saadan Hensigt, som utvivlsomt maatte gøre Blokademeddelelsen ulovlig.<sup>16</sup>

### § 31.

## Kampen for Organiseringens Udbredelse

En Fagorganisations Indflydelse og Betydning vil i væsentlig Grad afhænge af, hvilken Tilslutning Organisationen kan opnaa blandt vedkommende Fags Udøvere. I betydeligt Omfang vil den nødvendige Tilslutning kunne opnaas ved Agitation; en fuldstændig Organisering inden for et Fag kan dog som Regel ikke opnaas ad denne Vej. Der vil næsten altid være Arbejdere og Arbejdsgivere, som foretrækker at staa udenfor for at undgaa de Forpligtelser baade med Hensyn til Kontingentbetaling og til Deltagelse i Arbejdsstandsning, som uundgaaeligt følger med Medlemskabet i en faglig Organisation. Fra Organisationernes Side ser man med en vis Grund skævt til saadanne Outsidere; den Kamp, som føres af Organisationerne for fordelagtigere Arbejdsvilkaar, kommer ikke blot Medlemmerne til Gode. Tværtimod

---

Plakatbæring U. f. R. 1938. 409, 1957. 204, og ved Strejkevagter, der følger en blokeret Virksomheds Bude til Kunderne, U. f. R. 1928. 188, 810, jfr. 1892. 98 (H. D.).

16. U. f. R. 1916. 558 (H. D.), 1928. 130, V. L. T. 1935. 191, jfr. dog U. f. R. 1943. 177.

Derimod antoges det, at Ombæring af en Plakat uden for en Forretning med Oplysning om, at Forretningens Produkter var fremstillet af uorganiserede Arbejdere, rummede en indirekte Opfordring til at undlade at købe, U. f. R. 1938. 409, jfr. 1939, 414. Hvor en Blokade i sig selv var ulovlig, toges ved Erstatningens Beregning Hensyn til det ved Blokademeddelelsen ved Tab af Kunder forvoldte Tab, U. f. R. 1927. 27 (H. D.).

vil en Lønstigning, der skyldes Fagforeningernes Virksomhed, direkte og indirekte komme uorganiserede Arbejdere til Gode. Omvendt vil en af en Arbejdsgiverorganisation med Held gennemført Arbejdskamp ogsaa gøre det muligt for uorganiserede Arbejdsgivere at modstaa Krav fra Fagforeningernes Side. I vidt Omfang kræver Fagforeningerne af de uorganiserede Arbejdsgivere kun, at de tiltræder den med Fagets Arbejdsgiverorganisation indgaaede kollektive Overenskomst. I mange Tilfælde kan uorganiserede Arbejdere og Arbejdsgivere endog drage positiv Fordel af Organisationernes indbyrdes Strid. Under en Strejke eller Lockout vil de uorganiserede Arbejdere kunne gaa ind i de Arbejders Pladser, som deltager i Arbejdsstandsningen, medens omvendt uorganiserede Arbejdsgivers Virksomhed vil kunne udvides, naar de organiserede Arbejdsgivere er tvungne til at lade deres Virksomhed ligge stille. En effektiv Gennemførelse af Organisationernes Bestræbelser for Tilslutning forudsætter derfor, at Organisationerne er i Stand til at lægge et vist Tryk paa udenforstaaende for at tvinge dem til Indmeldelse. Bl. a. paa Grund af den Anerkendelse, som de af Organisationerne udfoldede Bestræbelser har opnaaet ogsaa fra Lovgivningsmagtens Side, kan man ikke ved den retlige Vurdering bortse fra den praktiske Trang til Anvendelsen af kollektive Tvangsmidler mod Arbejdere og Arbejdsgivere uden for Organisationerne.

Paa den anden Side møder den uindskrænkede Anvendelse af saadanne Tvangsmidler ogsaa store Betænkeligheder. Saaledes som Fagorganisationerne er opbygget paa Frivillighedens Basis og under Foreningsformen, kan det ikke være berettiget gennem kollektiv Tvang at søge fuldstændig at afskære de udenforstaaende fra Erhvervsudøvelse eller Arbejde. Der tiltrænges derfor et Værn for den uden for Organisationen staaende Arbejder eller Arbejdsgiver mod en for vidt dreven Organisationstvang. Hvor vidt dette Værn gaar og bør gaa, kan formentlig ofte være tvivlsomt. De forskellige Afgørelser stemmer heller ikke ganske overens. Det kan dog vistnok i Almindelighed siges, at Trangen til et Værn er størst for dem, som ikke er i Stand til at blive Medlemmer af de faglige Organisationer, hvad enten dette skyldes, at de tidligere er blevet ekskluderet eller af andre Grunde ikke opfylder de almindelige Betingelser for Optagelse. De Hensyn, som taler for at beskytte den, der af egen fri Vilje bestemmer sig til at undlade Indmeldelse, har naturligvis en noget mindre Vægt.

Fra Arbejdsgiverorganisationernes Side føres Kampen for Tilslutning til Organisationerne i Almindelighed ikke med den samme Bitterhed

som fra Fagforeningernes, hvilket formentlig hænger sammen med, at det af Fagforeningerne udøvede Tryk paa den enkelte Arbejdsgiver i mange Tilfælde giver tilstrækkelig Grund til Indtræden i Organisationerne. Solidariteten mellem Dansk Arbejdsgiverforenings Medlemmer har dog fundet Udtryk i den saakaldte *Anmærkning 2* til Arbejdsgiverforeningens Love:

»Det er en Æresforpligtelse for ethvert af Arbejdsgiverforeningens Medlemmer til Fremme af Sammenholdet inden for Foreningen at give Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen Fortrinet ved alle Arter af Forretningsforbindelse, ved Udførelse af Arbejde og ved Levering af Materialer og andre Varer.

Heraf følger:

1. At Arbejdsgiverforeningens Medlemmer bør støtte hinanden ved fortrinsvis at benytte hinanden som Leverandører, og det ikke blot, hvor det drejer sig om Forretningsleverancer, men ogsaa ved de daglige Køb af de almindelige Forbrugsartikler som Klæder, Skotøj, Møbler og andet Indbo, Fødevarer, Cigarer etc. etc.

2. At Medlemmerne bør undgaa at tage Konkurrencetilbud fra Ikke-Medlemmer, medmindre særlige Forretningsforhold, tekniske og konstruktive Forhold, Leveringstid og lign. gør det nødvendigt og naturligt at tage Tilbud uden for Arbejdsgiverforeningens Kreds.

3. At man iøvrigt, naar Tilbud foreligger baade fra Medlemmer og Ikke-Medlemmer, under lige Forhold bør give Medlemmerne Fortrinet og i Egenskab af Entreprenør undgaa at overdrage Arbejde og Leverancer til Ikke-Medlemmer.«

Skønt Forpligtelsen ifølge *Anmærkning 2* betegnes som en Æresforpligtelse, gælder det dog, at Klager over Overtrædelser kan gøres til Genstand for Behandling af vedkommende Organisations Ledelse; hvis de af Ledelsen givne Henstillinger ikke følges, hjemler Lovene næppe yderligere Indskriden. Forpligtelsen gælder ikke, hvor Prisforhold o.l. gør det nødvendigt eller naturligt at foretrække Forretningsforbindelse med uorganiserede, og navnlig af denne Grund kan Bestemmelsen i *Anmærkning 2* ikke faa en saadan indgribende Betydning, at der kan blive Spørgsmaal om at tilsidesætte eller begrænse Bestemmelsens Lovlighed.

Under en Konflikt tilspidnes Modsætningsforholdet mellem Arbejdsgiverorganisationerne og de udenforstaaende Arbejdsgivere. Hvis nogen uden for Arbejdsgiverforeningen under en Arbejdsstandsning handler imod deres Interesser, hos hvem Arbejdsstandsningen finder Sted, er

Arbejdsgiverforeningens Medlemmer ifølge udtrykkelig Bestemmelse i Foreningens Love forpligtet til at afbryde al Forbindelse med vedkommende, saa længe Arbejdsstandsningen varer, og efter Hovedbestyrelsens Bestemmelse eventuelt ogsaa efter dens Ophør. Denne Forpligtelse kan ifølge Vedtagelse af Hovedbestyrelsen udvides til Stridsforhold, som endnu ikke har medført Arbejdsstandsning.

I og for sig kan det siges, at enhver uorganiseret Arbejdsgiver, som fortsætter sin Virksomhed under en af Arbejdsgiverforeningen dekretet Arbejdsstandsning, modvirker de lockoutende Arbejdsgiveres Interesser; et saadant Forhold er der dog ikke tænkt paa ved den anførte Bestemmelse, der i saa Fald næppe heller vilde være lovlig. En egentlig Modarbejdelse foreligger først, naar den uorganiserede Arbejdsgiver overtager Leverancer og Entrepriser, som tidligere har været udført af Medlemmer af Arbejdsgiverforeningen, hvis Virksomhed nu ligger stille. Ligesom Fagforeningerne maa være berettiget til at modvirke Tilgang af uorganiserede Arbejdere under Arbejdsstandsning ved at kræve Afskedigelse af Strejkebrydere ved Arbejdsstandsningens Afslutning, maa Arbejdsgiverorganisationerne være berettigede til gennem Boykot at forhindre Arbejdsgivere i at drage Fordel af Arbejdsstandsningen. Først og fremmest gælder dette, naar Aktionen begrænses til den Tid, hvor Arbejdsstandsningen staar paa.<sup>1</sup> En effektiv Gennemførelse af Formaålet vil dog efter Omstændighederne fordre, at Aktionen kan opretholdes efter Arbejdsstandsningens Ophør, hvilket derfor ikke kan anses for udelukket.<sup>2</sup> Hvis Boykotningen opretholdes i et Omfang, som skønnes at staa i Misforhold til det Formaål, som derigennem forfølges, synes man dog at maatte gøre en Undtagelse, og det er derfor naturligt at fordre, at den ikke udstrækkes en urimelig Tid efter Konfliktens Afslutning. Under alle Omstændigheder er det en uberettiget Udvidelse af Konflikten, hvis Arbejdsgiverforeningen eller Organisationer under denne retter Henvendelse til udenforstaaende Arbejdsgivere, med hvem der ikke paa Forhaand bestaar Aftale om Samvirke, om at deltage i Boykotningen.<sup>3</sup>

---

1. U. f. R. 1920. 20, jfr. smst. S. 21 Noten, Om Boykot af en Kommune, der antog strejkende Arbejdere, U. f. R. 1948. 404.

2. U. f. R. 1919. 207; herved kan det ogsaa bringes i Erindring, at Modarbejdelse under Konflikt efter dennes Afslutning berettiger til at nægte Optagelse, et Skridt som indeholder en anden Form for Boykotning, jfr. foran S. 40.

3. Jfr. foran S. 377 og U. f. R. 1917. 707, jfr. U. f. R. 1901.985, 1903. A. 560, 1919. 937.

Fra Fagforeningernes Side føres Kampen mod Konkurrence fra uorganiserede Arbejderes Side som nævnt med større Energi. Undertiden findes der i Fagforeningsvedtægter udtrykkelige Bestemmelser om, at Medlemmerne ikke maa arbejde paa en Arbejdsplads, hvor der arbejder uorganiserede Arbejdere,<sup>4</sup> eller om, at organiserede Arbejdere skal arbejde for, at kun Medlemmer faar Arbejde inden for vedkommende Fag. Selv om dette ikke er Tilfældet, er det dog almindeligt, at Fagforeningsmedlemmer i Fællesskab søger at hindre Antagelse af uorganiserede Arbejdere paa de Arbejdspladser, hvor de har Arbejde; undertiden træffer man paa det Udtryk, at dette er en Æresforpligtelse for de organiserede Arbejdere. Forsaavidt Bestræbelserne indskrænker sig til, at der uden egentlig Fredskrænkelse lægges et personligt Pres paa de uorganiserede Arbejdere, ved at der ikke tales til dem o. l., kan der ikke ad Rettens Vej søges Beskyttelse for den enkeltes Ret til Arbejde.

Som tidligere omtalt forekommer det, at de kollektive Overenskomster indeholder udtrykkelige Bestemmelser om udelukkende eller fortrinsvis Beskæftigelse af organiserede Arbejdere. Naar Fagforeningerne har paatalt Brud paa saadanne Bestemmelser ved Den faste Voldgiftsret, er Retten til Stadighed gaaet ud fra den Forudsætning, at Bestemmelsen er gyldig. Da Den faste Voldgiftsret imidlertid ifølge sin Sammensætning og Opgave ikke kan tage Stilling til Spørgsmaalet om Aftalens Gyldighed over for Trediemand, kan denne Rets Stilling ikke være afgørende for Bedømmelsen af Lovligheden i Forhold til udenforstaaende Arbejdere. De almindelige Domstole følger dog den samme Linie, idet man har nægtet at yde Erstatning til Arbejdere, som efter Forlangende er krævet afskedigede under Henvisning til bestaaende Eksklusiv- eller Fortrinsaftaler.<sup>5</sup> Til denne Legalisering af Bestræbelser for at hindre visse Kategorier af Arbejdere i at faa Arbejde i deres Fag knytter der sig imidlertid store Betænkeligheder, der vel i nogen Grad her i Landet opvejes ved den retssikrede Adgang til Optagelse i Fagorganisationerne, som er anerkendt gennem Retspraksis. Man kan imidlertid ikke gaa ud fra, at Eksklusivaftaler under alle Omstændigheder vil blive anerkendt som retmæssige.

Er Eksklusivaftalen gensidig, idet det tillige er bestemt, at organiserede Arbejdere alene maa tage Arbejde hos Medlemmer af den kontraherende Arbejdsgiverorganisation, kan der ogsaa rejses Spørgsmaal

---

4. En Anvendelse af Bestemmelser af denne Art maa være ulovlig som Overenskomstbrud over for Arbejdsgiveren, jfr. foran S. 182.

5. U. f. R. 1928. 477 (H. D.), 1932. 534, J. T. 1934. 90.

om Vedtagelsens Lovlighed over for uorganiserede Arbejdsgivere. Hvad man end i Almindelighed vil antage om dette Spørgsmaal,<sup>6</sup> maa det være lovligt, at der mellem Fagforeninger og Arbejdsgiverorganisationer træffes Bestemmelse om, at Fagforeningernes Medlemmer skal forlange samme Løn og øvrige Arbejdsvilkaar ved Arbejde for uorganiserede Mestre, som ydes i Henhold til den med Arbejdsgiverorganisationen indgaaede kollektive Overenskomst.<sup>7</sup> Grunden hertil maa søges i den Betragtning, at det er en Forudsætning for den af Fagforeningen opnaaede Løn, at Fagforeningen ikke støtter en ubillig Konkurrence fra uorganiserede Arbejdsgiveres Side.

Hvorvidt Arbejderne uden for Tilfælde, hvor almindelig Overenskomstbestemmelse hjemler en Fortrinsret til Arbejdet for Fagforeningsmedlemmer, er berettiget til ved Tvang over for Arbejdsgiveren at virke for Afskedigelse af uorganiserede Arbejdere, har stillet sig noget usikkert. Hvis Sagen drejer sig om Arbejdere, der er antaget under en Konflikt med Arbejdsgiveren, og som saaledes har optaget Pladser, der har været besat med Fagforeningsmedlemmer, maa det antages, at Arbejdsstandsningens Ophør lovligt kan betinges af Afskedigelse af den frivillige Arbejdskraft.<sup>8</sup>

Bortset fra dette specielle Tilfælde har Domstolenes Holdning været noget vaklende. Der foreligger paa den ene Side Domsafgørelser, som har nægtet Erstatning til Arbejdere, der ved en Trusel om eller ved Iværksættelse af Arbejdsstandsning er blevet tvunget bort fra deres Pladser.<sup>9</sup> Paa den anden Side kan der ogsaa henvises til nogle Domme,

---

6. I Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 640 er Bestemmelsens Lovlighed forudsat.

7. Jfr. herom S. 136. Det er ogsaa antaget, at en Overenskomst, hvorefter Fagforeningens Medlemmer alene maatte tage Beskæftigelse hos Arbejdsgivere, som havde tiltraadt Fagets Priskurant, var lovlig over for en udenforstaaende Arbejdsgiver, U. f. R. 1918. 805. Se endvidere om Overenskomstbestemmelse, hvorefter Svendebreve, udstedte af en Mester uden for Centralorganisationen, ikke anerkendtes, hvorfor Fagforeningen nægtede de hos en uorganiseret Mester udlærte Optagelse, U. f. R. 1926. 401, hvis Godkendelse af Ordningen dog var begrundet i Skorstensfejerfagets særlige Forhold.

8. U. f. R. 1911. 875, jfr. foran S. 187 f.

9. U. f. R. 1914. 868, J. T. 1928. 99, U. f. R. 1933. 544. Derimod er ved Dommen i U. f. R. 1929. 1111 en Gennemtvinding af Afskedigelse af en arbejdende Forvalter, der stod uden for Organisationens, anset ulovlig over for Forvalteren, skønt han ikke kunde betragtes som Formand i overenskomstmæssig Forstand, og ved Afgørelsen i V. L. T. 1930. 123 synes det, som om Retten vilde være kommet til det modsatte Resultat, saafremt Kravet ikke havde været begrundet i en – iøvrigt urigtig – Formodning om, at Arbejderen lod sig betale under

som gaar i modsat Retning. I Regelen foreligger der da særlige Grunde imod Tilladeligheden af at udøve Organisationstvung. Saaledes er det antaget, at det under alle Omstændigheder maa være ulovligt at forfølge en Arbejder fra Arbejdsplads til Arbejdsplads med Krav om Afskedigelse.<sup>10</sup> Har Tvangen mod Arbejdsgiveren bestaaet i Trusel om eller Iværksættelse af en ulovlig offentlig Boykotopfordring, maa dette medføre, at Aktionen bliver ulovlig ogsaa over for Arbejderen,<sup>11</sup> og det samme Resultat maa man maaske komme til ogsaa i Tilfælde, hvor Arbejdsstandsning er stridende mod Arbejdsgiverens Ret i Henshold til Hovedaftalen.<sup>12</sup> Hvis Kravet gaar ud paa Afskedigelse af en Arbejder i en saadan overordnet Stilling, at det er naturligt for Arbejdsgiveren at kræve ham holdt uden for Organisationen, vil Arbejdsstandsning for at gennemtvinge Indmeldelse være ulovlig over for Arbejdsgiveren. Det er da ogsaa naturligt at anse Krav om Afskedigelse, for hvilket Arbejdsgiveren giver efter, som ulovligt over for den paagældende Arbejder. I en enkelt Afgørelse er der lagt Vægt paa, at vedkommende Arbejder, der havde Borgerskab som Skibsbygmester og i en længere Aarrække havde udført Rundholtsarbejde som Specialitet, paa det paagældende Tidspunkt under Hensyn til sin Alder og øvrige Forhold kunde have rimelig Grund til ikke at ønske at indtræde i Fagforeningen.<sup>13</sup> I hvert Fald kan Fagforeningen ikke blive ansvarlig for en Henvendelse, som – uden at være ledsaget af Trusler – er rettet til Arbejdsgiveren om Afskedigelse af uorganiserede Arbejdere.<sup>14</sup> End

---

Tariffen. Ved Afgørelsen i U. f. R. 1925. 739 er en Blokade af en Mester, der havde bestyret Fagforeningen i den Opfattelse, at han beskæftigede uorganiserede, anset lovlig over for Mesteren.

10. U. f. R. 1928. 423 (H. D.), jfr. U. f. R. 1943. 177; formentlig ligger en tilsvarende Betragtning til Grund for Afgørelsen i U. f. R. 1927. 55 (H. D.), idet den i denne Sag under Trusel om Arbejdsstandsning afskedigede Arbejderske havde modtaget Henstilling fra Fagforeningen om ikke oftere at søge Arbejde paa nogen Fabrik under Tekstilindustrien. Højesterets Begrundelse »har det af Appellantinden i 1913 udviste Forhold (at tage Arbejde under Strejke) ikke kunnet berettigede Foreningen til i 1925 at afskære hende fra at arbejde *paa den her omhandlede Fabrik eller andre Fabrikker inden for Tekstilindustrien*« tyder herpaa, jfr. dog A. D. Bentzon i U. f. R. 1940 B. 75.
11. U. f. R. 1910. 317, jfr. 1907. 413.
12. Jfr. Noten til Afgørelsen i U. f. R. 1927. 55; hvor Eksklusivaftale med en uden for Arbejdsgiverorganisationen staaende Arbejdsgiver udtrykkelig tillod Beskæftigelse af en bestemt uorganiseret Arbejder, ansaa et under Trusel om Arbejdsstandsning rejst Krav om Afskedigelse ogsaa for ulovligt over for Arbejderen, U. D. 16. Juli 1930, Hansen I S. 334.
13. U. f. R. 1922. 371, jfr. 1921. 694 Noten.
14. U. f. R. 1926. 110, U. D. 30. Jan. 1930, Hansen I S. 330, U. f. R. 1931. 580.

mindre kan naturligvis vedkommende Organisation eller Virksomhedens Arbejdere blive ansvarlige, fordi Arbejdsgiveren af egen Drift afskediger en Arbejder, der ikke er Medlem af Fagforeningen, selv om dette skyldes Frygt for Vanskeligheder med de organiserede Arbejdere.

Undertiden kan det forekomme, at Arbejderne ved en Virksomhed i Forening fremsætter Krav om Afskedigelse af en Arbejder, der er Medlem af Fagforeningen, eller at Omstændighederne iøvrigt giver Grund til at antage, at det ikke er en Arbejders Stilling uden for Organisationerne, der giver Anledning til det under Trusel om Arbejdsstandsning fremsatte Krav om Afskedigelse. I saa Fald maa det som Hovedregel antages, at Afskedigelseskravet er ulovligt,<sup>15</sup> uden at det dog kan udelukkes, at uheldig Optræden fra den paagældendes Side i særlige Tilfælde kan berettige til at kræve hans Fjernelse.<sup>16</sup>

---

I Dommen i U. f. R. 1929. 72 (H. D.) forudsættes dog, at det vilde være ulovligt at forfølge uorganiserede Arbejdere fra Arbejdsplads til Arbejdsplads med Henvendelse om Afskedigelse.

15. U. f. R. 1930. 1070, 1936. 786, J. T. 1935. 119. Sidstnævnte Dom angik – hvad der ikke ses af Referatet – uorganiserede Arbejdere, der imidlertid var villige til at indmelde sig i Fagforeningen. At et ubegrundet Forsøg paa at tvinge en Arbejdsformand bort fra sin Stilling ved Standsning af Maskinerne, naar Formanden viste sig i Lokalet, paadrager Ansvar over for Formanden for Tab ved Afskedigelse, er antaget ved Dommen i J. T. 1934. 217. Om Arbejdsstandsningens Ulovlighed over for Arbejdsgiveren, se J. T. 1933. 16.
16. Ved Dommen i U. f. R. 1926. 198 ansaas det saaledes for berettiget, at Arbejderne ved en bestemt Virksomhed, som tilhørte forskellige Organisationer og handlede ganske uden Forbindelse med disse, ved Trusel om Arbejdsstandsning gennemtvang Afskedigelsen af en Arbejder, med hvem Samarbejdet tidligere havde voldt Vanskeligheder.

# Tillæg

## Norm

### FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID.

Affattet af »Fællesudvalget af 17. August 1908 angaaende Arbejdsstridigheder«.

#### § 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 inden for en Frist af 3 Hverdage og i Provinserne inden for en Frist af 5 Hverdage.

Mæglingen foretages saa vidt 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 saasnart som muligt at give den klagende Organisation en tilsvarende Meddelelse om Navnet paa sin Repræsentant ved Mæglingsmødet.

#### § 4.

Opnaas der ikke ved Mægling en Løsning af Striden, skal Mæglingsudvalget straks henvide 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 Paa-beraabelse af, at den foreliggende Strid ikke angaar Forstaaelse af en mellem Parterne bestaaende Overenskomst, kan hver af Parterne gennem sin Hovedorganisation (henholdsvis Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund) indanke Spørgsmaalet om Vægningens Berettigelse for Den faste Voldgiftsret.

#### § 6.

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

Saafernt 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 Stemme- flerhed mellem Voldgiftsmændene. Kan Stemme- flerhed 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, saafernt 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 (jvfr. Overenskomsten af 5. September 1899, andet Stykke).

# Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling

UDARBEJDET AF FÆLLESUDVALGET AF 1. JUNI 1915.

1) Voldgiftsretten – eventuelt Opmanden – bør, forinden en Sag paadømmes, paase, at Parternes Paastandene 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 for 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 Opmanden 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 Stemmegivning 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 Stemmeafstemning. Den paagældende selv deltager i Afstemningen.

# Hovedaftalen

AF 18. NOVEMBER 1960

mellem

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

og

LANDSORGANISATIONEN

DE SAMVIRKENDE FAGFORBUND

## § 1.

*Stk. 1.* I erkendelse af det ønskelige i, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer.

*Stk. 2.* Ved en kollektiv overenskomst forstås (jfr. Lov om Den faste Voldgiftsret, § 4 B og § 17) en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en arbejderorganisation på den ene side og enten en arbejdsgiverorganisation eller en enkelt arbejdsgiver (virksomhed) på den anden side.

### BEMÆRKNINGER.

*Pkt. 1 i Septemberforliget er en overgangsbestemmelse. Det er derfor skønt rimeligt at erstatte det med en bestemmelse, der for det første konstaterer det ønskelige i det kollektive overenskomsts system, for det andet fastslår organisationsretten og for det tredje giver en definition af kollektiv overenskomst.*

## § 2.

*Stk. 1.* Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid« eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med hidtidige aftaler og retspraksis.

*Stk. 2.* Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, eller om, hvilket område overenskomsten har, afgøres ved faglig voldgift.

*Stk. 3.* Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst  $\frac{3}{4}$  af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 4. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i »Normen«, § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

*Stk. 4.* At man agter at forelægge en sådan 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 på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

*Stk. 5.* Såvel de to hovedorganisationer som de under dem hørende organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger og, hvis ulovlig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

*Stk. 6.* Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser som led i en faglig strid systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

*Stk. 7.* Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejder- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

#### BEMÆRKNINGER.

*I § 2, stk. 1, er det anset for rimeligt at fastslå den fredspligt, overenskomsten pålægger parterne.*

*Den i stk. 2 foreslåede bestemmelse hører vel egentlig nærmest hjemme i »Normen«, men skønnes alligevel praktisk at have i det reviderede Septemberforlig.*

*Stk. 3 svarer til bestemmelsen i Septemberforliget, men det er præciseret, at reglerne ikke er gældende i de tilfælde, hvor arbejdet kan standses med hjemmel i »Normen« § 5, stk. 2.*

*Stk. 4 svarer til bestemmelsen i Septemberforliget.*

*Stk. 5 svarer til bestemmelsen i Septemberforliget samarbejdet med en bestemmelse om, at organisationerne skal modarbejde ulovlige arbejdsstandsninger.*

*Stk. 6 svarer til bestemmelsen i Septemberforliget; men der er en del ord, der er udeladt. Grunden til, at disse ord ikke er medtaget, er, at de er overflødige. Forholdet er det, at man på Septemberforligets tidspunkt kun havde mulighed for at drage organisationer til ansvar for retsbrud, herunder affolkning, og derfor var hele den omstændelige tilføjelse i Septemberforligets pkt. 2, 4. punktum, nødvendig; men tilføjelsen blev overflødig efter en halv snes års forløb, nemlig fra 1910, da man fik loven om Den faste Voldgiftsret med dens regler i § 4 B, nr. 2 og 3, der giver hjemmel for at indklage de enkelte medlemmer henholdsvis af arbejdsgiverorganisationer eller af arbejderorganisationer.*

*Der er opnået enighed om at indsætte ordene »som led i en faglig strid«, idet denne tilføjelse dækker den herskende retstilstand.*

*Stk. 7 svarer til Septemberforligets pkt. 2 i slutningen, idet dog 2. punktum i stk. 7 er nyt og har til hensigt at hidføre en ændring i hidtidig retspraksis vedrørende organisationernes muligheder for at yde støtte til nyindmeldte medlemmer.*

### § 3.

Overenskomster afsluttet mellem de to hovedorganisationer skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

#### BEMÆRKNINGER.

*Bestemmelsen er bortset fra en enkelt sproglig rettelse den samme som i Septemberforligets pkt. 3, der (jfr. Illum, side 87) kun er en legitimationsregel.*

#### § 4.

*Stk. 1.* Parterne er enige om, at arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft skal udøves på en over for arbejderne forsvarlig måde og således, at arbejderens overenskomstsmæssige rettigheder ikke krænkes.

*Stk. 2.* Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretslig vej.

*Stk. 3.* Ved udøvelsen af retten til at foretage enkeltmandsafskedigelse må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejder, der er fyldt 20 år og har været uafbrudt beskæftiget i pågældende virksomhed i mindst 1 år, har den pågældende arbejder ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

b) Hvis man fra arbejderside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejderens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdere.

c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

d) Lykkes det ikke ved de ovennævnte forhandlinger at opnå enighed, har det i sagen interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) inden for en frist af 15 dage efter organisationernes forhandling ret til at begære sagen gjort til genstand for behandling i et af hovedorganisationerne nedsat permanent nævn bestående af 2 repræsentanter valgt af hver af hovedorganisationerne samt en af hovedorganisationerne blandt højesterets medlemmer valgt formand og opmand. Kan enighed om valget ikke opnås, udpeges opmanden af højesterets præsident. Valgene gælder for 3 kalenderår ad gangen, og der vælges 2 stedfortrædere for hvert af de 4 nævnsmedlemmer. Nævnet tiltrædes ved hver sags behandling af en repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet nævnsmedlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejderens eller virksomhedens forhold, kan nævnet bestemme, at arbejdsgiveren skal betale den afskedigede arbejder en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejder, men som ikke kan overstige 13 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

#### BEMÆRKNINGER.

*ad stk. 1. I forhold til Septemberforligets pkt. 4, 1. punktum, er der foretaget forskellige ændringer, der dels er udtryk for ønsket om at gennemføre en moderniseret sprogbrug, dels tager hensyn til den retspraksis, der har udviklet sig på basis af Septemberforligets pkt. 4.*

*Specielt bemærkes, at ordene »til enhver tid« er udeladt, fordi retspraksis ikke ses at have tillagt disse ord nogen som helst betydning.*

*ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til Septemberforligets pkt. 4, 2. og 3. punktum, men i en moderniseret skikkelse.*

*ad stk. 3. De i dette stykke optagne bestemmelser imødekommer et stærkt ønske fra arbejderside om at gennemføre en indskrænkning i arbejdsgiverens afskedigelsesret, som i henhold til Septemberforligets pkt. 4 var fuldstændig fri. De opstillede regler taler for sig selv, og det skal blot fremhæves, at man har lagt vægt på, at den påståede urimelige afskedigelse først og fremmest gøres til genstand for lokal drøftelse, idet det er hovedorganisationernes opfattelse, at der ofte foreligger misforståelser, der på denne måde kan bringes ud af verden. Det er tanken, at virksomhederne ved disse lokale drøftelser skal være repræsenteret ikke alene ved arbejdslederne, men som regel også ved den øverste ansvarlige ledelse.*

## § 5.

*Stk. 1. Arbejdsledere, formænd og personer i tilsvarende stillinger, som i forholdet over for arbejderne er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.*

*Stk. 2. Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejder ansættes på funktionærvilkår, hvis han i øvrigt ikke opfylder betingelserne for at blive anerkendt som formand i Hovedaftalens forstand.*

*Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.*

### BEMÆRKNINGER.

*I stk. 1 er der i forhold til Septemberforligets pkt. 5 foretaget nogle ændringer, der er af redaktionel art, idet det har været hensigten, at den rette fortolkning af arbejdslederbegrebet som hidtil skal udformes i retspraksis, således at hvert enkelt tilfælde, hvor der er uoverensstemmelse mellem parterne, skal finde sin konkrete afgørelse ved retten på baggrund af gældende retstilstand.*

*Bestemmelsen om, at arbejdsgiveren træffer sin afgørelse efter samråd med den person, der ønskes udpeget til arbejdsleder, er udtryk for hensyntagen til arbejdslederne og deres organisationer. Bestemmelsen i stk. 3 har et tilsvarende formål.*

*Stk. 2 er udtryk for, at det er parternes hensigt at modvirke forsøg på misbrug eller omgåelse af bestemmelsen i stk. 1.*

## § 6.

Parterne vil modvirke eventuelle forsøg på at holde personer uden for arbejderorganisationerne under påberåbelse af kompagniskabs- eller interessentskabsaftaler, som ikke gør de pågældende til virkelige parthavere i virksomheden.

### BEMÆRKNINGER.

*På tilsvarende måde, som man i bemærkningerne til § 5, stk. 2, har præciseret, at bestemmelsen tilsigter at imødegå eventuelle forsøg på misbrug eller omgåelse, har man med denne bestemmelse tilsigtet at understrege, at der er enighed om, at proformakontrakter angående kompagniskab eller interessentskab ikke må benyttes til at holde folk uden for arbejderorganisationerne.*

## § 7.

*Stk. 1.* Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

*Stk. 2.* Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

### BEMÆRKNINGER.

*Bestemmelsen i stk. 1 er ikke enslydende med, men svarer til bestemmelsen i Septemberforligets pkt. 6. Bestemmelsen er en almindelig deklaratorisk regel om opsigelse, som skal gælde, når ikke andet er aftalt.*

*Stk. 2 er i forhold til Septemberforliget helt nyt, men den foreslåede bestemmelse sigter kun til at indsætte den regel, som allerede er knæsat i retspraksis med hensyn til frigørelsesvarsler. Det er fundet rigtigt, at denne vigtige regel direkte skal kunne læses ud af Hovedaftalen.*

## § 8.

Hovedorganisationerne er enige om, at der bør indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssigt.

### BEMÆRKNINGER.

*I denne bestemmelse giver hovedorganisationerne udtryk for ønskeligheden af indførelse af tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssigt.*

## § 9.

*Stk. 1.* De to hovedorganisationer vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

*Stk. 2.* Der bør i de kollektive overenskomster tilstræbes aflønningsformer, der er produktivitetsfremmende og tillige giver arbejderne adgang til større indtjening end ved arbejde på almindelig timeløn, idet der i reglen, hvor det er muligt at lade samme arbejde udføre såvel på akkord som på almindelig timeløn, kan forventes en større arbejdsydelse og dermed større fortjeneste ved akkord eller lignende aflønningsform end ved almindelig timeløn.

*Stk. 3.* Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejder udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

### BEMÆRKNINGER.

*Der er enighed om, at en stor del af Septemberforligets pkt. 9 er både overflødig og utidssvarende; men man er enig om at bibeholde deklarationen om ønskeligheden af rolige og stabile arbejdsforhold. Den tidligere bestemmelse om, at der ikke må lægges hindringer i vejen for, at en arbejder udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham, er bibeholdt i en lidt moderniseret skikkelse, og der er indføjet (i stk. 2) en ny bestemmelse med anbefaling af akkord og andre produktivitetsfremmende aflønningsformer.*

## § 10.

I tilfælde af påstået brud på denne hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Den faste Voldgiftsret, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

### BEMÆRKNINGER.

*Bestemmelsen i Septemberforligets pkt. 10 er forældet og uanvendelig, men dens forskrift om fællesmøde er medtaget og udvidet, således at der skal afholdes fællesmøde ikke blot om brud på Hovedaftalen, men også om brud på anden kollektiv overenskomst.*

## § 11.

De under de to hovedorganisationer hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale opsiges af en af hovedorganisationerne.

### BEMÆRKNINGER.

*Der har været enighed om, at man ikke kan gå videre end til en bestemmelse, der svarer til Septemberforligets pkt. 13, og at man derfor måtte være klar over, at tidligere medlemmer af hovedorganisationerne, så snart Septemberforliget afløses af denne hovedaftale, ikke længere er bundet hverken ved Septemberforliget eller af den nye hovedaftale.*

## § 12.

*Stk. 1.* Denne hovedaftale er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 1966. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

*Stk. 2.* Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de i kraft værende kollektive overenskomster afløses af nye, og Hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

### BEMÆRKNINGER.

*Medens Septemberforliget ikke indeholdt nogen regel om gyldighedstid og opsigelsesvarsel, har der været enighed om, at der i den nye hovedaftale skulle indsættes en sådan. Samtidig har der været enighed om, at stabilitet på dette område er af værdi, og den vedtagne bestemmelse giver udtryk herfor.*

*Der er opnået enighed om, at Hovedaftalen, selv om den opsiges til en 1. oktober, dog løber videre, indtil de på den pågældende tidspunkt i kraft værende kollektive overenskomster afløses af nye, hvorved man i fremtiden undgår en uenighed som den, der opstod ved opsigelsen af Septemberforliget.*

§ 13.

Denne hovedaftale, der afløser forliget af 5. september 1899, træder i kraft samtidig med fornyelsen af de nu gældende overenskomster.

BEMÆRKNINGER.

*Bestemmelsen giver udtryk for en naturlig konsekvens af det princip, der er fastslået i § 12, stk. 2.*

*ad samtlige bestemmelser i Hovedaftalen.*

Hovedaftalen giver på en række punkter nye regler for det mellem arbejdsmarkedets parter gældende retsgrundlag, og samtidig er der foretaget en række redaktionelle ændringer i de fra Septemberforliget hentede bestemmelser. Nye formuleringer skal ikke ændre hidtil gældende retstilstand undtagen i de tilfælde, hvor det har været parternes udtrykkelige hensigt.

# Sagregister

- Afkald paa Løn 145.  
– paa Ret til Paatale af Overenskomstbrud 115, 322.  
– paa Ret til at nægte Optagelse 30<sup>3</sup>, 44.
- Afskedigelse 179.  
– under Akkord 174.  
ulovlig – ved Omlægning af Arbejdet 184.  
Arbejdsgivers Ret til – iflg. Hovedaftalen 189 ff., 366.  
Arbejdsgivers Oplysningspligt m. H. t. Afskedigelsesgrund 189, 194.  
– af særligt favoriserede Arbejdere 189.  
– af Tillidsmand 212 ff.  
kollektive Afskedigelser 221 f.  
– i Forbindelse med Konflikt 232 f.  
Arbejdsstandsning som Reaktion mod – 264 f.  
Begæring om Voldgift p. Gr. a. – 292.  
– af organiserede Arbejdere 188, 199 ff., 366.  
– i Henhold til Eksklusivaftale 385.
- Afskedigelsesnævnet 304.
- Afstemning,  
– inden for Organisationerne 27.  
– om Mæglingsforslag 99 ff.  
(Se ogsaa *Stemmeret* og *Stemmevægt*).
- Afstemningsgrupper, 94, 101.
- Afsætningsblokade 376, 380 f.
- Aftalefrihed,  
Medlemmers –, se *Indskrænkninger i Medlemmers Aftalefrihed*.
- Afvisning,  
– af Mæglingsbegæring 287 f.  
– fra faglig Voldgift 293.  
– fra Den faste Voldgiftsret 80, 284<sup>22</sup>, 311, 313<sup>33</sup>.
- Akkord 156 ff., 168 ff.  
Risiko for mislykket Arbejde 168.  
Akkordprislistes 168 f., 172<sup>44</sup>, 268.  
Opsigelse af Akkordprislistes 250.  
tvungen – 169.  
Akkordafsnævnet 169.  
– ved nye Arbejdere 169 ff.  
faste Akkorder 172, 268.  
Gruppeakkord 172.  
Forskud paa – 172 f.  
Akkordunderskud 173.  
Akkordoverskud 173.  
Mesters Andel i – 173<sup>17</sup>.  
Ændring af Arbejdsvilkår 173 f., 195.  
Afskedigelse under – 174.  
Opmaaling af – 175.  
Mesters Indsigelser mod Svendenes Akkordopgørelser 175 f.  
Tidsstudier til Fastsættelse af – 196 f.
- Almindelige  
Retsgrundsætninger,  
Handlings Ulovlighed efter – 281.
- Andel i Virksomhedens Overskud 157.
- Anfægtelighed,  
– af Afgørelse om Bøde paalagt Medlem 55 f.  
– af Mæglingsafgørelse 287<sup>2</sup>.  
– af faglig Voldgiftskendelse 294, 300 f.  
– af Kendelse afsagt af Den faste Voldgiftsret 313.
- Anmærkning 2 i Dansk Arbejdsgiverforenings Love 383.
- Ansvar,  
– for Foreningshandling 68 ff., 324 f.  
– for Medlemmers Overenskomstbrud 326 ff.

- Ansvar,  
   – for Medlemmers Kontraktbrud 350 ff.  
   Se ogsaa *Bod, Erstatning, Overenskomstbrud, personligt Ansvar*.
- Antagelsesretten 182 f., 365 f.  
   Se ogsaa *Eksklusiv- eller Fortrinsaftale*.
- Appel, se *Anfægtelighed*.
- Arbejdernes Frihed til Indmeldelse i Organisation 188, 199 ff., 368 f.
- Arbejdsaftaler, se *Enkeltaftaler*.
- Arbejdsanvisning 51, 182.
- Arbejdsdag 177 f.
- Arbejdsformænd 37<sup>11</sup>, 79<sup>4</sup>, 199 ff.  
   Ret til at staa uden for Fagforeningerne 90, 134, 199 ff., 367, 369, 387.  
   Klage over – 198.  
   Kriterier 201 ff.  
   Er Overenskomsternes Bestemmelser anvendelige paa – ? 206 f.  
   Ret til Overtagelse af Arbejde under Konflikt 207.
- Arbejdsgiverforeningen af 1896 10.  
   Se ogsaa *Dansk Arbejdsgiverforening*.
- Arbejdsgiverorganisationer, historisk Udvikling 10 f.  
   Formaal 23 f.  
   Opbygning 26.  
   Ret til Optagelse i – 43 f.
- Arbejdsgivers Insolvens, se *Betalingsstandsning*.
- Arbejdsgivers Pligt til Forhandling 197, 209.
- Arbejdsgivers Ret til at lede og fordele Arbejdet 84, 89 f., 173 f., 177, 181–98, (§ 15), 239, 341 f., 365 f., 366 f.  
   Se ogsaa *Afskedigelse og Antagelse*.
- Arbejdskommissionen af 1925 16 f., 21, 22.
- Arbejdsledere 198, 199 ff., 367, 369.  
   Se ogsaa *Arbejdsformænd*.
- Arbejds løn, se *Løn*.
- Arbejdsløses Adgang til Optagelse 40, 44.
- Arbejds løsheds kasser,  
   Medlemsskab Betingelse for Optagelse i Fagforening 40.  
   Støtte fra – til ulovlig Strejke 331<sup>42</sup>.
- Arbejds mænd 136, 138 f.
- Arbejds nedlæggelse, se *Arbejdsstandsning* med Henvisninger.
- Arbejds- og Forligsnævn 18.
- Arbejdspladsens Forevisning 264.
- Arbejdsretskommissionen af 1957 13.
- Arbejdsstandsning,  
   Begreb 217 ff. (§ 17).  
   Iværksættelse 25 f., 27, 228 ff. (§ 18).  
   Formaal 357 ff. (§ 29).  
   Forbud mod – 8 f., 18, 84, 243, 244, 359.  
   Varsel af – 228 ff., 231 ff., 246, 270 f.  
   Fortolkning af Varsel 232., Varsel afgives til Hovedorganisationerne 233 f., uvarslede følger af – 235 ff.  
   Vedtagelse 231.  
   Omfang 232, 233 f., 236 f., 374 ff.  
   Retten til – 238 ff. (§ 19), hvor Parterne alene er bundet af Hovedaftalen 238 ff., hvor der tillige bestaar faglig Overenskomst 244 ff.  
   – vedtaget udenom Organisationen 73.  
   Parternes Pligt til i Overenskomstperioden at undlade – 112 f., 244 ff.  
   – i Anledning af Tvist om Overenskomsters Forstaaelse 224 ff., 255 f.  
   Successiv Iværksættelse 233.  
   – i Anledning af nye Krav 245 ff.  
   – paa Grund af Vold mod Arbejder 198.  
   – paa Grund af (tidl.) Arbejdsgivers Betalingsstandsning 257 ff., 363 f.  
   – paa Grund af Hensyn til Liv 260.  
   – paa Grund af Hensyn til Velfærd eller Ære 261.  
   – uden for de i Normen angivne Tilfælde 261 ff.  
   – som Reaktion mod Afskedigelse 264, 365 f.  
   – for at gennemtvinge Afskedigelse 367.  
   – som almindelig Demonstration 265.  
   Spørgsmaalet om –s Lovlighed normalt unddraget de faglige Voldgiftsretters Paakendelse 285.  
   ulovlig – (generelle Betragtninger) 315.

- Arbejdsgivers Pligt til at søge – afværges 318 f.
- trods Kendelse eller Forlig 320.
  - indirekte Tab ved – 321 f.
  - Organisationernes Pligt til at søge – afværges 327 eller standset 328.
  - Offentlige Meddelelser om – 346 ff., 377.
  - Tjenestemænds Deltagelse i – 352 f.
  - over for enkelte Arbejdsgivere inden for Faget 361.
  - som Organisationstvang 366 f.
  - for at gennemtvinge Rationalisering 367 f.
  - for at gennemtvinge Organisationsændring 370.
  - til Støtte for ulovlig Aktion 371.
  - til Støtte for udenlandsk Konflikt 252 ff., 371.
  - som politisk Middel 265, 371 ff.
  - Opfordring til – 377 f., se ogsaa *Blokadeopfordring*, *Boykotopfordring*.
  - Se ogsaa *Arbejdsvægring*, *Blokade*, *Bod*, *Boykot*, *Frigørelsesvarsel*, *Generalstrejke*, *kollektive Kampskridt udenfor Overenskomsternes Omraade*, *Livsfare*, *Overdragelse af Virksomhed*, *Strejke*, *Strejkearbejde*, *Strejkebryder*, *Sympatiaktioner*.
- Arbejdstempo 176.
- Arbejdstid 91<sup>24</sup>, 177 ff., 263.
- Arbejdsvægring 237, 244<sup>17</sup>, 247 f., 257 f.
- Se ogsaa *Arbejdsstandsning*.
- Augustudvalget 13, 97 f., 225 f.
- Bedriftsraad 22.
- Begunstigelser,
- til uorganiserede Arbejdere 183.
  - udover de overenskomstmæssige 149 f., 157. (Andel i Virksomhedens Overskud).
- Bemærkninger til Hovedaftalen 12.
- Beskæftigelse af uorganiserede Arbejdere, se *uorganiserede Arbejdere*.
- Besættelsestiden 18 f., se ogsaa 120<sup>24</sup>.
- Betalingsstandsning,
- lovlig Arbejdsvægring ved – 257 ff., 363 f.
- Sympatiaktion paa Grund af – ulovlig 374.
- Betingelser for Optagelse i faglig Organisation 37 ff.
- Se ogsaa *Nægtelse af Optagelse*.
- Betroede Arbejdere,
- Afgrænsning over for Formænd 202.
  - Adgang til Deltagelse i kollektiv Aktion 352.
- Bevisbyrderegler,
- med Hensyn til Underbetaling 149 f.
  - med Hensyn til ulovlig Afskedigelse 189.
- Bibeskæftigelse,
- Betydning ved Optagelse i faglig Organisation 38.
  - berettiger ikke til Eksklusion 63<sup>37</sup>.
- Black-lists 348 f., 355.
- Blokade (se endvidere *Arbejdsstandsning*),
- Begreb 218, 220.
  - hemmelig – 220.
- Blokadeopfordring 220, 346 ff., 374 ff.
- Bod 311, 316, 323 ff. (§ 26).
- for Underbetaling 145 f.
  - for uberettiget Afskedigelse af Tilidsmand 216 f.
  - i Modsætning til Erstatning 281, 314 f.
- Udmaaling 316 ff.
- paalagt enkelte Arbejdere 317, 323 f.
- Bortfald 316, 317 ff.
- Betydning af Alder og Køn 321.
- Bestemmelse om kollektivt Ansvar 332.
- Boykot 224 f., 235.
- af bestemte Arbejdere 369 f.
  - Se endvidere *Arbejdsstandsning*.
- Boykotopfordring 224 f., 377 ff.
- Brancheklubber 25.
- Bristende Forudsætninger 119 f.
- Brugsforening 129<sup>32</sup>.
- Bøde,
- paalagt af upartisk Voldgiftsret 34, 55 f., 56 f.
  - som Betingelse for Optagelse eller Forbliven i Organisation 42 f., 56 f.

- Bøde,  
 Tilbagesøgning af erlagt - 43<sup>44</sup>, 56.  
 Appel af Afgørelse om - paalagt Medlem 56.  
 - for Nægtelse af at efterkomme ulovligt Paabud 51.  
 - for Krænkelser af Medlemsforpligtelser i Almindelighed 54-57.  
 Eksklusion paa Grund af Ikke-Betaling af - 59 f.  
 - paalæg kan udelukke Eksklusion 64.  
 - for Overtrædelse af Forligsmandsloven 102.
- Chikane 48 f., 189<sup>33</sup>, 358 f.
- Dansk Arbejdsgiverforening 10, 26 f., 89.
- Datterselskab,  
 om - er bundet af Moderselskabets Overenskomst 132.
- Deling af Organisation 126.
- Den faste Voldgiftsret 256 f., 305 ff. (§ 24).  
 Oprettelse 13.  
 Virkeomraade 79, 277 ff., 305<sup>1</sup>.  
 Grundprincipper 82.  
 Parterne 82 f.  
 Ikke-Efterkommelse af -s Kendelser 257.  
 Vidneførsel 97, 307 f.  
 Sættelse 305 ff.  
 Mødepligt for - 307 f.  
 rette indklagede 308.  
 Skriftveksling 309.  
 Forberedende Møde 309.  
 Afvigelser fra borgerlig Retspleje 309 f.  
 Votering 310.  
 Afvisning 80, 284<sup>23</sup>, 311, 313<sup>33</sup>.  
 foreløbig Kendelse 312.  
 Sagsomkostninger 312 f.  
 Appel 313.  
 Overensstemmelse med de ordinære Domstoles Praksis 340 ff.
- Den internationale Arbejderforening 9.
- Den permanente Voldgiftsret 12.
- Deponering af Løn under Konflikt 226, 248, 318 f.
- Depositum, Tilbageholdelse af Løn som - 151.
- De samvirkende Fagforbund,  
 Stiftelse 9.  
 Opgaver 25 f.  
 Beføjelse til at afslutte Overenskomst 87 f.  
 -s Grænseudvalg 63.  
 Se ogsaa *Landsorganisationen i Danmark*.
- Domstolskompetence 32 f., 278 f., 281 f., 301 f., 313.
- Droskekonflikten 240.
- Dødsfald, Arbejdsgivers - 128 f.
- Dyrtidstillæg, se *Prisregulering*.
- Efterbetaling af Løn 146.  
 De ordinære Domstoles Kompetence 148.  
 - efter Underbetaling paa Grund af Vildfarelse 152 ff.
- Eftergivelse af Lønkrav 145.
- Eksigibilitet, Voldgiftskendelse - 301, 311 f.
- Eksklusion (se ogsaa *Nægtelse af Optagelse*) 40 f., 45 f., 51, 59 ff.  
 Frafald af - 64.  
 ulovlig - 67.  
 - af ulovligt strejkende 331.
- Eksklusiv- eller Fortrinsaftale 29 f., 35 f., 37 f., 117 f., 118, 125, 187, 207<sup>37</sup>, 239 f., 366, 385 f.
- Ekstrabetaling, se *Begunstigelser udover de overenskomstmæssige*.
- Ekstrakontingent 45 f.
- Embedsmænd, se *Tjenestemænd*.
- Enighedskammeret 11.
- Enkeltaftaler,  
 - i Modsætning til kollektiv Overenskomst 77.  
 -s Ugyldighed 146 ff.  
 - med særlige Begunstigelser 149 f.  
 Paakendelse ved faglige Organer af Krav i Henhold til - 279.
- Erhvervs- og Arbejdsmiljøfrihed 335 ff.  
 Se ogsaa »*Tugthusloven*«.
- Erstatning,  
 - for uberettiget Nægtelse af Optagelse 44, 45, 67 ff.  
 - for Tab ved ulovligt Paabud til Medlem 51.  
 - for Tab ved Organisationens uberettigede Vægning ved at støtte Medlem 54.

## Erstatning,

- for ulovlig Eksklusion 64<sup>44</sup>, 67.
- for tabt Arbejdsfortjeneste af andre Grunde 67 f.

Fastsættelse af – i disse Tilfælde 68.  
–sansvaret 68–76 (§ 6).

## Medvirken 73 f.

- for manglende Underretning til Erhverver af Virksomhed om bestaaende Overenskomst 129.
- for Forgængers Overenskomstbrud 130.
- i Modsætning til Bod 281, 314 f.
- for indirekte Tab ved Arbejdskamp 342 f.
- Fastsættelse af – for Skade ved ulovlig kollektiv Aktion 343 f.
- for Medlemmers Kontraktbrud 350 f.
- for ulovlige Kampskridt i Almindelighed 354 ff.
- for skadelige Oplysninger om afskedigede Arbejdere 369 f.

Se ogsaa *Bod*.

## Fagenes Grænser,

- med Henblik paa Optagelse i faglig Organisation 37 f.
- med Henblik paa Eksklusion 63 f.
- med Henblik paa Afslutning af Overenskomst 118 f.
- med Henblik paa Antagelse af Arbejdere 184 f.

## Fagforbund 25 f.

## Fagforening,

- Definition i snæver faglig Betydning 25.
- Ret til Optagelse i – 28 f., 35–45 (§ 3). stedligt Omraade 39.
- fagligt Omraade 63 f., 184 f.
- Frihed til Medlemsskab (i Forholdet til Arbejdsgiver) 182 f., 187 f., 199 ff., 368 f.

## Faglige Gyldighedsomraade,

Overenskomsters – 134–40, 184 f.

## Faglig Mægling 275 f., 286 ff. (§ 22).

## Faglig Strid,

Organer til Behandling af – 275 ff. (§ 21).

Se ogsaa *faglig Mægling, faglig Voldgiftsret, Den faste Voldgiftsret*.

Faglig Uddannelse som Betingelse for Optagelse 39.

Faglig Voldgift 291 ff. (§ 23).

Begæring om – 291 f.

Afvisning af Mæglingsbegæring 291 f.

Valg af Opmand 295 f.

## Faglig Voldgiftsret,

Omraade 277, 285.

Nedsættelse af – 295.

Medlemmers Inhabilitet 296 ff.

Sammentræden 297.

Skriftveksling 297 f.

Vidneførsel 297 f.

Udeblivelse 298.

Kendelse 298 f.

Appel 300 f.

Retskraft 302 f.

Fagorganisationer, se *Arbejdsgiverorganisationer, Dansk Arbejdsgiverforening De samvirkende Fagforbund, Fagforbund, Fagforening*.

Faste Akkorder 172, 268.

Ferie 117<sup>12</sup>, 180, 245.

Flytning af Virksomhed 143.

Forbud mod Medlemsskab i Fagforening 187 f., 199 ff., 368 f.

Forbundskongressen 26.

Fordringsrettigheders Beskyttelse over for Trediemand 350 f.

Forening 28, se ogsaa *Fagforening, Ansvar*.

Retten til at staa i eller uden for – 335.

Foreningen af Arbejdsgivere, der beskæftiger Handels- og Kontor-medhjælpere 133 f.

Foreningshandling, Ansvaret for – 68 ff. (§ 6), 324 ff., 339.

Foreningsretten, Betydning for de faglige Organisationer 32, 68 f., 81 f.

Foreningsteorien 81 f.

Foreningsvoldgift 32 ff., 55.

Forevisning af Virksomhed 264.

## Forhandling,

– i Henhold til Normen 275 f., 290 f.

– om ny Overenskomst 92 ff., (§ 9).

Spørgsmaal ved Overenskomst hen-skudt til – 109, 246.

Se ogsaa *fri Forhandling*.

- Forhandlingsregler 20, 93 f., 101, 171, 266, 275.
- Forhandlingsret,  
– paa ekskluderet Fraktions Vegne 127<sup>26</sup>.
- Underentreprenørs – 132.
- Forligsinstitutionen 95 ff.
- Forligsmandsloven 14, 20, 95 ff.
- Forligsmægling, se *Mægling i Arbejdsstridigheder*.
- Formænd, se *Arbejdsformænd*.
- Fornyelse af kollektiv Overenskomst 92 ff. (§ 9).
- Forpagter af Landejendom 129<sup>32</sup>.
- Forpligtelser udover Medlemstiden 66 ff., 124–27.
- Forskud paa Akkord 172 f.
- Fortolkning af kollektiv Overenskomst 104–113 (§ 10).
- Fortrinsaftale, se *Eksklusiv- eller Fortrinsaftale*.
- Fortrædigelsesklausul 187.
- Forudbetaling af Løn 150 f.
- Forældelse af vedtægtsstridigt Forhold 41 f.
- Fredskrænkelser (se ogsaa *Æreskrænkelser*) 345 ff., 377.
- Fredspligt 244.  
Se ogsaa *Strejkeforbud*.
- Fri Forhandling 162 ff., 171 f.
- Frigørelsesvarsel 270 ff.
- Frivillig Arbejdskraft 187, 386.
- Fuldbyrdelse, se *Eksigibilitet*.
- Funktionærer 102 ff., 133 f., 369.
- Fællesudvalg 10 f., 18, 94.
- Genantagelse,  
samme Løn ved – 164.  
– efter Konflikt 187 f., 230 f.  
– af Tillidsmænd 215 f.  
– kan ikke gennemføres ved Eksekution 216.
- Generalforsamling 26, 27, 33, 48, 49, 56, 65, 71, 231, 325.
- Generalstrejke 371, 372<sup>37</sup>.
- Genoptagelse i faglig Organisation 42, 44.
- Godkendelse, Hovedorganisationens  
– af Overenskomst 85, 89.
- Grundlovens § 74, 337.
- Gruppeakkord 172.
- Grænsekonflikter,  
– ved Optagelse i faglig Organisation 37 f.  
– ved Eksklusion 63 f.  
– ved Afslutning af Overenskomst 118 f.  
– ved Antagelse af Arbejdere 184 f.  
– ved Udvidelse af Arbejdsstandsning 236.
- Grænseudvalg, De samvirkende Fagforbunds – 63.
- Handels- og Kontormedhjælpere 79, 133 f., 199 f., 229<sup>8</sup>.
- Handlefrihedens Grænser 333 ff.
- Havnearbejde 170.  
»Helhedsløsning« 20.
- Hovedaftalen af 18. November 1960, 392–98 (Gengivelse), 12, 78 f., 89 f., 93<sup>3</sup>, 95, 123, 125, 169<sup>33</sup>, 189 f., 199, 203, 206, 208, 229, 238, 239, 240 f., 243, 282, 340, 357<sup>1</sup>.  
§ 1: 77, 93<sup>3</sup>, 123.  
§ 2: 90, 122 f., 123, 218, 229 f., 237 f., 244 ff., 271, 290 f., 292 med Note 5, 325, 378 f.  
§ 3: 68, 87 f.  
§ 4: 90, 173 f., 181–98 (§ 15), 209, 241, 276, 288, 304, 321, 341, 365 f.  
§ 5: 90, 199 ff.  
§ 6: 90, 133.  
§ 7: 92, 267 f., 271.  
§ 8: 208 f.  
§ 9: 176, 241.  
§ 10: 254, 309.  
§ 11: 124, 125.  
§ 12: 267.  
§ 13: –
- Hovedentreprenør,  
Ansvar for Underentreprenørs Overenskomstbrud 130 f.
- Hovedoverenskomster 78 f.
- Indirekte Kampskridt 374 ff.
- Individuelle Arbejdsaftaler,  
se *Enkeltaftaler*.
- Indmeldelse under Konflikt 122 ff., 233 f.
- Indskrænket Drift 178.
- Indskrænkning i Medlemmers Aftale-

- frihed 31, 47, 89 ff., 145 ff. efter Medlemsforholdets Ophør 66 ff.  
 Indskud ved Optagelse 45 f.  
 Ingeniører 79<sup>4</sup>.  
 Inhabilitet,  
   Mæglingsmand 289.  
   Voldgiftsretsmedlem 296.  
 Injurier 345 f. Se ogsaa *Fredskrænkelser*, *Æreskrænkelser*.  
 Insolvens, se *Betalingsstandsning*.  
 Interessekonflikt 247, 275 f.  
 Interessentskab som Dække over Arbejdsforhold 132 f.  
  
 Jernindustriens Overenskomst af 1900 209.  
  
 Kolindsundsagerne 355 f., 379 f.  
 Kollektiv Arbejdsoverenskomst, se *kollektiv Overenskomst*.  
 Kollektiv Arbejdsstandsning, se *Arbejdsstandsning* m. Henvisninger.  
 Foreligger der kollektiv Optreden? 159 f., 325 f., 339.  
 Kollektive Afskedigelser 221 f.  
 Kollektive Kamps-kridt uden for Overenskomsternes Omraade 15, 142, 224 ff., 333 ff., (§§ 27-31, se Indholdsfortegnelsen).  
 Kollektiv Overenskomst 77 ff. (§ 7).  
   Begreb 77.  
   Hovedoverenskomster 78 f.  
   berettigede og forpligtede Parter 46 f., 81 ff., 121, 143 f., 322.  
   Indgaaelse 84 ff. (§ 8), Form 84-87, Kompetence 47, 87-92, 118.  
   Fravigelighed 89 ff., 111, 149 ff.  
   Fornyelse 92-104 (§ 9).  
   Opsigelse 92, 93, 126 f., 266 ff.  
   Fortolkning 104 ff. (§ 10).  
   Udfyldning 112 f. (se ogsaa *Koutumer*)  
   Ugyldighed 113 ff. (§ 11).  
   Tvist om Forstaaelsen af - 114 f., 255 ff., 285.  
   Misligholdelse 119, 282 f., se nærmere *Overenskomstbrud*.  
   personlige Gyldighedsomraade 121-34.  
   faglige Gyldighedsomraade 134-40, 184.  
  
 stedlige Gyldighedsomraade 140-43.  
 Omgaaelse af - 128, 130, 132 f., 184, 189.  
 Bestemmelser om Løn og øvrige Arbejdsvilkaar 143 ff. (§§ 13-14).  
 Ophør 266 ff. (§ 20), se ogsaa *Opsigelse*.  
 stiltiende Fornyelse 273.  
 Kollektivt Ansvar 315 f., 331 f.  
 Kolliderende Overenskomster 118, 121 f.  
 Kommuner 140, 373 f. Se ogsaa *off. Institutioner*.  
 Kompagniskab som Dække over Arbejdsforhold 31<sup>9</sup>, 132 f.  
 Kompetence til Indgaaelse af Overenskomst 47, 87 ff., 91 f., 118.  
 Kongres 26.  
 Konjunktursvingninger 120.  
   Se ogsaa *Pristalsregulering*.  
 Konkurrenceklausul 67, 152, 337 f.  
 Konkurrenceregulerende Bestemmelser 24, 49, 383 f.  
   Se ogsaa *Konkurrenceklausul*, *Priskontrolraadet*.  
 Kontingent 45 f., -restance 42, 59 f.  
 Kontraktbrud paa Grund af organisationsmæssigt Paabud 49 ff., 228 ff., 349 f.  
 Organisationens Medansvar 350 ff.  
 Kontrolforanstaltninger paa Arbejdspladsen 195 f.  
 Konventionalbod 54 f.  
 Koutume 79, 90<sup>22</sup>, 110-12, 165.  
   Opsigelse af - 269.  
   Brud paa - 284.  
 Kristeligt dansk Fællesforbund 23<sup>2</sup>.  
 Kritik, Medlemmernes - af Organisationen 52, 60 f.  
 Kumulative Teorier 82.  
 Kvindelige Arbejdere 136, 188<sup>24</sup>.  
  
 Landbrugets Arbejdsgiverforeninger 79.  
 Landbrugskonflikten 1950 19.  
 Landsorganisationen i Danmark (L.O.) 9 f., 24.  
   (Se ogsaa *De samvirkende Fagforbund*).  
 Opgaver 25 f.

- Legemskrænkelser, se *Vold*.
- Ligeret, Medlemmernes – 52–54.
- Livsfare 195, 260.
- L. O., se *Landsorganisationen i Danmark*.
- Lockout 221 ff., se endvidere *Arbejdsstandsning*.
- Lockoutvarsel 228 ff., 235.  
Se ogsaa *Varsel af Arbejdsstandsning*.
- Lokalforeninger 25.
- Love, se *Vedtægter*.
- Lov og Ærbarhed, Overenskomst mod – 117, 149.
- Læger 79<sup>1</sup>.
- Lærlinge, 137, 140.  
Andel i Akkordoverskud 173<sup>17</sup>.  
Arbejdernes Pligt til at uddanne – 177.  
Overenskomst med – 360<sup>6</sup>.
- Løfteparagraffen 159 ff.
- Løn 143–180 (§§ 13–14).  
Afkald paa – 145.  
Tilbageholdelse af – som Depositum 151.  
Tilbagesøgning af for meget erlagt – 155 f.  
Nedsættelse af – 116 f., 158, 160.  
højere – til særlig dygtige Arbejdere 158 ff.  
–restancer fra tidligere Indehavers tid 257 ff., 363 f.  
Se ogsaa *Akkord, Efterbetaling, Forudbetaling, Genantagelse, Minimalløn, Mindstebetaling, Normalløn, Tidløn, Underbetaling*.
- Lønstop 18.
- Løse Arbejdere 179.
- Masseudmeldelse 125 f.
- Medhjælperlov 117.
- Medlemmernes Forhold til Organisation 28 ff., 45 ff. (§ 4)  
Pligter 45 ff.  
Rettigheder 52 ff.  
Pligter udover Medlemstiden 66 ff., 124–27.
- Mester og Svend samtidig 78<sup>2</sup>.
- Mindstebetaling 167.
- Minimalløn 47, 157, 158 ff.  
Ændringer af – 166 f.
- Misforhold i Løfteparagraffens Forstand 160 ff.
- Misligholdelse af Overenskomst, se *Overenskomstbrud*.
- Modarbejdelse af Organisationens Formaal 46 f., 52, 60 ff.
- Monopolloven, 24, 338 f.
- Mundtlige Overenskomster 84 f.
- Mægling i Arbejdsstridigheder 94 ff., 275 f., 286 ff. (§ 22).  
– specielt vedrørende Funktionærer 102–104.  
Begreb 286 f.  
Begæring om – 287.  
Afvisning af Mæglingsbegæring 287 f.  
Mæglingsafgørelsens Anfægtelighed 287<sup>2</sup>.  
Mæglingsudvalget 289.  
Mæglingens Foretagelse 290.
- Mæglingsmænd 95, 96 f., 102 f., 103<sup>11</sup>.
- Normalløn 158 ff.
- Normative Bestemmelser 78.
- Norm for Regler for Behandling af faglig Strid 13 f., 83, 114, 275 f., 389–91.  
§ 3: 289 f.  
§ 4: 290.  
§ 5: 225 ff., 247, 256 ff., 276<sup>2</sup>.  
§ 6: 295.  
§ 7: 287, 298 f., 300.  
§ 8: 294.  
§ 9: 295.  
§ 10: 289, 296.  
§ 11: 251.
- Nye Organisationer, – evt. bundet af ældre Overenskomst 124–26.
- Nyindmeldte Medlemmer 122 f., 137 f.
- Nyt Arbejde,  
falder – under bestaaende Overenskomst? 139, 245 ff.  
– ved Akkord 168 ff.
- Nægtelse af Medvirken til retslig Afgørelse 83 f., 264, 283, 285 f., 292, 316.
- Nægtelse af Optagelse i faglig Organisation 28 f., 30<sup>3</sup>, 35–45, 207 f., 358.
- Nægtelse af Udmeldelse af Arbejdsgiverorganisation 183.

- Næringsfrihed 337. Se ogsaa *Erhvervs- og Arbejdsfrihed, Tugthusloven.*
- Nødhjælpsarbejde 140.
- Obligatoriske Bestemmelser 78.
- Obstruktion 173<sup>46</sup>, 176, 222.
- Offentlige Institutioner,  
– som Part i kollektiv Overenskomst 80, 86, 140.  
– som Deltager i Arbejdsstandsning 373 f.
- Offentlige Tjenestemænd 23 f., 352 f.
- Offentlig Fremvisning af Arbejdsplads 264.
- Offentliggørelse af Meddelelser i Dagblade o. l. 71 f., 74 f., 346 ff., 355, 377 f.
- Omgaaelse af Overenskomst 128, 130, 132 f., 184, 189.
- Opgivelse, Organisationens Ret til – af Medlemmets Retskrav 54, 83. Se ogsaa *Afkald.*
- Ophør af kollektiv Overenskomst 266 ff. (§ 20). Se ogsaa *Opsigelse, bristende Forudsætninger.*
- Ophør, Medlemsforholdets – 57 ff. (§ 5). Se ogsaa *Eksklusion.*
- Oplysning om afskedigede Arbejdere 223, 369 f., se ogsaa 162 f.
- Opløsning af Organisation 125 f.
- Opmaalemand 63<sup>35</sup>, 175, 296<sup>84</sup>.
- Opmaaling af Akkord 175.
- Opmand,  
Valg af – 295.  
Inhabilitet 286 ff.  
Funktioner 297, 298.
- Opsigelse,  
– af kollektiv Overenskomst 92, 93, 126 f., 266 ff.  
længere Opsigelsesvarsel i Enkeltkontrakter 149, 150, 228, 229 f., 351, 356.  
Ansættelse paa bestemt Tid 179.  
Omgaaelse af alm. Opsigelsesfrist 179.  
– af ugelønnede Arbejdere 179.  
– af Tillidsmand 212 ff.
- Optagelse i faglig Organisation 35–45. Se ogsaa *Nægtelse af Optagelse, Overflytning.*
- Ordinære Domstole, se *Domstolskompetence.*
- Organisation i Voldgiftsretslovens Forstand 79 f.
- Organisationsfjendtlige Skridt 182 f., 188 f., smh.m. 199 ff., 194<sup>41</sup>, 240 f., 368 f., 370.
- Organisationsfrihed 182 f., 188, 199 ff., 368.  
Funktionærers – 369.
- Organisationstvang 381 ff. (§ 31).
- Overarbejde 115<sup>5</sup>, 150, 177, 262 f.
- Overbetaling, se *Begunstigelser udover de overenskomstmæssige.*
- Overdragelse af Virksomhed 127 ff., 258 ff., 364.
- Overenskomst, se *kollektiv Overenskomst.*
- Overenskomstbrud,  
Kan Parterne hæve Overenskomsten? 120.  
Forgængers – 130.  
– i Form af Underbetaling 144 ff.  
Begreb 282 ff.  
Ansaret for – 314 ff. (§ 25), 323 ff. (§ 26).  
Kollektivt Ansvar for – 315 f., 331 f.  
Solidarisk Ansvar for – 324.  
Enkeltmedlemmers – 84, 326, 331 f.
- Overenskomststridige Arbejdsaftalers Ugyldighed 146 ff.
- Overflytning mellem Organisationer 29 f., 63 f.
- Overflyttet Arbejde 235 f., se *Strejkearbejde.*
- Overtidsbetaling 115<sup>5</sup>, se endv. *Overarbejde.*
- Paalæg til Medlemmer 47 f.  
Ugyldighed 48 ff.  
Strid med Medlemmers kontraktlige Forpligtelser over for Trediemand 50, 291 f., 349 ff.  
Eksklusion p. Gr. a. Ikke-Efterkommelse 62 f.  
Se ogsaa *Indskrænkning i Medlemmers Aftalefrihed.*
- Passerseddel 195 f.
- Passivitet, Organisationens Ansvar for

- Ledelsens - over for Medlemmernes Ulovligheder 73<sup>12</sup>.
- Personlig Overlast, se *Vold*.
- Personligt Ansvar for Fagforeningsledere og -medlemmer 73 ff., 317, 323 ff.
- Personligt Gyldighedsomraade for koll. Overenskomst 121-34.
- Pligter, Medlemmernes - 45 ff.  
- udover Medlemstiden 66 ff., 124-27.
- Politiske Strejker 265, 371 ff.
- Presseforseelser 71 f.
- Priskontrolraadet, Anmeldelse for - 24, 337<sup>2</sup>, 338 f.
- Priskurant, Overtrædelse af - 62, 84.  
Se ogsaa *Underbetaling*.
- Prisniveau 120.
- Pristalsregulering 18, 120, 166<sup>28</sup>, 266.
- Privatlivets Fred, se *Fredskrænkelser*.
- Produktionstillæg 157.
- Præjudicielle Spørgsmaal 293 f.
- Rationalisering, Arbejdsstandsning for at gennemtvinge - 368.
- Repræsentationsteorien 82.
- Retskonflikt 247, 275, 276.
- Retskraft, Voldgiftskendelsers -, Tidligere Kendelse berettiger normalt ikke til Afvisning af Mægling 287 f. eller af Begæring om ny Voldgiftsbehandling 293 f.  
Se iøvrigt m. H. t. faglig voldgiftskendelse 301 ff. og m. H. t. Den faste Voldgiftsret 313.
- Retsstridig Tvang, se *Tvang*.
- Rettigheder, Medlemmernes - 52 ff.
- Ret til at staa i Organisation 182 f., 188, 199 ff., 368.
- Ret til Erhverv eller Arbejde 335.  
Se ogsaa »*Tugthusloven*«.
- Ret til Optagelse i Organisation 28 f., 35-45.  
Se ogsaa *Nægtelse af Optagelse*.
- Sagsanlæg, rette Sagsøgte og Sagsøger 30, 83.
- Sagsomkostninger,  
- ved faglig Voldgiftsret 295.  
- ved Den faste Voldgiftsret 312 f.
- Samarbejdet paa Arbejdspladsen 199 ff. (§ 16).
- Samarbejdsudvalg 22, 210 ff.  
Medlemmer af - nyder normalt ikke Tillidsmandsbeskyttelse 217.
- Septemberforliget 11 f., 78, 123, 124, 125, 134, 188 f., 203 f., 238 f., 240 f., 267<sup>5</sup>, 270 f., 277, 309<sup>14</sup>, 331.  
§ 2 122 f., 185, 229<sup>8</sup>, 234<sup>21</sup>, 238, 252 f., 265<sup>98</sup>.  
§ 4 174, 179<sup>74</sup>, 181, 185, 188, 240.  
§ 5 199, 200<sup>2</sup>, 201<sup>5</sup>, 207.  
§ 6 92.  
§ 13 267.
- Sikkerhedsstillelse fra Arbejderne for at undgaa Arbejdsstandsning 239.
- Skademotiv 48 f., 189<sup>33</sup>, 358 f.
- Skruebrækker, se *Strejkebryder*.
- Slettelse 59<sup>9</sup>, se iøvrigt *Eksklusion*.
- Slagterikonflikten 1954 19.
- Slumpakkord 172.
- Solidarisk Ansvar for Overenskomstbrud 324.  
Se ogsaa *kollektivt Ansvar*.
- Spadserepenge 174 f., 265, 364<sup>21</sup>.
- Statsindgreb i Overenskomstforholdet 8, 16 ff., 79, 98 f., 244.
- Statstjenestemænd 23 f., 252 f.
- Stedlige Omraade,  
Organisationernes - 39.  
Overenskomsternes - 140-43.
- Stemmeret 52, 65.
- Stemmevægt,  
- ved Afstemning inden for Organisationerne i Almindelighed 27.  
- ved Afstemning om Mæglingsforslag 100 ff.
- Stiltiende Afkald paa Paataleret 322.
- Stiltiende Overenskomster 86.  
stiltiende Tiltrædelse af bestaaende Overenskomst 128.  
stiltiende Fornyelse af bestaaende Overenskomst 273.
- Stopur 196 f.
- Straf for ulovlige Kampskridt, se »*Tugthusloven*«.
- Strejke, Begreb 218, 221<sup>10</sup>, 224 f.  
Offentlig Meddelelse om - 346 ff.  
Se iøvrigt *Arbejdsstandsning, Sympatiaktioner*.

- Strejkearbejde 40 f., 61 f., 235 f., 351.
- Strejkebryder,  
Eksklusion og Nægtelse af Optagelse 40 f.  
Offentliggørelse af Navne 348 f.  
anden Forulempelse af – 349.  
Se ogsaa 358, 384, 386.
- Strejkeforbud 8 f., 18, 84, 243, 245, 359.
- Strejkeunderstøttelse, se *Understøttelse under Konflikt*.
- Strejkevagter,  
personlig Vold 71, 72.  
andre Fremgangsmaader 349, 380<sup>15</sup>.
- Strejkevarsel 228 ff., 231 ff., 270 f.  
Se ogsaa *Varsel af Arbejdsstandsning*.
- Suspension af Medlem 66.
- Svig 113 f.
- Sympatiaktioner,  
Begreb 218.  
Varsel 234.  
Retten til at iværksætte – 238, 250 ff., 342, 343, 378 f.  
– til Støtte for udenlandsk Arbejds-kamp 252, 371.
- Afhængighed af Hovedkonflikt 254.
- Kontraktbrud forvoldt ved – 354.  
– p. Gr. a. Betalingsstandsning 374.  
begrænsede – 378.
- Særoverenskomster 121 f., 127, 269 ff.
- Søgsmaal, se *Sagsanlæg*.
- Sømandslovens Funktionærer 103<sup>10</sup>
- Sønderjylland, Septemberforligets Gyldighed i – 141<sup>75</sup>.
- Tab ved Arbejdsstandsning,  
se *Arbejdsstandsning, Bod, Erstatning*.
- Tandlæger 354.
- Tidløn 157.  
Forøgelse af Arbejdsintensiteten for de timelønnede 194 f.  
Uenighed om ny Akkordpris 168.  
Opsigelse af Akkordprislister 249 f.
- Tidsstudier 196 f.
- Tilbageholdelse af Løn som Depositum 151.
- Tilbagesøgning,  
– af erlagt Bøde 43<sup>44</sup>.  
– af Strejkeunderstøttelse 53 f.  
– af uretmæssigt tiltvungne Ydelser 115 f., 156.  
– af for meget erlagt Løn 155 f.
- Tillidsmænd 25, 198, 208 ff.
- Fagforening ikke ansvarlig for –s Handlinger 73.
- Opgaver 209.
- Stilling i Samarbejdsudvalg 210 f.
- Afskedigelse 212 ff., 281.
- Opsigelsesvarsel 215.
- Genantagelse 216.
- Tillægsbestemmelser,  
– til Overenskomst 85.  
– til Enkeltafte 151 f.
- Tillægsbetaling,  
– for meget eller godt udført Arbejde 157.  
– for besværligt Arbejde 167 f.  
– for Akkordafsnit 169.
- Arbejdsstandsning til Fremtvængelse af – 362 f.
- Timandsmøde 91<sup>25</sup>, 290.
- Timeløn, se *Tidløn*.
- Tjenestemandorganisationer 23 f.
- Tjenestemænd, Strejkeret 352 f.
- Trusler 114 f. Se endv. *Tvang*.
- Tugthusloven 15, 36<sup>4</sup>, 75, 117 f., 333, 338.
- Tvang,  
ulovlig – som Ugyldighedsgrund 114 ff., 156.  
– mod off. Myndighed 372 f.  
Se ogsaa *Arbejdsstandsning, kollektive Kampskridt udenfor Overenskomsternes Omraade, Organisationstvang*.
- Tvangsauktion 129<sup>22</sup>, 259<sup>23</sup>, 365<sup>23</sup>.
- Tvungen Voldgift 16 ff., se tillige *Statsindgreb*.
- Typografstrejken 1946 19.
- Udeblivelse fra Voldgift 298.
- Udenlandsk Arbejds-kamp,  
Sympatiaktion til Støtte for – 252 ff., 371.
- Udenlandske Arbejdere 134<sup>52</sup>.
- Udlændinges Ret til Optagelse 43.

- Udmeldelse 57 f.  
 Forbud mod – 31<sup>o</sup>, 42, 57 f.  
 Nægtelse af Genoptagelse 42.  
 Andel i Foreningsformue 66.  
 Pligter efter – 66 f., 124 ff.  
 Gælder Normens Regler for udmeldte Medlemmer? 127.  
 Organisations – af Hovedorganisation 254.  
 Søgsmal vedrørende Overenskomstbrud før og efter – 308 f.  
 Se endv. 183, 187<sup>21</sup>.
- Ufaglærte Arbejdere 136, 138–39.  
 Ugyldighed,  
 – af Paabud til Medlem 48 ff.  
 kollektive Overenskomsters – 87 f., 113 ff. (§ 11).  
 enkelte Arbejdsaftalers – 146 ff.  
 Strejkevarsels– 231.  
 Voldgiftskendelses – 300 f.
- Ukollegialitet 46 f., 60 ff.  
 Ulovlige Kamps-kridt 344 ff. (§ 28).  
 Ulovlige Overenskomstbestemmelser 117 ff.  
 Ulovlige Paabud til Medlemmer 48 ff.  
 Ulovlig Tvang, se *Tvang*.
- Underbetaling 135 f., 144 ff., 315 f.  
 Bevisbyrden for – 149.  
 – p. Gr. a. urigtig Forstaaelse af Overenskomsten 152 ff.
- Underentreprenør 130 f.
- Underorganisationer, bundet af Overenskomst mellem Hovedorg. 121, 126 ff.
- Understøttelse under Konflikt, ofte ikke noget Retskrav 45.  
 – evt. Betingelse for Pligt til Strejke-deltagelse 48<sup>13</sup>.  
 Medlemmers lige Ret til – 53 f.  
 Tilbagesøgning af – 51, 53 f.  
 – til Organisation uden for Hovedorganisationerne 251 f.  
 ulovlig Konflikt 330 f.
- Ungarbejdere 137, 321 m. Note 39.
- Uorganiserede Arbejdere,  
 Arbejdsgivers Pligt til at give – overenskomstmæssig Løn 134 f., 143.  
 Bod for Underbetaling tillægges ikke –, men den klagende Fagforening 146.
- Uorganiserede arbejdere,  
 Kan – paaberaabe sig Overenskomst ved de ordinære Domstole? 148.  
 Arbejdsgivers Ret til at antage – 182 f., 240, 365 f.  
 særlige Begunstigelser til – 183.  
 Organisationstvang over for – 385 ff.
- Uorganiserede Arbejdsgivere 135 f., 187, 382 ff., 385 f.  
 Urafstemning 26, 100 f.  
 Usandfærdige Meddelelser 346.  
 Se ogsaa *Injurier, Fredskrænkelser, Æreskrænkelser*.
- Ussing, C. 13.
- Uvarslede Følger af Arbejdsstandsning 235 ff.
- Varsel af Arbejdsstandsning 228 ff., 231 ff., 246, 270 f.  
 Fortolkning af – 232.  
 – afgives til Hovedorg. 234.  
 uvarslede Følger af Arbejdsstandsning 235 ff.
- Vedtægter 29, 45 f.  
 Ændringer af – 30 f., 56.  
 Fortolkning af – 33 f., 35.  
 Tilsidesættelse ved Domstolene 34.
- Vejledning for den faglige Voldgiftsbehandling 14, 391.
- Ventepenge 174 f., 265, 364<sup>21</sup>.
- Vidneførsel,  
 – for Den permanente Voldgiftsret 12.  
 – under Mæglingsforhandlinger for Forligsmanden 103.  
 – for faglig Voldgiftsret 298.  
 – for Den faste Voldgiftsret 97, 307 f.
- Vildfarelse,  
 ved Indgaaelse af koll. Overenskomst 113.  
 Underbetaling p. Gr. a. – 152 ff.  
 Overbetaling p. Gr. a. – 155 f.
- Visitation 195 f.
- Vold,  
 – udøvet af Strejkevagter 71.  
 – udøvet af Formand mod Arbejdere 71.  
 – som Ugyldighedsgrund 114.  
 – udøvet af Arbejdsgiver mod Arbejdere 198.

Vold,  
– udøvet under Arbejdskamp 282,  
344 f.  
Voldgift, se *faglig Voldgift, faglig Voldgiftsret, Den permanente Voldgiftsret, Foreningsvoldgift, Den faste Voldgiftsret*.  
Voldgiftskendelsers Retskraft, se *Retskraft*.  
Værkstedsklubber 25. Foreningens Ansvar for –s Beslutninger 72 f.  
Værkstedstekniske Samraad 22, 210, 212.

Vraggods, Betaling for – 168.

Ytringsfrihed, se *Injurier*.

Æreskrænkelser,  
Kontrolforanstaltninger som – 196.  
– som Anledning til Arbejdsstandsning 225, 226, 262.  
– under Arbejdskamp 365<sup>23</sup>.  
Se ogsaa *Fredskrænkelser*.  
Ældre Arbejdere 136.

## Forkortelser

Hansen I. = K. A. Hansen: Domme om Arbejderforhold I, 1. Afd., 1933-34.  
H. D. = Højesteretsdom.  
J. T. = Juridisk Tidsskrift.  
K. = Kendelse afsagt af Den faste Voldgiftsret (Det vedføjede Tal betegner Sagens Nr. Samtlige Kendelser offentliggøres aarligt ved Rettens Foranstaltning).  
Normen = Norm for Regler for Behandling af faglig Strid.  
P. V. = Kendelse afsagt af Den permanente Voldgiftsret. (Det vedføjede Tal betegner Sagens Nr. Samtlige Kendelser er offentliggjort ved Rettens Foranstaltning).  
S. F. = Septemberforliget.  
T. f. R. = Tidsskrift for Retsvidenskab.  
U. D. = Underrettsdom.  
U. f. R. = Ugeskrift for Retsvæsen.  
V. L. T. = Vestre Landsretstidende.  
Ø. L. D. = Østre Landsretsdom.