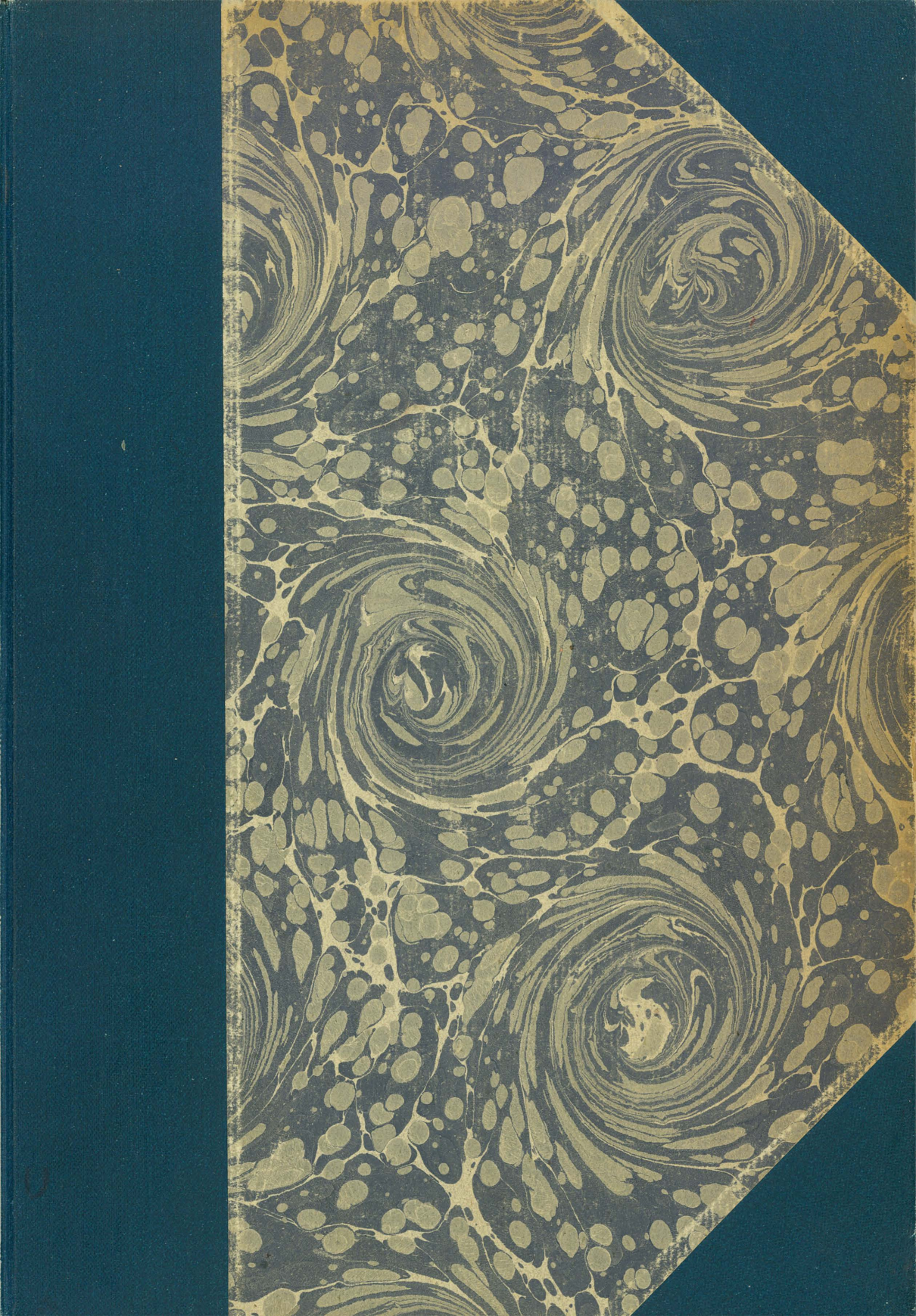
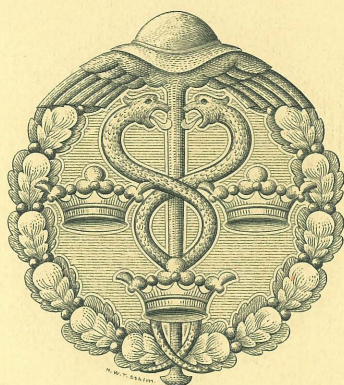




*John
Davis*



12/5-68

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

KOLLEKTIVAVTALET

ENLIGT

GÄLLANDE SVENSK RÄTT

AV

ÖSTEN UNDÉN



LUND 1912

BERLINGSKA BOKTRYCKERIET



INNEHÅLL.

<i>Förord.</i>		
<i>Inledning</i>	Sid.	1.
FÖRSTA AVDELNINGEN.....	»	8.
I. Kollektivavtalens innehåll	»	8.
II. Avgränsning mot närstående rättsföreteelser	»	17.
III. Partställningen	»	33.
A. De kontraherande yrkesföreningarnas rättsliga natur	»	34.
B. Arbetsidan.		
1) Icke associerade arbetare sluta avtalet	»	45.
2) Rättsförmögen arbetareassociation som kontrahent	»	66.
C. Arbetsgivarsidan	»	85.
IV. Ställning i rättssystemet.		
A. Pactum de contrahendo?	»	91.
B. Tredjemansavtal?	»	98.
ANDRA AVDELNINGEN. Kollektivavtalets normerande funktion	»	120.
I. Det personliga tillämpningsområdet	»	121.
II. Det territoriella tillämpningsområdet	»	133.
III. Avtalstiden	»	138.
IV. Vilka bestämmelser i kollektivavtalet lämna innehåll åt arbetsavtalen? Några detaljfrågor	»	145.
V. Om prestationens uttvingande	»	153.
A. Avtal med oorganiserade arbetare	»	158.
B. Avtal med arbetareassociation.		
1) Enskilda arbetsgivare	»	168.
2) Arbetsgivareförening kontraherar med fackförening	»	182.
Tillägg: Speciella arbetsavtal	»	184.
TREDJE AVDELNINGEN. Kollektivavtalets fredsfunktion ...	»	186.
I. Fredsförpliktelsens innehåll	»	190.
II. Arbetsstrider och arbetsavtal	»	210.
A. Tillhör kollektivavtalets fredsklausul de normer, som direkt upptas av arbetsavtalen?	»	210.

IV

B. Uppsägningsklausulens tillämpning vid arbetsinställelser	Sid. 216.
C. Arbetsinställelse såsom reaktion mot kränkning av arbetsavtal	» 226.
III. Fredsförpliktelsens uttvingande	» 228.
FJÄRDE AVDELNINGEN. Skadestandsfrågor	» 235.
<i>Citerad litteratur</i>	» 243.
<i>Bihang</i>	» 248.

FÖRORD.

Efterföljande avhandling utgör resultatet av ett försök att på grundvalen av positiv svensk rätt företaga en rättslig bearbetning av det s. k. kollektivavtalet mellan arbetsgivare och arbetare. De senaste årens legislativa strävanden i Sverige såväl som Kommerskollegii nyligen publicerade arbetsstatistiska utredningar över kollektivavtalet torde tillräckligt förklara en privaträttslig behandling just nu. Det forcerade arbetet på samma område inom utländsk doktrin och lagstiftning under sista decenniet har icke blott varit en ytterligare anledning för förf. att utföra en svensk positiv-rättslig undersökning, utan även naturligt nog varit till väsentlig hjälp vid uppgiftens lösande. Å andra sidan har arbetet erbjudit särskilda svårigheter på grund av den fullständiga saknaden av material i inhemsk lagstiftning såväl som rättspraxis. Det osäkra i resultaten har på flera ställen i avhandlingen betonats. Och någon gång har förf. icke ens tagit bestämd ställning till viktiga principspörsmål, väl vetande att en skenbar säkerhet vid deras besvarande icke överskyler svarets vanskligheter.

Slutligen må här, kanske överflödigt, framhållas att avhandlingens yttersta uppgift är att utgöra ett litet förberedande bidrag inom en viss gren av det sociala lagstiftningsarbetet i vårt land. Detta syfte har föranlett, att praktiska detaljfrågor i jämförelsevis stor utsträckning diskuterats.

Lund i februari 1912.

Förf.

INLEDNING.

Med kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare förstår man i den ekonomiska litteraturen och i praktiken vissa överenskommelser mellan en eller flere arbetsgivare, sammanslutna till associationer eller ej, å ena sidan, och en mer eller mindre organiserad flerhet arbetare å den andra, innehållande generella regler om löner och andra arbetsvillkor eller överhuvud taget om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare.¹⁾

Kollektivavtalet, sådant det utformats framför allt inom det industriella arbetsförhållandet, är historiskt sett en produkt av arbetsstriderna. »Gewerbliche Friedensdokumente» är från denna synpunkt en träffande benämning.

Den kollektiva reglering av arbetsvillkoren, som utgör ett väsentligt drag i det industriella kollektivavtalet, har till förutsättning en produktionskollektivism, som den ekonomiska utvecklingen medfört. Det 19:de århundradets maskinteknik och fabrikssystem ha framkallat en kollektivisering även av arbetsförhållandena. »De människor, som skola arbeta i ett produktionsföretag av denna typ, hava inga självständiga, rent individuella arbetsuppgifter eller *arbetsvillkor*, ty alla arbetsuppgifterna och arbetsvillkoren äro *kollektiviserade*, bilda ett odelbart helt». ²⁾

¹⁾ Jmf. Kollektivavtal I, 24.

²⁾ STEFFEN, Sociala Studier V, 31.

Mellan denna produktionskollektivism och kollektivavtalet ligger ännu ett steg. En generell reglering av arbetsvillkoren, till den del en sådan är betingad av stordriften, behöver dock inte innebära en avtalsenlig, d. v. s. ömsesidig reglering. Tvärtom, den industriella arbetarfrågan har sin upprinnelse just i det övergångsskede då arbetsgivaren, såsom ensam representerande den ekonomiska och tekniska kollektiviteten inom företaget, också ensidigt bestämde arbetsförhållandet. Det var »det individuella arbetsavtalets» æra. Arbetsvillkoren voro i stort sett generellt fastställda av arbetsledaren, och arbetarnas medverkan vid arbetsavtalens slutande bestod däri att de en och en bortlegde sin arbetskraft på de förutbestämda villkoren. Att få något inflytande på dessa var för den isolerade arbetaren icke möjligt. Går en genomsnittsarbetare till arbetsgivaren — säger HERKNER — och begär ändring i arbetsvillkoren, så gör denne honom uppmärksam på att man inte efter hans särskilda behov kan lämpa de allmänna driftsvillkoren, t. ex. arbetstiden, eller, om detta i och för sig vore möjligt såsom i fråga om lönens belopp, att det finns folk i tillräckligt antal, som äro nöjda med de bestående förhållandena.¹⁾

Alternativet blev sålunda att avstå från den innehavda platsen eller det erbjudna arbetstillfället, men även detta var i regel endast en rättslig möjlighet, icke en utväg att vinna bättre villkor. Avtalsfriheten innebar ingen garanti för en verklig avvägning av skilda intressen.²⁾ Dels voro förhållandena överallt ungefär likartade, och arbetaren hade alltså alla utsikter att möta samma ekonomiska övermakt och samma svar på annat håll, dels hade arbetaren

¹⁾ HERKNER, 464.

²⁾ SERLACHIUS, I, 65: »Avtalsfrihetens förutsättning är nämligen icke blott vardera kontrahentens i regeln lika förmåga att tillvarataga sitt intresse, utan i än högre grad lika möjlighet för vardera att avsluta eller underlåta avslutande av avtalet.»

icke tillfälle att överblicka arbetsmarknaden och erbjuda sin arbetskraft där efterfrågan möjligen var större, dels slutligen kunde han se sig om efter arbete endast under den ytterst begränsade tid, hans sparmedel räckte till livets uppehälle.

»Först medvetandet om, att de utgöra en produktionskollektivitet, och den härur framgående sammanslutningen till en avtalskollektivitet (en fackförening) kan återgiva stor-driftens arbetare något avsevärt inflytande på arbetsavtalets bestämmelser.»¹⁾ Sammanslutning mellan arbetarna är förutsättningen för att arbetsgivarens ensidiga kollektiva reglering av arbetsvillkoren utvecklas till kollektiva överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetare.

Det maktmedel, de sammanslutna arbetarna hade i sin hand, var ursprungligen endast *arbetsinställelsen*. »Så länge en fri arbetsklass funnits, ha försök gjorts att vid tillfälle öva inflytande på arbetsvillkoren genom planmässigt avbrytande av arbetet... Likaså ha vanligen arbetarna snart förstått, att resultatet av arbetsinställelsen i hög grad är beroende av en stark organisation».²⁾ Strejken förutsätter icke med nödvändighet en permanent organisation bland arbetarna. En sammanslutning ad hoc, en »koalition», kan med gynnsam utgång föra en arbetsstrid och framtvinga förverkligandet av de önskade arbetsvillkoren. Om en sådan strid mynnat ut i kollektivt uppträdande från arbetarsidan även vid underhandlingarna och vid överenskommelsen med arbetsgivaren, föreligger ett kollektivavtal, ehuru i tämligen primitiv form.

Redan det gemensamma handlandet vid en arbetsstrid betydde verkligen en stark pression på arbetsgivaren i många fall, förmådde honom att lämna sin ståndpunkt som »herre i eget hus» och avstå något av sin avtalsmakt.

¹⁾ STEFFEN, a. a. s. 34.

²⁾ HERKNER, 466.

»Long before a Trade Union comes into existence in any industry, Collective Bargaining prevails in a more or less elaborate form; and with Collective Bargaining, the inevitable resort to concerted refusal to work», heter det från England.¹⁾ Men det är givet, att en verklig och permanent organisering av arbetarna innebar ett betydande tillskott i styrka, när de skulle tillkämpa sig medbestämmanderätt vid reglering av arbetsvillkoren. Dels var föreningen med sina särskilt utbildade funktionärer bättre skickad att bedriva underhandlingar med arbetsgivaren, välja lämplig tidpunkt för en eventuell strid o. s. v., dels kunde den ekonomiskt förbereda en strejk och från sin kassa utbetala strejkunderstöd, att därmed möjliggöra längre uthållighet. I sin egenskap av *strejkorganisation* kom fackföreningen att tillkämpa sig ställningen av part vid kollektiva överenskommelser. Och man kan beteckna såsom fackföreningarnas »främsta och egentliga uppgift — den att organisera och understödja medlemmarna i kontraktdispyter med arbetsgivarna»,²⁾ varför också »strejkorganisationer och fackföreningar . . . kunna definieras såsom kroppsarbetarnas organisationer för kontraktkollektivism eller för kollektivt uppgörande av lönekontrakt». ³⁾

Det nu framhållna sammanhanget mellan arbetsstriden eller närmast strejken såsom maktmedel och kollektivavtalet såsom det omedelbara resultatet och målet, är ett universellt drag i den industriella arbetarfrågans historia. Detta sammanhang må ej fördunklas därav, att de egentliga avtalsstriderna, där den formella frågan huruvida kollektivavtal skall ingås eller ej, blivit direkt stridsanledning, ofta uppträda relativt sent. ⁴⁾ Även vid en lönetvist vilken som helst

¹⁾ WEBB, Ind. Dem., 220.

²⁾ STEFFEN, Lönarbetaren, 177.

³⁾ A. a. 172.

⁴⁾ Jmf. Arbetsstatistik, E: 1, s. 332.

gäller det för arbetarna att få den förhöjda lönen *generellt* fastställd *för längre tid*, och utan begränsning till förhandenvarande arbetare. I en sådan uppgörelse har kollektivavtalets grundtanke slagit rot.

Fackföreningen kan visserligen begagna andra metoder i sina lönesträvanden än den öppna strejken eller strejkhotet. Den kan t. ex. ekonomiskt understödja enskilda medlemmar, som bli arbetslösa på grund av sin vägran att acceptera en lägre lönestandard än den av fackföreningen godkända.¹⁾ Men arbetsinställelsen måste dock enligt sakens natur bli det huvudsakliga medlet för ernåendet av kollektiva avtal. Detta är så i ögonen fallande, att man ofta ser uttalanden, som nära nog identifiera kollektivavtal med förlikningen efter en strejk eller lockout.²⁾

Att arbetarna i strejken ha ett medel, varmed de förmå arbetsgivaren att samtycka till avslutande av kollektiva avtal eller till beviljande av vissa förbättringar i arbetsvillkoren, innebär tydligen, att det primära motiv, som driver arbetsgivaren till detta samtycke, är hans önskan att undvika, resp. få slut på en strid med dess ekonomiska verkningar.³⁾ Härmed är ingenting sagt angående denna »fredslängtas» betydelse för uppfattningen av avtalets innebörd. Den rättsligt garanterade freden kan, särskilt på ett senare utvecklingsstadium, kännas lika hindersam för arbetsgivarna som för arbetarna. Detta faktum måste man räkna med vid utletande

¹⁾ WEBB, a. a. s. 797: »... the Method of Mutual Insurance, which, in its economic aspect, is hardly distinguishable from imperfect Collective Bargaining, and which, except in a few small trades, may be regarded as an adjunct of the other Methods.»

²⁾ PLANIOL, Traité élémentaire de droit civil, 3 éd. II, 603: »ce n'est pas un contrat de droit commun, c'est une sorte de *traité de paix*, qui n'a d'autre sanction que la grève, quand le patron refuse de s'y conformer, ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies.»

³⁾ Der Tarifvertrag I, 17, noten: »Für den Unternehmer bleibt das treibende Motiv der Vertragsschliessung das Bedürfnis nach Ruhe.»

av de motiv, som föranleda arbetsgivaren att förplikta sig i ett kollektivavtal och som därför kunna vara av betydelse för avtalets tolkning. Här ha vi endast velat framhålla, att fredsmotivet under alla förhållanden spelar någon roll.

Arbetsgivaren ingår alltså icke kollektivavtal *endast* med den allmänna förhoppningen, att arbetarna efter en sådan generalreglering av arbetsvillkoren skola känna sig nöjda en tid framåt och avstå från strid. Detta kan naturligtvis vara *en* bevekelsegrund, i det konkreta fallet mer eller mindre stark. Likaså kan det vara av vikt för arbetsgivaren att ernå kollektiv överenskommelse med en organisation, som genomdriver samma arbetsvillkor hos hans konkurrenter. Överhuvud taget har arbetsgivaren, såsom ofta framhållits, ett starkt intresse av den stadga och likformighet i arbetsförhållandet, som följer av arbetarnas gemensamma uppträdande inom en ort eller ett yrke eller en hel industri. Men alla dessa omständigheter få icke bortskymma, att vid avslutande av varje särskilt kollektivavtal arbetsgivarens önskemål dessutom äro konkret fixerade till att omfatta fred *under avtalstiden* ¹⁾ — med de modifikation som föranledas av andra hänsyn och vilka i sinom tid skola påpekas. Endast detta speciella syfte från arbetsgivarens sida och arbetarnas accepterande därav vid avtalslutandet kan fullt förklara t. ex. tvisterna angående avtalstiden, dess längd och tidpunkten för dess utlöpande. ²⁾

En annan ekonomisk synpunkt av vikt för den juridiska uppfattningen är den nyss antydda, att fackföreningen med

¹⁾ A. a. ss. 9, 16.

²⁾ Kollektivavtal I, 100: »Giltighetstidens varaktighet är i hög grad växlande inom olika näringsgrenar och även för olika avtal inom samma näringsgren. Detta beror därpå, att giltighetstidens längd ofta utgör resultatet av en kompromiss mellan de båda parternas olika intressen, allt eftersom dessa anses fordra en längre tids trygghet från arbetskonflikter eller större möjlighet att åstadkomma förändringar i arbetsvillkoren.» — HÜGLIN, 13.

kollektivavtalet avser att vinna en reglering av arbetsvillkoren, gällande under *kollektivavtalets* giltighetstid, oberoende av växlingar i arbetarstammen och alltså oberoende av de individuella avtalens upplösning och avslutande. Detta har med fog kallats grundidén i kollektivavtalet: att de överenskomna arbetsvillkoren gälla ej blott de vid avtalsslutandet deltagande, utan även framdeles anställda arbetare, så länge det kollektiva avtalet består. ¹⁾

¹⁾ HÜGLIN, 17.

FÖRSTA AVDELNINGEN.

I.

Kollektivavtalens innehåll.

Det har i det föregående sagts att kollektivavtalet utgör en generell reglering av arbetsvillkoren. Avtalens innehåll är naturligt nog i högsta grad växlande. Då det ej är vår uppgift att här göra en nationalekonomisk undersökning, ses innehållet helt ur juridiska synpunkter.¹⁾

Vi föregripa från en följande begreppsutredning, att kollektivavtalet bör innehålla villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående. Dessutom innehåller det självklart bestämmelser om »förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare».²⁾ En juridiskt fruktbar gruppning av innehållet kan lämpligen företas efter denna formella indelningsgrund: huruvida en avtalsbestämmelse skall ingå i *arbetsavtalen* eller ej. Denna skillnad kan i själva verket föras tillbaka till viktiga materiella olikheter i innehållet.³⁾

¹⁾ Jmf. för det följande i sht. *Kollektivavtal* I—II, SINZHEIMER, I, 30 ff.; LOTMAR, Tarifverträge 11 ff.; WÖLBLING, Ackordvertrag 315 ff.; NELISSEN, 218 ff; HÜGLIN, 53 ff.

²⁾ Propp. § 1.

³⁾ I nästa kap. begränsas definitionen till den första av här nämnda grupper. Den skenbara motsägelsen förklaras av att där blir fråga om en begreppsbestämning för framhållande av det juridiskt karaktäristiska i kollektivavtalet. Här åter är vårt syfte att ge en översikt över kollektivavtalens faktiska innehåll, även där detta icke erbjuder något specifikt för denna avtalskategori.

Från den grupp heterogena stadganden, som ej skola ingå i arbetsavtalen, kunna först avskiljas såsom särskild avdelning bestämmelser om *kollektivavtalet själv*, dess giltighetstid, uppsägningstid, sättet för uppsägnings verkställande, parterna i avtalet, dess lokala giltighetsområde; vidare föreskrifter om avtalets tolkning vid meningsskiljaktighet, t. ex. skiljedomsklausul, om förhandlingar för dess förnyande, om upprättande av särskilda organ för dess fullständigande eller ändring.¹⁾

En första huvudgrupp är alltså den som innehåller *normer för arbetsavtalen*, villkor som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående. Vi ha här att göra med endast sådana bestämmelser, som enligt sin natur kunna utgöra innehåll i ett individuellt arbetsavtal, i en tjänstelega, ingången mellan den enskilde arbetaren och arbetsgivaren. Tydligt är att en föreskrift bland de nyss nämnda, t. ex. om kollektivavtalets uppsägningstid, inte kan ha sin plats i ett arbetsavtal. I fråga om många klausuler i kollektivavtalet kan det vara tveksamt, huruvida de efter arbetsavtalets ingående skola anses bilda innehåll i detta, i andra fall åter är bestämmelsens uppgift otvetydigt att normera förhållandet mellan de enskilda parterna i arbetsavtalet. Men det kan också inträffa, att en föreskrift i kollektivavtalet väl reglerar arbetsgivarens rättigheter eller skyldigheter gent emot den enskilde arbetaren och sålunda ingår i arbetsavtalet, men dessutom har betydelse i andra avseenden, utanför arbetsavtalen.

Bland de »arbetsnormer»,²⁾ som reglera förhållandet mellan den enskilde arbetaren och arbetsgivaren och lämna innehåll till arbetsavtalen, kunna först urskiljas de rent individuella normerna, vilka genom sitt ingående i arbetsavtalen

¹⁾ Ex. kunna hämtas ur Kommerskollegii publicerade avtals-samling, Kollektivavtal II.

²⁾ SINZHEIMER I, 33.

upplösa sig i förpliktelser till självständiga prestationer gent emot varje medkontrahent i arbetsavtalet. Arbetsgivarens skyldighet att betala lön i enlighet med kollektivavtalets tariff ger ett typiskt exempel på dessa individualnormer. Väl är lönebildningen från ekonomisk synpunkt kollektiviserad, vilket bäst framgår därav att ett kollektivavtal med lönetariff överhuvud kunnat komma till stånd. Men så snart arbetsavtal ingåtts med upptagande av tariffens innehåll i vad angår resp. arbetare, har arbetsgivarens prestationsplikt blivit individualiserad. Gent emot varje arbetare för sig består arbetsgivarens skyldighet att betala bestämd lön, juridiskt fullt oberoende av samtidigt bestående löneförpliktelser mot övriga arbetare.

I kollektivavtalen, åtminstone de mer utvecklade, uppta just lönetarifferna största utrymmet. Ja, ofta ter sig avtalet såsom enbart en »prislista», ehuru å andra sidan en dylik inte behöver utgöra ett kollektivavtal. Särskilt där ackordlöner föreskrivas, äro lönetarifferna mången gång synnerligen detaljerat utarbetade och bifogas ibland som särskild bilaga till det övriga avtalet, vari de naturligtvis dock ingå som avtalsinnehåll.

Lönenormerna kunna innefatta en mängd specialbestämmelser i olika riktningar:

Sålunda fastställles *lönebeloppet* eller lönesatsen, med hänsyn tagen till övertidsarbete och nattarbete, till olika åldrar, kön och civilstånd, till grovarbete och yrkesarbete, till grader av arbetsförmåga, till anställningens varaktighet m. m.

Vidare ges föreskrifter om *löneformen*, huruvida lön skall beräknas efter tid eller efter arbetsresultatet (tidlöns- eller ackordsavtal) eller efter bägge dessa mått i något slags kombination (olika arter av premiesystem etc.); om *lönens objekt*, i penningar eller i natura (kost och logi, vissa förnödenheter, klädesplagg etc.); om *avlöningsperiodens längd*, om *avlöningsdagen*, om *platsen* för lönens utbetalande (t. ex.

i fråga om naturaprestationer)¹⁾, om *innehållande* och *avdrag* av lön, om ersättning vid *avbrott* i arbetet av olika slag, om påföljder av *dröjsmål* med arbets- eller löneprestationer.

Arbetstiden är vanligen föremål för bestämmelser, som även de höra till individualnormerna och ingå i arbetsavtalen. Sålunda regleras den dagliga arbetstidens längd, dess början och slut, tillåtna raster och dessas förläggning, semester och fridagar, förkortning av arbetstiden vid bristande arbetstillgång.

Om *arbetets utförande* kunna föreskrifter ges, gällande varje enskild arbetare enligt arbetsavtalet. Hit må räknas kontrollbestämmelser angående det utförda arbetet (t. ex. kassering av fuskarbete och påföljder härav), regler för arbetsproceduren så vitt gäller varje enskild arbetare, arbetsgivarens ledning av arbetet o. s. v. Dessutom förhållningsregler för arbetarnas uppförande under arbetet och i arbetslokalen, såsom förbud mot förtäring av alkohol och tobaksrökning, mot beträdande av andra lokaler än där det ifrågasvarande arbetet skall utföras; även grundsatser för arbetsgivares och förmäns behandling av arbetarna.

Vissa särskilda förmåner, på vilka varje arbetare genom arbetsavtalets upptagande av kollektivavtalets innehåll erhåller självständiga anspråk under angivna förutsättningar, kunna också nämnas i detta sammanhang. Sådana äro olycksfallsersättning, pensionsbidrag (t. ex. enligt en del kommuners kollektivavtal).

Å andra sidan åtaga sig arbetarna på samma sätt vissa särskilda förpliktelser, vilka åtaganden från kollektivavtalet övergå i arbetsavtalen.²⁾

¹⁾ Jmf. Kollektivavtal II, 75: »Alla i bolagets tjänst anställda arbetare, ej deras familjer, erhålla fri läkarevård å Dorotea kyrkoplats.»

²⁾ A. a. s. 258: »Det är varje utlärdd medhjälparens skyldighet att med intresse och efter bästa förmåga undervisa honom anförtrödd lärling i yrket»;

s. 70: »Statkarlar och daglönare, som köra hästar, äro skyldiga

Samma karaktär som nu nämnda klausuler i kollektivavtalen, ha — utifrån den antagna indelningsgrunden — de som hänföra sig till *arbetsavtalens form*, deras *hävande* och till särskilda *garantier för deras fullgörande* i den mån dessa garantier ha avseende på den enskilde arbetaren och arbetsgivaren.

Stundom föreskrives sålunda att ackordslön skall skriftligen fastställas, t. ex. inskrivas i arbetsbok, viss tid efter arbetets utlämnande.¹⁾ Om uppsägningstid för de arbetsavtal, som skola slutas på obestämd tid, lämnas merändels regler i kollektivavtalet, väl att skilja från bestämmelser om det senare avtalets egen uppsägningstid. Vite i händelse av bristande kontraktuppfyllelse kan ibland vara stipulerat. — Stundom anges materiella grunder för hävande av avtalen, i det att exempelvis ett på obestämd tid slutet arbetsavtal dock icke får lösas utan att anledningen uppges och är av viss beskaffenhet.²⁾

Vi ha hittills haft att göra med vad SINZHEIMER kallar *individualnormer*, i förut angiven betydelse. En annan grupp bestämmelser, som ofta förekommer i kollektivavtalen, kallas av samme författare *solidarnormer*. Det betecknande för dessa är att de, ehuru avseende arbetsförhållandet i egentlig mening, icke låta sig upplösas i förpliktelser till självständiga prestationer gent emot varje arbetare för sig. Till grund för dem ligger ett kollektiv- eller solidarförhål-

att före arbetstidens början på morgonen samt även sön- och hälgdagsmorgnar göra rent under samt väl rykta sina körhästar utan särskild ersättning. — Liar, då sådana begagnas, skola vara slipade före arbetstidens början».

¹⁾ A. a. s. 412: »Ackordspriserna inskrivas omedelbart efter uppgörelsen i lagets arbetsbok i de fall, där icke kontrakt uppgöras».

²⁾ Kollektivavtal II, 317: »Skulle arbetsbrist uppstå, skall hänsyn tagas till å platsen boende gifta personer, så att dessa sist avskedas och först återintagas i arbete i mån av behov».

lande.¹⁾ Men sådana bestämmelser äro dock av natur att ingå i arbetavtalen och rättsförhållandet kommer följaktligen att, sedan normenliga arbetsavtal ingåtts, gestalta sig väsentligen på samma sätt som om, oberoende av kollektivavtal, uti varje arbetskontrakt föreskrivits en arbetsgivarens ifrågasvarande förpliktelse. Det närmare härom tillhör en undersökning av arbetsavtalet. Arbetsgivarens försummelse av en sålunda åtagen skyldighet kan tänkas ge varje därav berörd arbetare rätt att häva avtalet och begära skadestånd.

Den andra huvudgruppen av kollektivavtalens bestämmelser karaktäriseras negativt av egenskapen att ej ingå som innehåll i arbetsavtalen. Vid angivande av skiljegränsen mellan de bägge grupperna blir bestämmelsens beskaffenhet avgörande. I allmänhet är det icke svårt att bedöma, om en föreskrift i kollektivavtalet enligt sakens natur ej kan ingå i ett arbetsavtal. Detta skall för övrigt bli tydligare efter redogörelsen för kollektivavtalets begrepp och rättsverkningar. Vad som icke skulle kunna utgöra föremål för överenskommelse med åsyftad verkan mellan en enskild arbetare och arbetsgivare i arbetsavtalet, kan icke heller meddela sig åt detta genom kollektivavtalets förmedling. Sålunda ha vi redan haft exempel på klausuler i kollektivavtal, vilka ej skapa innehåll åt arbetsavtalen, nämligen föreskrifter om de förras uppsägning, utlöpande, lokala giltighetsområde etc.

Till samma huvudgrupp höra bestämmelser om förhållandet mellan den avtalsslutande *arbetareföreningen* och arbetsgivaren eller arbetsgivareassociationen. En föreskrift

¹⁾ Exempel härpå erbjuder följande bestämmelse, Kollektivavtal II, 99: »Bolaget anskaffar snarast möjligt särskilt rum med tvättanordningar samt rum för omklädnad för personalen, ävenså ett rum, däri arbetarna kunna intaga sina måltider». — Jmf. härmed a. a. s. 101: »Arbetsgivaren är skyldig att hålla handduk och tvål åt varje arbetare pr vecka».

angående fackföreningens plikt att ej anordna eller stödja strejker, eller om dess medbestämmanderätt i vissa avseenden, t. ex. då val av förhandlings- och skiljenämnder skall äga rum, vid affattande av ordningsregler etc., ¹⁾ allt detta är av natur att endast angå kollektivavtalet och dess parter, ej arbetsavtalen. Överhuvudtaget kan det sägas, att bestämmelser som *uttryckligen* ge rättigheter åt eller kräva skyldigheter av resp. föreningar, ej ingå som innehåll i arbetsavtalen.

Dock får man här akta sig för ett cirkelbevis och ej med hänvisning till en förpliktelses natur att åligga förening stödja en argumentering, som skall visa att förpliktelsen icke åligger arbetsavtalens parter. Vissa i kollektivavtalen behandlade frågor äro nämligen av den art, att i och för sig intet hindrar tvenne motsatta uppfattningar. Om t. ex. strejk medgives i kollektivavtalet under vissa förutsättningar, kan det vara vanskligt nog att avgöra, huruvida denna bestämmelse endast angår fackföreningens medverkan vid arbetsinställelse eller om den även eller uteslutande har betydelse såsom innehåll i arbetsavtalen. Sådana tveksamma gränssfall komma att behandlas i samband med kollektivavtalets rättsverkningar.

I arbetsavtalen kunna ej heller ingå normer, som avse att bestämma personerna, med vilka arbetsavtal må slutas. Hit föra vi klausulen om »ausschliesslicher Verbandsverkehr», innebärande att endast organiserade arbetare få antagas. Eftersom arbetarens och arbetsgivarens personer äro bestämda i och med arbetsavtalets slutande dem emellan, kunna föreskrifter om vilka arbetare, arbetsgivaren må anställa, ej bli innehåll i arbetsavtalen. Likartat är ett

¹⁾ Av samma natur även följande stadgande, a. a. II, 179: »Av fackföreningen utsedd representant äger att, efter anmälan hos arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, få samtala med å verkstaden anställda fackföreningsmedlemmar».

stadgande att viss arbetsförmedlingsanstalt bör anlitas. Vidare kan regleringen av kollektivavtalets personliga giltighetsområde här nämnas.

Stundom möter det som sagt svårigheter att avgränsa hithörande normer mot de i det föregående angivna s. k. solidarnormerna, som dock reglera det speciella arbetsförhållandet mellan varje arbetare och arbetsgivaren. Fastställes i kollektivavtalet viss proportion mellan utlärda arbetare och lärlingar, torde den bestämmelsen ej ge innehåll åt arbetsavtalen ¹⁾, ehuru en motsatt uppfattning väl är tänkbar. Detta stadgande är tillkommet i ett allmänt yrkesintresse och det naturligaste synes vara att anse fackföreningen som bärare av ett sådant intresse, ej de enskilda arbetarna. Säges åter i kollektivavtalet, att på ett bestämt antal arbetare av viss kategori skall komma en medhjälpare, så ligger däri snarast uttalad en arbetsgivarens förpliktelse gent emot just ifrågavarande grupp arbetare att till lättnad i deras arbete anställa en medhjälpare. Bestämmelsens plats i arbetsavtalen vore väl motiverad utan avseende å kollektivavtal och det riktigaste synes då vara att betrakta den som meddelad åt arbetsavtalen.

En del ofta förekommande klausuler om föreningsrättens erkännande kan ge anledning till tveksamhet av liknande skäl. ²⁾ Den närmare diskussionen härom skall dock uppskjutas till ett annat sammanhang. Här skulle endast ges en antydning om det materiella innehållet i bestående kollektivavtal, ordnat efter principer, som bli av vikt vid den

¹⁾ Så NELISSEN, 220 III; jfr SINZHEIMER II, 7.

²⁾ Kollektivavtal II, 102: »Alla arbeterskor, som antagas i arbete, skola vara medlemmar av Sv. bageri- och konditoriarbetareförbundet. Skulle någon antagas, som icke är medlem av förbundet, är hon skyldig att senast inom 14 dagar inskriva sig i avdelningen; om så icke sker, avskedas den intagna».

kommande undersökningen, men också först där kunna fullt genomföras.

Som en särskild grupp brukar man framhålla de s. k. *transitoriska* bestämmelserna, övergående stadganden som avse omständigheter vid tiden för kollektivavtalets ingående, men sedan förlora sin betydelse. De handla om arbetets återupptagande efter upphörandet av den strid, som föregått överenskommelsen, avskedande av arbetare, företrädesrätt åt vissa kategorier som inom angiven tid anmäla sig, förbud mot trakasserier på grund av striden o. s. v.

En del av dessa avtalsbestämmelser äro väl avsedda att ingå i arbetsavtal, men ej i alla framtida individuella avtal, som under den kollektiva överenskommelsens giltighetstid slutas, utan endast i de vid fredsslutet bestående.¹⁾ Andra åter gå ut på förpliktelser för arbetsgivaren att medverka till slutande av arbetsavtal med vissa arbetare — positivt pactum de contrahendo.²⁾ Återigen andra avse endast den avveckling av »krigstillståndet», som ankommer på *associationerna*.

¹⁾ A. a. II, 258: »Tariffen får icke verka nedsättning i avlönningarna för sådana . . . som under hittills gällande bestämmelser kommit i åtnjutande av högre löneförmåner». — Denna bestämmelse kan dock tolkas mera vidsträckt, såsom avseende vissa arbetarekategorier.

²⁾ A. a. II, 294: »och förbinda sig Verkstadsföreningens ledamöter att åt varje i konflikten deltagande arb., som därtill inom 8 dagar från den 13 nov. anmäler sig hos förutvarande ag. eller annan medlem av Verkstadsföreningen, bereda arbete å den verkstad, där dylik anmälan skett i sådan ordning, att inga andra arb. få å verkstaden antagas, förrän samtliga sålunda anmälda arb. erhållit anställning».

II.

Avgränsning mot närstående rättsföreteelser.

Kollektivavtalet framträder alltså som en — vanligen skriftlig¹⁾ — överenskommelse mellan en sammanslutning eller en flerhet arbetare å ena sidan och en eller flere arbetsgivare, stundom också de sammanslutna i en association, å den andra sidan. Det bestämmer genom generella regler rättsförhållandet mellan respektive arbetsgivare och arbetare. Då nu anställandet av en arbetare, som rättsligt faktum betraktat, innebär ett avtal mellan denne och arbetsgivaren, ett avtal som likaledes reglerar arbetsförhållandet ehuru individuellt, kan det inträffa att arbetare och arbetsgivare finna sina intressen avgjorda i två instanser. Genom kollektivavtalets inträde elimineras nämligen ej de individuella avtalen. För en socialekonomisk betraktelse ter det sig väl så, att det enskilda avtalet trängts ut av det kollektiva. Men juridiskt sett kvarstår ett viktigt individuellt moment, som kunde angivas därmed, att arbetarens person lämnats obestämd i kollektivavtalet. Man uttrycker det vanligen sålunda, att kollektivavtalet icke alstrar förpliktelser till arbets-, resp. löneprestationer. Man kan också positivt säga, att avtalet endast fastställer *relationen mellan dessa prestationer*. Arbetsgivaren tvingas ej genom sin utfästelse i kollektivavtalet att tillhandahålla arbetstillfällen, fackföre-

¹⁾ Där ej uttrycklig lag fordrar skriftlig form för avtalet, ha naturligen muntliga kollektivavtal samma juridiska betydelse som skriftliga. Dock bör märkas, att där arbetsvillkoren ej skriftligen avfattats och även underskrivits, det ofta kan uppstå tvivel om parternas uppsåt att definitivt binda sig.

De lege ferenda fordras allmänt i utlandet skriftlig form, se OLIN, 61 ff., eller registrering hos offentlig myndighet, se finska förslaget, § 56. Någon sådan fordran uppställs ej i nederländska lagen, men jmf. MERKELBACH, 44 f.

Propp. § 2 föreskrev skriftlig form.

ningen ej att leverera arbetskraft, än mindre de enskilda arbetarna att fullgöra arbetsprestationer. Den enskilde är alltså fri att helt och hållet avstå från arbete inom kollektivavtalets sfär. Starka ekonomiska krafter reducera väl denna frihet till ett minimum i många fall. Men rättsligt sett måste den individuella överenskommelsen tillkomma som rättsgrund för arbets- och vederlagsprestationer.

Följaktligen är kollektivavtalet i sig intet arbetsavtal, för såvitt man med arbetsavtal förstår ett ömsesidigt avtal, vari kontrahenterna överenskomma om prestation av arbete från den enes sida mot vederlag av den andre. Visserligen är det ingen logisk omöjlighet, att ett kollektivt avtal helt ersätter det individuella arbetsavtalet. Det förekommer sålunda icke sällan ett slags kollektivt ingångna arbetsavtal. Men dessa äro, såsom vi strax skola visa, av helt annan typ än de egentliga kollektivavtalen. Med större skäl kan man peka på vissa former av dessa, där verkligen fackföreningen åtar sig att tillhandahålla arbetskraft och arbetsgivaren eventuellt är bunden att antaga arbetare endast genom fackföreningens bemedling.¹⁾ En ansats i samma riktning föreligger vid s. k. allianser mellan arbetsgivare och arbetare²⁾ och överhuvud där fackföreningen tillförsäkras något slags »monopol» på arbete. Det individuella avtalets roll blir i sådana fall allt obetydligare.

Det typiska kollektivavtalet förutsätter emellertid individuella överenskommelser, som uppta dess innehåll. Sådana arbetsavtal ha sin fullt självständiga ställning, alstrande rättigheter och förpliktelser enligt sitt eget innehåll. Endast i den mån kollektivavtalet kan meddela av sina normer till arbetsavtalen, får det förra avtalet inflytande på arbets- och vederlagsprestationerna. Kollektivavtalets viktigaste funktion

¹⁾ SCHALL, 9.

²⁾ WICKSELL, Allianser mellan arbetsgivare och arbetare, Verbands småskrifter. HÜGLIN, 47.

blir därför att skapa innehåll i arbetsavtalen, att normera dessa. ¹⁾ Det blir till väsentlig del ett avtal angående villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående ²⁾. Härmed ha vi dock ej nått fram till en definition på kollektivavtalet. Ty ingenting närmare har utsagts om kontrahenterna i detsamma. Då emellertid sistnämnda fråga tarvar särskild undersökning, lämnas den tills vidare å sido.

Kollektivavtalets innehåll är ej nödvändigtvis uttömt med det nyss angivna: villkor som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående. I de svenska lagförslagen har sålunda upptagits därförutom såsom avtalets innehåll: regler angående »förhållandena i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare» ³⁾. Vill man begränsa sig till det för kollektivavtalet väsentliga, utan vilket avtalet ej existerar som kollektivavtal ⁴⁾, bör man dock i definitionen ange dess innehåll såsom endast villkor eller normer för framtida arbetsavtal. Det är den såväl i litteraturen ⁵⁾ som i lagar och lagförslag ⁶⁾ vanligaste ståndpunkten. Till annat resultat kommer man

¹⁾ Vi använda därför uttrycken *normenliga* och *normstridiga* arbetsavtal för att beteckna överensstämmelse, resp. avvikelse mellan kollektivavtalet (dess normer) och de arbetsavtal, som ingås inom det förras giltighetsområde.

²⁾ Propp. § 1.

³⁾ En något vag formulering, som återfinnes också i norska kommitéförslaget. Indstilling s. 4: »overenskomster mellem — — — hvori opstilles regler om arbeidsløn eller andre arbeidsvilkaar» (§ 4). Jmf. dock motiven s. 102: »Komitén har ikke tilsigtet at gi nogen definition av begrebet »faellesoverenskomst» eller at bestemme hvad indhold en saadan maa eller kan ha.»

⁴⁾ Jmf. LOTMAR A. V. I., 762.

⁵⁾ LOTMAR A. V. I., 762; SINZHEIMER I, 98; RUNDSTEIN, Franz. 2; ENECCERUS, I: 2, 382; ROSENTHAL, 147; WILLEUMIER, 174; NELISEN, 218; PASSAMA, 9; m. fl.

⁶⁾ Finska förslaget, § 52; franska reg. förslaget, 1910, art. 1; nederl. Burg. W. B. art. 1387 n (enl. lag ^{13/7} 1907); jmf. ock det svenska förslagets motiver, 1910, s. 63: »behöriga ehuru icke väsentliga beståndsdelar av ett kollektivavtal».

med utgångspunkt från den åsikten, att avtalet vore ogiltigt enligt allmänna rättsgrundsatser och utan positiv-rättsligt stöd. Då kan en vidsträcktare definition vara nödvändig för framhållande av vad avtalet må innehålla med bindande verkan, och med hänsyn till en möjlig slutledning *e contrario*, att andra bestämmelser än de i legaldefinitionen antydda regelmässigt vore ogiltiga eller ändrade avtalets karaktär.

Det kunde förefalla nödvändigt att i en definition upptaga vissa för kollektivavtalet karaktäristiska rättsverkningar, vilka icke omedelbart följa av innehållet. Såsom vi i det följande skola finna och redan i inledningen berört, alstrar nämligen avtalet särskilda förpliktelser, som äro för detsamma karaktäristiska, utan att de kunna direkt härledas från dess funktion att skapa innehåll i arbetsavtal, nämligen förpliktelser till underlåtande av vissa »stridsåtgärder». Om vi ändå icke medtaga »fredsplikten» i en definition,¹⁾ så sker det därför att vi icke vilja från början tillägga avtalet rättsverkningar, vilka först måste närmare påvisas och till sitt omfång bestämmas. Även utan fredspliktens upptagande i definitionen blir denna tillräckligt uttömmande, för att man skall kunna skilja kollektivavtalet från närbesläktade företeelser²⁾.

¹⁾ WÖLBLING, Ackordvertrag 308: »Ohne die Friedensgarantie ist aber ein Tarifvertrag nicht denkbar. Dieser Inhalt des Tarifvertrages muss also in seiner Definition auch zum Ausdruck kommen».

²⁾ Då LOTMAR i D. J. 1908, sp. 905, anser fredsplikten ej höra till kollektivavtalets väsen och stöder detta på det historiska faktum, att under avtalets tidigare förekomst koalitionsrätten (därmed strejkrätten) ingalunda inskränktes, enär ju avtalet endast skulle gälla tills vidare, må framhållas, att detta argument tvärtom visar, att avtal och arbetsfred hörde nära samman: om avtalet slöts på obestämd tid, och följaktligen strid kunde anordnas när som helst, ansågs dock därmed avtalet hävt. M. a. o., möjligheten att företaga arbetsinställelse bevarades därigenom, att avtalet gjordes uppsägbart utan uppsägningsfrist. Kraftigare bevis för sammanhanget mellan kollektivavtal och fredsförpliktelse än dessa av LOTMAR framförda, kan man knappast fordra.

Hittills ha vi ej närmare angivit, vilka slag av arbetsavtal äro mottagliga för rättslig påverkan från den kollektiva överenskommelsen. I 1910 års Prop. var någon begränsning av kollektivavtalets begrepp i denna riktning ej antydd. Tvärtom yttrades i motiven, att »ehuru den tilltänkta lagstiftningen om arbetsavtal är avsedd att gälla endast vissa slag av sådana avtal, en motsvarande begränsning i fråga om kollektivavtal icke är åsyftad med förvarande lagförslag. Oberoende av arbetets natur eller arbetsgivarens eller arbetarnas personer skola liksom hittills villkoren för varje arbetsavtal kunna regleras genom kollektivavtal». Vi göra dock i föreliggande arbete den avvikelser från propositionens ståndpunkt, att endast sådana kollektivavtal behandlas, som normera de »egentliga» arbetarnas avtal, d. v. s. avtal som angå företrädesvis kroppsarbete. Inom detta område skulle kunna avskiljas de industriella arbetsavtalen, såsom i främsta rummet föremål för kollektiv reglering. Även om man i dessa »industriella kollektivavtal» inlade en vidsträckt betydelse, torde dock avgränsningen ej vara påkallad med hänsyn till svenska förhållanden ¹⁾. Men arbetsavtal riktade huvudsakligen på andligt arbete och möjligen reglerade av kollektivavtal ²⁾, ta vi icke hänsyn till. Vidare avses endast sådana egentliga tjänsteavtal, som faktiskt bruka medföra en relativt permanent anställning, om nu en dylik restriktion har praktisk betydelse. Det sagda innebär ingen avvikelse från den föregående begreppsbestämningen, endast en begränsning av vårt ämne. För övrigt hör det ej till vår uppgift att ingå på arbetsavtalens arter och benämningar enligt svensk rätt. I det stora hela ha kollektivavtalen sin utbredning inom industrin, men även inom det större jordbruket och hantverket. Särskild anledning finnes

¹⁾ Jmf. Kollektivavtal I, 33 ff.

²⁾ Se TEWES, Der Tarifvertrag und Dienstvertrag der Privatbeamten; RAYNAUD 250.

att uppmärksamma den kollektiva regleringen av arbetsavtal, som fått specialrättslig behandling, t. ex. i sjölagen och legostadgan, men framställningen är dock närmast byggd på det »industriella» kollektivavtalets typ, som avses där annat ej anmärkes. En sådan ståndpunkt synes oss berättigad av starka praktiska hänsyn.

I fråga om terminologin följa vi de svenska regeringsförslagen. Den utförliga beteckningen av de här behandlade avtalen skulle därför vara: kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare. Med uttrycket antydes tillvaron av liknande generella »normavtal» på andra rättslivets områden. Att utbyta den, låt vara något otympliga och vaga termen kollektivavtal mot det tyska »tariffavtal» synes oss icke berättigat av det från många håll framburna skälet att lönetariffer varken äro det enda eller det väsentliga innehållet i kollektivavtalen ¹⁾. Frånvaron av en »prislista» anse vi ej utesluta antagandet av kollektivavtal. Det i Tyskland av SINZHEIMER föreslagna »Arbeitsnormenvertrag», arbetsnormavtal, vore otvivelaktigt mera precist och teoretiskt riktigare än de båda andra namnen. Dess språkliga tyngd skall väl hindra dess utbredning. Den äldre beteckningen kollektivt arbetsavtal är avgjort att förkasta med hänsyn till den hävdvunna betydelsen av termen arbetsavtal och för vinnande av en enhetlig terminologi. Det här begagnade namnet, som väl en gång blir det svenska lagspråkets, är accepterat i österrikisk lagtext, i de franska (convention collective), norska (faellesoverenskomst) och danska (kollektiv overenskomst) lagförslagen och lagarna samt förekommer vanligen i den engelska litteraturen (collective bargaining, collective agreement). »Tariffavtal» användes i det finska lagförslaget och allmännast inom den tyska och schweiziska litteraturen. »Kollektivt arbetsavtal» benämnes insti-

¹⁾ ROSENTHAL, 137 not. 3.

tutet i holländskt lagspråk, i tidigare fransk och även tysk litteratur ¹⁾).

Kollektivavtalet har fått detta namn av den arbetarkollektivitet, som ingår avtalet. Från denna utgångspunkt skulle man kunna tala om ensidigt och tväsidigt kollektiva avtal, allt eftersom kollektiviteten finns på båda kontrahentsidorna eller endera. Från en annan synpunkt åter har som ett »ensidigt kollektivt löneavtal» betecknats det individuella arbetsavtalet inom industrin, innan en arbetaresammanslutning stärkt den enskilde arbetarens ställning gentemot den produktionskollektivitet, vars representant arbetsgivaren är ²⁾. Den senare distinktionen är dock ej juridiskt användbar, såsom torde ha framgått av föregående begreppsutredning.

Det kan spörjas, om ett avtal med det innehåll vi angivit, är rättsligt bindande. Hela den föreliggande avhandlingen utgör ett bidrag till den frågans besvarande genom att framställa en konstruktion, uppförd på erkända rättsgrundsatser. Vid denna punkt av vår undersökning är problemets facit utan intresse. Men några allmänna antydningar om kollektivavtalets frändskap med andra rättsföreteelser ha måhända sitt berättigande som en orientering. Det är vidare lämpligt att avgränsa kollektivavtalet från besläktade rättsinstitut och därmed förklara innebörden av den givna definitionen.

Härvid må än en gång framhåvas olikheten mellan kollektivavtal och arbetsavtal. Såsom LOTMAR fullt tydligt markerat skillnaden: i arbetsavtalet överenskomma kontrahenterna om prestationer av arbete från den enes sida mot vederlag av den andre; i kollektivavtalet utfästes varken arbete eller ersättning, kontrahenterna överenskomma att, därest arbetsavtal i framtiden avslutas, de skola förses med

¹⁾ Se OLIN, 12.

²⁾ STEFFEN, Sociala Studier V, 33.

sådant innehåll som i kollektivavtalet bestämts ¹⁾. Vål kan det förekomma, att i kollektivavtal arbetsprestationer utlovas, t. ex. genom en bestämmelse att strejkande arbetare skola återupptaga arbetet, men en sådan speciell föreskrift är, enligt LOTMAR, av arbetsavtals natur och ej väsentlig för kollektivavtalet. Den hör till dess »transitoriska» innehåll. Fullgörandet av kollektivavtalets förpliktelser består ej i arbets- och löneprestationer, utan däri att uteslutande normenliga avtal ingås ²⁾.

Särskilt beaktande fordra skiljaktigheterna mellan kollektivavtal och verkliga »kollektiva» arbetsavtal, d. v. s. arbetsavtal som ingås kollektivt, mellan en arbetsgivare och flere arbetare. Det är framför allt ackordsavtalen, som emellanåt uppträda i denna form, i det att ett visst arbetsresultat ofta fordrar flere arbetares medverkan, varvid ligger nära till hands att en gemensam ackordlön, beräknad efter arbetsresultatet i dess helhet, utfästes till alla arbetarna sammantagna ³⁾. Dessa gruppäckord eller *gemensamhetsäckord*, såsom de vanligen kallas i Sverige, äro verkliga arbetsavtal, kännetecknade alltså av den utväxling av arbets- och löneprestationer, som utgör arbetsavtalets men ej kollektivavtalets omedelbara ändamål ⁴⁾. Däremot kunna gruppäckord, liksom övriga arbetsavtal, vara föremål för en förutgående generell reglering genom kollektivavtal ⁵⁾.

¹⁾ Tarifverträge, 93; A. V. I, 32, 768.

²⁾ A. V. I, 768.

³⁾ LOTMAR A. V. II, 497; WÖLBLING, Ackordvertrag, 195.

⁴⁾ Ex. på gemensamhetsäckord i Kollektivavtal II, s. 290 § 3; s. 293 § 6; s. 354 § 5; s. 400 § 3; s. 410 § 6. — Berätt. öv. Sv. Järn- och Metallarb. förb. verksamhet 1908, s. 14 n:o 12.

⁵⁾ N. J. A. 1909, A 462; Kollektivavtal II, 76. — Gruppäckordet behöver ingalunda vara *arbetsbeting*, såsom med orätt antages i Koll.-avtal I, 20 f. Tjänstelega bör presumeras. Men icke heller föreligga alltid lika många individuella arbetsavtal, som det finns arbetare. Ett gemensamt löneavtal kan ha slutits med flere, individuellt bestämda

Om en flerhet arbetare överenskommer med en arbetsgivare om ett *formulär* för arbetsavtalen, torde detta vara att anse som kollektivavtal, ifall övriga betingelser härför finnas ¹⁾. De arbetsvillkor, som kunna framgå ur formuläret, bilda kollektivavtalets innehåll. Annorlunda däremot om endast arbetarna sinsemellan eller arbetsgivarna inom sig överenskommit att använda ett dylikt formulär. Det bör märkas, att utförliga kollektivavtal stundom innehålla *även* ett kontraktsschema för arbetsavtalen. Å andra sidan är ett formuläravtal vanligen en ganska ofullkomlig art av kollektivavtal, därest det överhuvud framträder som sådant. Om emellertid lönetarifferna icke anses som essentialia contractus, kan det ej ifrågakomma att i formulären se en särskild avtalstyp vid sidan av kollektivavtalet. Annorlunda ifall man med LOTMAR ²⁾ anser lönebestämmelser som väsentlig beståndsdel i avtalet, en åsikt för vilken icke anförts några bindande argument ³⁾.

Det anmärktes nyss, att kollektivavtalet fått sitt namn av den arbetarekollektivitet, som ingår avtalet. För en ekonomisk betraktelse är denna partställning väsentlig som kännemärke. Men även i juridisk litteratur och i lagstiftning har man vanligen fasthållit vid kollektiviteten å arbetaresidan som essentialia contractus. Kollektivavtalet ingås, heter det, mellan en flerhet arbetare å ena sidan — eventuellt organiserade i rättsförmögen förening — och en eller flere arbetsgivare eller en arbetsgivareförening å den andra sidan. Därvid ligger vikt vid såväl att det är en kontraherande *flerhet*, som att denna utgöres av *arbetare*. Att endast *en arbetsgivare* står som medkontrahent, hindrar

arbetare, även om kollektivavtal ej antages vara för handen. Därför oriktigt OLIN, 11, i den allmänna fattning O:s yttrande har.

¹⁾ Annan åsikt LOTMAR, A. V. I, 235.

²⁾ A. V. I, 236.

³⁾ Se ovan s. 22.

däremot ej antagandet av kollektivavtal. Men en arbetsgivares överenskommelse med en person utanför arbetsförhållandet rörande de arbetsvillkor, den förre skall bevilja sina arbetare, räknas ej in under den hävdvunna beteckningen kollektivavtal. Såsom LOTMAR uttrycker det: att den generella regleringen av arbetsvillkoren fastställas avtalsmässigt är för kollektivavtalets begrepp ej tillräckligt. »Denn die Vereinbarung eines Dritten mit einer Partei der künftigen Arbeitsverträge über die Bedingungen bildet keinen Tarifvertrag, mag der Dritte mit dem künftigen Arbeitgeber oder mit dem künftigen Arbeitnehmer vereinbart haben» ¹⁾. Som exempel på detta slags avtal anför LOTMAR de fall, då en inflytelserik beställare, t. ex. en kommun, i kontraktet med en entreprenör överenskommer med denne om en klausul i entreprenadkontraktet, varigenom den senare förbinder sig att i arbetsavtalen med sina arbetare uppta bestämmelse om viss begränsad arbetstid ²⁾.

Det kan ifrågasättas, om en uteslutning av dessa avtal från kollektivavtalens grupp är befogad, när man låter arbetarnas förening inträda som kontrahent i de sistnämnda avtalen. En rättsförmögen fackförening står utom förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, parterna i de framtida arbetsavtalen. Kan det sättas någon gräns mellan kollektivavtal med en dylik förening och klausulen i kontraktet mellan beställaren och entreprenören? ³⁾.

Utan att här gå in på frågan om tredjemansavtal, kunna vi nöja oss med den anmärkningen att, då avtalen i verkligheten äro bestämt skilda åt, såväl till sin historiska uppkomst, som till faktisk betydelse och verkningar, det ej

¹⁾ A. V. I, 764.

²⁾ A. st. med hänvisning till samma arbete s. 487. Jmf. också ang. kollektivitet på arbetarsidan PIROU, 38 f.

³⁾ LOTMARS uppfattning kunde dock försvaras med, att han ej betraktar fackföreningen som part i kollektivavtalet.

kan vara lämpligt att sammanblanda dem. Olikheten i rättsverkningar betingas först och främst därav, att det ena är en klausul i ett mera omfattande avtal, alltså icke har naturen av självständigt avtal ¹⁾. Vidare kan t. ex. vid tolkningen en sedvänja, gällande ifråga om det ena slaget avtal, icke utan vidare tillämpas på det andra, just på grund av skiljaktigheten i det yttre framträdandet ²⁾. Den juridiska begreppsbildningen bör till resultat ha begrepp, för vilka gemensamma rättssatser i någon avsevärd utsträckning låta uppställa sig ³⁾.

Närbesläktade med kollektivavtalen, ehuru bestämt avvikande från dessa, äro vissa kartell- eller ringavtal. Om en grupp fabrikanter inom en industrigren sinsemellan överenskomma att hålla visst försäljningspris, är detta en generell reglering av framtida köpeavtal, som skola ingås mellan resp. fabrikanter och deras kunder ⁴⁾. Det har också uttalats att »tarifföverenskommelsen vilar på två ringavtal, ett ingånget emellan arbetsgivarna inbördes, det andra emellan arbetarna inbördes . . . Frågan om tariffavtalets rättsliga betydelse är således en fråga om den rättsliga betydelsen av ringavtal, och omfattar icke blott de ringavtal, som avse arbetsmarknaden, utan alla» ⁵⁾.

¹⁾ NELISSEN i *Handelingen* II, 93: »er niet is gesloten een collectief contract, maar een modus, een conditie in een contract van aanneming is ingelascht»; *HOUWING* 262.

²⁾ Franska förf. räkna stundom dessa överenskommelser med tredje man, som ej är arbetareförening, till kollektivavtalen. Så *MOISENET*, 157, överskriften: »Contrat collectif dans les adjudications de travaux publics.» Dessa klausuler, som införas i »les cahiers des charges de travaux publics», ha i Frankrike gjorts till föremål för lagstiftning. Anses som berättigande tredjemansavtal av *LAMBERT* 323 f., *PLANIOL* a. a. II, 408, 604. Se ock *RUNDSTEIN*, *Franz.* 17, *Wiss.* 28; *WILLEUMIER*, 175.

³⁾ Jmf. *HAGSTRÖMER*, Om aktiebolag, 107.

⁴⁾ *RUNDSTEIN*, *Wiss.* 13.

⁵⁾ *CHYDENIUS*, Yrkesarbetsavtal, 300.

Som typiskt ringavtal av det slag, CHYDENIUS torde ha avsett, kan citeras följande överenskommelse, anförd av LEIST ¹⁾: »Die Gesellschaft ist berechtigt, Verträge mit Fabriken und Handlungen abzuschliessen, wonach sämtliche einzelne Gesellschafter ihren Bedarf in gewissen Warengattungen . . . für eine bestimmte Zeit hindurch ausschliesslich von diesen Fabriken und Handlungen beziehen müssen».

Kollektivavtalet som sådant är icke ett ringavtal. I de anförda exemplen föreligga endast inre överenskommelser mellan de intresserade å ena sidan. Kunderna, medkontrahenterna i köpeavtalen, äro varken själva eller genom någon association delaktiga i det generella avtalet. Det har väl inte saknats tendenser att i kollektivavtalet se ett slags föreningsavtal, en »Tarifgemeinschaft», och därmed utplåna motsättningen i kontrahentförhållandet: arbetsgivare kontra arbetare. Men en sådan konstruktion kan icke hos oss genomföras, åtminstone icke beträffande mer typiska former av kollektivavtal ²⁾. Om däremot syndikatet ingår en generell överenskommelse med sådana affärer eller fabrikanter, som sedan skola avsluta köpeavtal med syndikatmedlemmarna i enlighet med normerna i det förra avtalet, kan likheten mellan detta och kollektivavtalet bli påfallande. Man behöver endast variera de nyss citerade stadgebestämmel-

¹⁾ Vereinsrecht, 4; se ock CASSEL, Kartell och trustväsendet, i Ek. T. 1901, 484.

²⁾ WIMPFHEIMER, 572, söker påvisa, att alla elementen i ett föreningsavtal äro tillstädes i det vanliga kollektivavtalet mellan en arbetsgivare och hans arbetare.

Jmf. även Urteil des Reichsgerichts, I Zivilsenat, 22 mars 1911 (ref. i G. K. G. XVI sp. 371), varest den »Tarifgemeinschaft», som upprättats mellan arbetsgivare- och arbetareorganisationerna inom de typografiska yrkena i Tyskland, betraktas som en förening. Ifrågavarande kollektiva överenskommelse är dock egenartad, och vi torde ej ha någon motsvarighet till densamma i Sverige.

Se för övrigt WÖBLING, Ackordvertrag, 419 ff.; SCHALL 172, m. fl. — Ordet Tarifgemeinschaft användes ibland om kollektivavtal med flera organisationer å endera kontrahentsidan.

serna hos LEIST så, att de medgiva avtal enligt vilka syndikat-medlemmarna ej äro skyldiga att sälja och deras avnämare ej att köpa eller vice versa (alltefter yrkesställningen), utan det normerande avtalet endast bestämmer villkoren för det fall att köpeavtal ingås, — en plausibel variation — så är likheten än större. Samma resultat nås även, om man tänker sig ett kollektivavtal med klausulen om »ausschliesslicher Verbandsverkehr», förpliktelse för arbetsgivaren att endast anställa fackföreningsmedlemmar.

Också en del för kollektivavtalet karaktäristiska verkningar angående arbetsinställersers tillåtlighet äro kanske icke utan motstycke vid nu berörda avtal, där *bojkottens* vidsträckta användning är känd.

Även om man sålunda finner överensstämmelser mellan kollektivavtalen och de av en »ring» med tredje man slutna avtalen, är därmed icke sagt att kollektivavtalet låter sig upplösas i ringavtal, lika litet som konstruktionen av nyssnämnda avtal (mellan syndikaten och utomstående) är given i och med förklaringen av förhållandet mellan syndikat-medlemmarna inbördes. Den som med CHYDENIUS finner kollektivavtalet vila på två ringavtal, mellan arbetsgivare inbördes och arbetare inbördes, har endast underlåtit att överhuvud förklara förhållandet mellan arbetsgivare- och arbetareparten. De två ringavtalen — under antagande att sådana förelåge — bilda ännu intet kollektivavtal; på sin höjd avse de att samtidigt utgöra tvänne, eventuellt olika lydande offerter till kollektivavtal från resp. parter. CHYDENIUS synes fränkänna själva överenskommelsen, enandet om ett visst avtalsinnehåll mellan arbetsgivare- och arbetareparterna, varje rättslig betydelse. Därmed lämnas ej en konstruktion av kollektivavtalet, utan avvisas varje sådan.

Mellan kollektivavtalet och det s. k. arbetsreglementet (arbetsordningen), är skillnaden den som betingas af att det förra är en avtalsmässig, generell reglering av vissa

arbetsvillkor, det senare en ensidigt av arbetsgivaren fastställd ordning ¹⁾). Eljest kan det faktiska innehållet ofta vara detsamma. Det är heller inte uteslutet, att en arbetsordning tillkommit efter förhandlingar med arbetarna och sålunda är frukten av en överenskommelse, ehuru denna icke tagit kollektivavtalets form. Så snart arbetsreglerna formellt framträda såsom utfärdade av arbetsgivaren ensam, föreligger ett arbetsreglemente, ej ett kollektivavtal, även om arbetarnas framställda önskemål varit motivet för arbetsgivaren. Exempelvis förekommer det, att en föreskrift i arbetsordningen väcker missnöje bland arbetarne och föranleder strejk, varpå arbetsgivaren ändrar bestämmelsen och strejken upphör. Arbetsreglementet kan ej av sådan anledning ändra karaktär och betraktas som kollektivavtal, såvida arbetsgivaren alltjämt ensam utfärdar eller underskriver detsamma ²⁾). Å andra sidan inträffar ofta att »ordningsregler», som vanligen bilda huvudinnehållet i arbetsreglementena, äro inryckta i kollektivavtal. Då föreligger ej längre ett reglemente enligt förut angiven definition: av arbetsgivaren ensidigt fastställda regler. ³⁾) Ordningsreglerna i kollektivavtalet ha samma juridiska natur som dettas övriga innehåll, även om de förut haft egenskapen av arbetsreglemente i teknisk mening och sedermera endast bifogats till eller upptagits i kollektivavtalet.

Nära besläktade med kollektivavtalen äro en del av de s. k. kollektivackord, som bestämma rättsförhållandet mellan sjukförsäkring och läkare med avseende å läkarevård åt kassans medlemmar ⁴⁾). Ofta torde nämligen varje medlem, som

¹⁾ UNDÉN, Arbetsreglementena, i Ek. T. 1910, 430 ff. med litteraturhänvisningar.

²⁾ Däremot kunna arbetsavtalens förhållande till reglementet påverkas av ett dylikt tillvägagångssätt vid det senares ändrande; jmf. UNDÉN, Arbetsreglementena, 435.

³⁾ Detta är ej tydligt nog markerat hos UNDÉN, a. a. s. 433.

⁴⁾ *Meddelanden* 1909 s. 785.

önskar anlita läkaren, ha att själv avtala med denne, ehuru kollektivavtalet fastställer en maximitaxa för läkararvodena. Stundom ha läkarna på platsen först sinsemellan överenskommit om de villkor, de böra iakttaga vid avtal med sjuk-kassor: »minimitaxa och övriga villkor för sjukkasseackord»¹⁾). De specialavtal, som sedan ingås med sjukkassorna, motsvara kollektivavtalet, och särskilda arbetsavtal mellan läkaren och kassans medlemmar upptaga i sig innehållet av kollektivackordet i tillämpliga avseenden. Åt dessa individuella överenskommelser kan ges större eller mindre självständighet, liksom vid industriella arbetsförhållanden²⁾). Av liknande art äro avtal mellan en fabriksledare och en läkare angående sjukvård åt fabriakens arbetare efter viss taxa³⁾).

Dessa bägge kategorier, otvivelaktigt rättsligt bindande avtal, innehålla generell reglering av framtida arbetsavtal. Arbetsförhållandet ifråga rör dock ej de »egentliga» arbetarna, ej kroppsarbetare. Det är anledning nog för oss att utesluta dem från förevarande framställning. De skilja sig måhända dessutom väsentligt från kollektivavtalet. Härtill räkna vi ej att, i fråga om överenskommelser mellan sjuk-kassa och läkare, kollektiviteten ligger på arbetsgivaresidan och icke såsom i kollektivavtalet på arbetstagensidan. Men sjukkassans medlemmar torde i allmänhet erhålla anspråk på läkarens-arbetarens tjänster i det enskilda fallet, medan vid kollektivavtalet å ingendera sidan finnes rätt att fordra arbetsavtals slutande annat än som följd av transitorisk bestämmelse. Vid avtal mellan en fabriksledare och en läkare kan ävenledes förekomma sist anförda olikhet med kollektivavtal, varjämte här en utanför det normerade arbetsförhållandet stående (nämligen fabriksledaren) ingår

¹⁾ A. a. s. 806.

²⁾ A. a. s. 806: »För sjuk- eller olycksfall, anmälda utanför mottagningstiden, betalas en kr.» o. s. v.

³⁾ LOTMAR, Tarifverträge, s. 7.

det generella avtalet. Möjligt är, att man med hänsyn till nu nämnda olikhet i det konkreta fallet skall finna endast en rad arbetsavtal för handen ¹⁾. Dock synes det ingalunda uteslutet, att verkligen ett kollektivavtal föreligger, ehuru som sagt med vissa avvikelser från de av oss här behandlade.

Som en fullkomlig motsvarighet till kollektivavtalen mellan arbetsgivare och arbetare har man anfört generella avtal mellan fastighetsägare och förening av hyresgäster angående innehållet i de hyresavtal, som sedan skola ingås mellan den enskilde hyresgästen och fastighetsägaren. Det är åtminstone inte otänkbart, att hyresgästerna genom sammanslutning kunna tillvarata sina intressen på samma sätt som fackföreningar gent emot arbetsgivarna ²⁾.

För vår speciella uppgift kan det dock inte vara fruktbart att i större utsträckning ta hänsyn till en allmännare avtalstyp, när en sådan dock icke är i lagen uppställd. Den teoretiska undersökningen bör snarare fortgå på induktiv väg. Först sedan de speciella »normavtalens» natur och rättsverkningar fastställts, böra de sammanfattas i större enheter. Eljest kan lätt inträffa, att det allmännare begreppet tillmätas en annan och större betydelse än den att utgöra ett sammanfattande uttryck för rättssatser över likartade företeelser och vi äro mitt uppe i en begrepps-juridik, där logiska deduktioner från ett på förhand i begreppen obehörigen insmugglat innehåll träda i stället för tolkningen av positiv rätt.

¹⁾ Jmf. LOTMAR A. V. II, 496.

²⁾ FULD, Korporative Mietverträge, i Zeitschrift f. Sozialwissenschaft, V.

III.

Partställningen.

Vi ha hittills uppskjutit bestämningen av kollektivavtalets kontrahenter. Den i namnet antydda kollektiviteten ger anledning till komplicerade spørsmål. Man har stundom uppställt som begreppsenslig fordran, att avtalet skall vara slutet av en *organiserad* flerhet å arbetarsidan. Alldeles oavsett organisationens rättsliga natur, skulle ett inre band nödvändigtvis sammanhålla den kontraherande arbetarmängden, vid risk att överenskommelsen skulle förlora sin karaktär och möjligen bli utan rättslig kraft. Detta är alltså en fråga att här besvara: ges det kollektivavtal med oorganiserade arbetare, eller är arbetareföreningens medverkan vid avtalsslutandet ett *conditio sine qua non*? När det vidare faktiskt föreligger ett avtal med fackförening å arbetarsidan, vilken roll innehar föreningen? Detta är det andra huvudspörsmålet med avseende å partställningen, som icke har något omedelbart samband med det nyssnämnda.

Det är partställningen å arbetarsidan, som mest dragit uppmärksamhet till sig. Helt naturligt, eftersom en stor mängd avtal slutas av en arbetsgivare, varvid alltså den kontrahentsidan icke erbjuder konstruktionssvårigheter. Om en förening uppträder även å arbetsgivaresidan bli problemen till stor del desamma, som då redan behandlats för motsidan.

Eftersom partställningen icke kan bedömas utan ställningstagande till vissa allmänna tvistefrågor angående de kontraherande föreningarnas rättskapacitet, synes det oss motiverat att förutskicka en liten utredning härav, begränsad till principiella punkter.

A. *De kontraherande yrkesföreningarnas rättsliga natur.*

De permanenta yrkesföreningar bland arbetarna, som ingå kollektiva avtal, ha vanligen till huvuduppgift att stärka arbetarnas ställning å arbetsmarknaden gent emot arbetsgivarna. Föreningsstadgarna framhålla i allmänhet som associationernas syfte att organisera alla arbetare inom yrket, att värna och främja deras ekonomiska och fackliga intressen, att anordna arbetsanvisning, att verka för kollektivavtals ingående, att överhuvud förbättra medlemmarnas arbetsvillkor. Ofta har fackföreningen en särskild understödsverksamhet med olika fonder för sjuk- och begravningshjälp, arbetslöshets- och reseunderstöd, strejk- och lockoutbidrag. Trots denna delvis ekonomiska verksamhet böra fackföreningarna regelmässigt anses såsom ideella föreningar. Bevisningen härför skulle leda oss för långt utanför vårt egentliga ämne. Det må vara nog att påpeka den enstämiga uppfattning, som kommit till uttryck i 1910 och 1911 års förberedande lagstiftningsarbeten å området.

Arbetarnas yrkesföreningar äro huvudsakligen organiserade i fackförbund med deras underavdelningar: fackföreningar i inskränkt bemärkelse eller förbundsavdelningar. Förbunden omfatta vanligen ett helt yrke (t. ex. måleriarbetareförbundet) eller en hel industri (t. ex. sågverksarbetarnas förbund). Bland smärre delföreningar jämte förbundsavdelningar märkas »sektioner» och »verkstadsklubbar». En fristående association utgör »Svenska Arbetareförbundet» med dess ortsavdelningar, omfattande arbetare av alla yrken. Ett flertal av övriga förbund äro sammanslutna till »Landsorganisationen». ¹⁾

¹⁾ Se BAGGE, De svenska fackförbundens och fackföreningarnas organisation; Arbetsstatistik A: 9, I (»Storstreiken») s. 7 ff.; SJÖSTRAND, Ideella föreningar.

De särskilda ortsavdelningarna av fackförbunden intaga en egendomlig dubbelställning såsom föreningar betraktade. De äro dels i viss mån självständiga associationer med egen styrelse och särskilda stadgar. De ha vidare sin särskilda kassa, bestämma själva genom beslut på regelbundet återkommande möten, undantagsvis genom allmän omröstning bland medlemmarna på de olika arbetsplatserna, om vissa sina angelägenheter, om avgifter, »lokalstadgar» etc. Sätillvida skilja de sig ej nämnvärt från andra föreningar. Men dessutom ingå dessa avdelningar som lemmar i fackförbunden och äro därigenom begränsade i sin rörelsefrihet. Sålunda fastställer i regel förbundet stadgar för alla sina avdelningar, och dessa stadgar kunna endast av *förbundets* beslutande myndighet (förbundskongressen) ändras eller upphävas. Tilläggsstadgar eller lokalstadgar kunna visserligen av avdelningarna antagas, men de få ej strida mot de gemensamma, av förbundet beslutade »grundstadgarna.»

Med arbetsgivareföreningar i egentlig mening förstå vi sådana sammanslutningar arbetsgivare emellan, som ha till huvudsakligt ändamål att verka för arbetsförhållandets reglering i företagarnas intresse.¹⁾ I verkligheten förekommer det ganska sällan, att associationer mellan arbetsgivare bildas uteslutande för detta ändamål.²⁾ Liksom åtskilliga fackföreningar bland arbetarna, bilda också arbetsgivarnas associationer stundom försäkringskassor, varjämte rena yrkesintressen icke så sällan få sin plats på programmen. Även kartellöverenskommelser påträffas emellanåt i arbetsgivarföreningars stadgar.³⁾ Ehuru man i sådana fall kan

¹⁾ Se Storstrejken I, s. 14.

²⁾ Några bland de största föreningarna inom storindustrien ha dock ett program, koncentrerat till frågor om arbetsvillkorens gestaltande. Se st. för Sv. Arbetsgivareföreningen, 09, § 1; detsamma gäller Verkstadsföreningen.

³⁾ T. ex. i lokalavdelningar av Centr. Arbetsgivareförbundet: »Och

tveka, om en ideell förening är för handen, blir den frågan av mindre intresse i detta sammanhang, varest vi huvudsakligen ha att pröva rättskapaciteten. Föreligger i det enskilda fallet en icke registrerad, ekonomisk förening, har man att efter uttrycklig lag avgöra dess rättsförmåga och ansvarigheten för i dess namn ingångna förbindelser.

Till organisationen likna de typiska arbetsgivareföreningarna i mycket arbetarnas fackföreningar. Särskilt gäller detta sammanslutningar inom storindustrien. Dessa framträda som organ för avtalsslutande och som »stridsorganisationer». Yrkesförbunden motsvara arbetarnas fackförbund; lokalföreningar, där sådana finnas, ha ofta alldeles samma ställning som arbetarnas förbundsavdelningar. Sålunda besitter ofta den centrala organisationen en vidsträckt makt över delföreningens stadgar. Ett stort antal yrkesförbund, ortsförbund (lokala samorganisationer av näringsidkare inom olika branscher) och enskilda arbetsgivare inom storindustrien äro sammanslutna till Sv. arbetsgivareföreningen, som alltså delvis motsvarar Landsorganisationen å arbetarsidan.¹⁾

Dessa invecklade rättsförhållanden ge anledning till

bör av yrkesutövare som villkor för affärsförbindelser fordras medlemskap i C. Ag.-förbundet.» — Sådana kartellöverenskommelser i samband med ordinarie uppgifter i arbetsgivareföreningars stadgar förekomma ock i mer bindande former, exempelvis såsom s. k. gemensamhetsakter.

¹⁾ Den har dock större inflytande över sina medlemmar än L. O. Se st. f. Sv. Ag.-föreningen, 09, § 23: »Vill delägare i föreningen ingå kollektivt avtal med fackförening, fackförbund eller annan arb.-organisation, skall förslag därtill underställas föreningens styrelse, och må ej dylikt avtal upprättas utan styrelsens godkännande.» — Jmf. Prot. vid L. O:s kongress 09, s. 229: motion »att vid avtals upprättande dessa underställas landssekreteriatets prövning, som då har att tillse, att allas lika rätt ej trädas för nära,» föranledde följande beslut: »Kongressen förklarar sig för närv. ej kunna bifalla yrkandet.»

Se även Arb.-statistik A: 9, I s. 12 ff.; v. KOCH: Social Handbok s. 45.

tvekan i olika avseenden. Man frågar sig, om en dylik delförening, med en i förhållande till huvudassociationen ¹⁾ så begränsad handlingsfrihet, kan tillerkännas rättskapacitet; ²⁾ om den i sådant fall bör anses som medlem av huvudföre-

¹⁾ Att centralföreningen har rättskapacitet, anse vi ej tvivelaktigt. Jmf. § 1, andra st., i 1895 års lag om reg. fören. enl. 1903 års lagändring. Om den tidigare tolkningen av 1895 års lag, se Motioner i 2 K., N:ris 24 och 76 samt Lag. Utsk:s Utl. N:o 48, allt 1902.

²⁾ Vi finna icke anledning att uppta till granskning begreppet juridisk person. De berömda striderna om »Zweckvermögen», »reale Verbandspersönlichkeit» och »fingerad person» ha väl i själva verket en minimal betydelse för juridiken. Såsom i sht G. RÜMELIN uppvisat i ett par utomordentligt klara skrifter (Methodisches über jurist. Personen, 1891, och Zweckvermögen und Genossenschaft, 1892), ha tvisterna oftast sitt upphov i olika formella utgångspunkter, i termer och definitioner.

Det är möjligt, att man i ett givet fall med karaktäriseringen av en företeelse som juridisk person icke endast avser en ändamålsenlig klassificering av vissa, till sin rättsliga natur ändock fullt bestämbara rättsförhållanden. Utan man ifrågasätter att underställa den givna företeelsen vissa rättssatser, vilkas tillämplighet *icke* är omedelbart given. Av vissa rättsliga egenskaper vill man sluta sig till befintligheten av en juridisk person, för att sedan härur kunna härleda nya egenskaper. I vad mån detta är berättigat, kan endast en positivrättslig tolkning avgöra, ej kunskapsteoretiska eller metafysiska spekulationer.

Lagstiftaren kan ha använt begreppet för att anordna vissa rättsverkningar. Rättsvetenskapen däremot utgår vanligen från vissa givna rättsverkningar, och undersöker om dessa kunna subsumeras under det uppställda (något flytande) begreppet juridisk person. Denna begreppssubsumtion kan vara enkel, i det att alla det en gång antagna begreppets konsekvenser finnas realiserade i verkligheten. Men det kan också inträffa att vissa avvikelser föreligga, som dock ej äro större än att antagandet av juridisk personlighet låter sig anbefallas (därmed kanske en utvidgning av den ursprungliga definitionen), eller att vissa kännemärken otvetydigt föreligga, men fråga uppstår huruvida dessas närvaro är symptom för lagstiftarens vilja att även andra rättssatser, som bruka gälla juridiska personer, skola tillämpas.

Begreppet blir i sista hand det förkortade uttrycket för vissa interpretationer, som med hänsyn till lagstiftarens och intressenternas vilja befinnas tillåtliga.

ning; om den handlar som huvudföreningens organ.¹⁾ Vi ha här att göra med företeelser, som numera äro helt vanliga. I Sverige är det sålunda icke blott arbetarnas och arbetsgivarnas utan även nykterhetsfolkets sammanslutningar, som äro organiserade i central- och delföreningar.

De tyska förf., som behandlat spörsmålet om delföreningars rättsliga natur, ha icke velat i delföreningen se en fullt självständig förening, utan endast en avdelning inom centralföreningen. I den citerade Reichsgerichts-domen framhålls, att förutsättningen för en sådan självständighet är, att delföreningen enligt stadgarna har sin egen verkningskrets, oberoende av centralföreningen, och sina egna särskilda uppgifter. Där dessa förutsättningar ej träffa in, skulle den endast utgöra förvaltningsavdelning inom centralorganisationen.²⁾

Endast en detaljundersökning av stadgarna kan leda till en säker tolkning, något som också medges av de nämnda författarna. En dylik detaljprövning faller dock ej inom ramen för detta arbete. De följande resonnemangen äro visserligen grundade på studiet av ett ganska stort antal stadgar, men låta sig dessutom motiveras såsom allmänna synpunkter från angivna förutsättningar.

Vi spörja först helt allmänt, om de omtalade inskränkningarna i delföreningars handlingsfrihet i förhållande till förbundet kunna förenas med den rättskapacitet, som eljest vår rätt tillerkänner ideella föreningar. Därvid utgå vi från, att de yttre betingelser föreligga, som bruka angivas såsom

¹⁾ Jmf. SINZHEIMER, I, 91 f.; KOHLER, Moderne Rechtsprobleme, 85 f; SCHALL, 38, ff; Urteil des Reichsgerichts ^{5/10} 1909, i G. K. G. XV, 442.

²⁾ I Frankrike råder en motsatt uppfattning, i det endast de egentliga fackföreningarna (syndicats), ej förbund eller sammanslutningar (unions) av föreningar tillerkännas rättskapacitet. Se 5 § i 1884 års fackföreningslag.

avgörande för frågan om ideella föreningsrättsförmåga.¹⁾ Delföreningarna ha vanligen stadgar av stor fullständighet och utse regelbundet styrelse för vården av sina angelägenheter. Men i de antagna »grundstadgarna,» vilka fastställts av centralföreningen och äro lika för alla tillhörande delföreningar, föreskrives att nämnda stadgar endast av samma centralförening må ändras eller upphävas.

De inskränkningar, som i övrigt vidlåda delföreningens självständighet, behöva endast ha inflytande på dess förhållande till centralföreningen. Om en association ingått som medlem i en annan dylik och eftersätter sina, från medlemskapet härflytande förpliktelser, blir den ansvarig härför. Och om en förening i sina stadgar fastställt dylika förpliktelser med åtföljande inskränkningar i sin rörelsefrihet, ligger häri på sin höjd en vanlig obligatorisk förpliktelse, detta för såvitt nämnda stadgebestämmelse får anses betyda ett åtagande i förhållande till den överordnade organisationen. Delföreningen är oförhindrad att med rättslig verkan ändra sina stadgar och utvidga sin egen självständighet, även om häri skulle ligga en rättskränkning gent emot den överordnade föreningen. Delföreningen behåller i grunden sin autonomi. Men här tillkommer ett nytt moment. I de vid delföreningens stiftande antagna stadgarna, vilka ingå i föreningsavtalet och äro konstitutiva för föreningen, bestämmes nämligen, att densamma icke kan själv ändra sina stadgar. Sådan ändring kan dock under föreningens bestånd företagas av centralföreningen genom dess beslutande organ. Om nu delföreningen, trots sina antagna stadgar, genom beslut å allmänt föreningssammanträde annullerade dessa och antog nya, som icke innehölle klausulen om

¹⁾ H. D:s yttrande vid behandling av förslaget till lag om reg. föreningar för annan än ekonomisk verksamhet d. ²⁸/₁₁ 1907 (i Prop. N:o 83, 1910, s. 69 f); BJÖRLING, 32; FALK, Om ideella föreningar, 100; WINROTH, Sv. Civilrätt V Förordet, 39 ff.

centralföreningens uteslutande befogenhet över grundstadgarna, skedde härigenom måhända icke enbart en ändring i förhållandet mellan avdelningen och förbundet. Ty de nya stadgarna äro icke tillkomna i stadgeenlig ordning. Med andra ord, delföreningen kan icke återta sin autonomi utan att antingen erhålla centralföreningens tillstånd eller göra våld på sina egna stadgar.

Det är tänkbart, att denna vidsträckta inskränkning i delföreningens handlingsförmåga är bindande i den meningen, att centralföreningen äger klandra beslut, varigenom grundstadgarna mot dess vilja ändrats. Ett annat alternativ är, att centralföreningen ej har sådan rätt, att följaktligen delföreningen kan lösa sig ur sin bundenhet utan andra påföljder än eventuellt uteslutning ur centralföreningen. Antages den förstnämnda möjligheten, må det vidare sättas i fråga, om en dylik inskränkning är förenlig med vår rätts grundsatser om rättskapacitet.

Det kan förefalla, som om lagen gäve bestämt svar i åtminstone en punkt. I 1895 års lag om registrerade föreningar för ekonomisk verksamhet, som i åtskilliga stycken måste anses ha givit uttryck åt allmänna föreningsrättsgrundsatser, heter det i 22 § — sedan förut i 17 § uttalats, att stadgarnas villkor för besluts giltighet lända till efterrättelse — angående rätt att klandra föreningsbeslut:

»Menar styrelsen eller ledamot därav eller föreningsmedlem, att beslut, som å sammanträde fattats, icke i behörig ordning tillkommit eller eljest strider mot lag eller författning eller mot föreningens stadgar, äge därå tala genom stämning å föreningen inom två månader från beslutets dag. Försummas det, vare rätt till talan förlorad.»

Härav synes e contrario kunna slutas, att någon annan än de i § nämnda överhuvud icke får klandra föreningsbeslut. Eftersom motsvarande bestämmelse förekommer i nästan samma ordalag i alla bolags- och föreningslagarna,

även 1911 års lag om ek. föreningar (§ 45), kunde den anses uttrycka en allmängiltig grundsats ifråga om, vem klander-rätt tillkommer.

Emellertid ha dessa uttryck aldrig avsett annat än fast-ställelse av en speciell preskriptionstid. Bestämmelsen förekom första gången i den äldre bolagskommitténs förslag till aktiebolags- och föreningslagar och av motiven framgår tydligt, att man ingalunda ansåg sig begränsa rätten till klandertalan.¹⁾ I motiveringen till föreningslagen hänvisar komitén till aktiebolagslagen.²⁾ Det stadgande, som

¹⁾ Motiven, s. 120: »Det torde näppeligen behöva anmärkas, att preskriptionsbestämmelserna i 28 § (innehållande motsvarande uttryck i aktiebolagen enl. förslaget) icke äga tillämpning å beslut, vid vars fattande bolagsstämman överskridit sin befogenhet till kränkning av *tredjemans* rätt, och således även aktieägares i sådana frågor, där han är att anse som tredjeman gent emot bolaget.»

²⁾ Vid H. D:s granskning av lagförslagen lämnades den citerade 28 § i akt.bol.-lagen utan anmärkning, men ifråga om den ordagrant lika lydande 14 § (komitéförslaget) av föreningslagen yttrade Just.-rådet Hammarskjöld: »att den i denna § omförmälda rätt även borde tillkomma sterbhusdelägare efter avliden föreningsmedlem eller andra en föreningsmedlems rättsinnehavare.» Härmed kan tydligen endast åsyftas rätten att anställa klandertalan, och HAMMARSKJÖLD skulle då tolkat ordalagen såsom innebärande förutom preskriptionsbestämmelse tillika en inskränkning av nämnda rätt till föreningsmedlem. Emellertid har det nämnda yttrandet icke föranlett något som helst uttalande vare sig från chefen för just-departementet eller eljest under den kommande behandlingen av förslagen, ej heller vidtogs någon ändring av ordalagen i enlighet med HAMMARSKJÖLD'S förslag. Däremot tillfogades i regeringspropositionen orden »eller styrelsen eller styrelseledamot, som ej är aktieägare» i 38 § (= 28 § i komitéförslaget) av aktiebolagslagen, varjämte ett liknande tillägg (»eller styrelsen») gjordes i föreningslagen, allt med en motivering, som fortfarande endast tar sikte på preskriptionsfrågan. Det hette nämligen: »då den i 28 § (38 §) bestämda preskriptionstid bör gälla ej blott för aktieägare, som vill klandra bolagsstämmebeslut, utan även då sådan talan anställes av styrelsen såsom sådan eller styrelseledamot, som ej är delägare i bolaget, har åt ifrågavarande § givits en mera omfattande lydelse — — —»

På särskilda utskottets förslag gjorde riksdagen häruti en huvudsakligen redaktionell ändring, så att bestämmelsen fick sin definitiva

sålunda inflöt i 1895 års lagar, har därefter utan särskild begrundning bibehållits vid den nyare lagstiftningen på området.¹⁾

Några direkta lagbud, som hindra utomståendes klanderrätt, torde alltså icke finnas, vad ekonomiska föreningar beträffar. Därmed icke heller den fingervisning, ett dylikt stadgande skulle ha utgjort för ideella föreningar. Det är också obestridligt, att en centralförening kan ha intresse av en klandertalan, även om detta intresse ej är av direkt ekonomisk art. Ett skadeståndsyrkande behöver ingalunda vara sammankopplat med en dylik klandertalan, och ett ekonomiskt moment behöver över huvud ej påvisas vid klandertalan. För övrigt har centralföreningen stundom ett påvisbart ekonomiskt intresse av, att delföreningen ej gör sig oavhängig. I stadgarna säges nämligen ofta, att delföreningens tillgångar skola tillfalla centralföreningen vid den förras upplösning.

Om en klanderrätt tillkommer centralföreningen i nu berörda fall och denna sålunda skulle kunna direkt realisera sin i grundstadgarna erkända makt över samma stadgar, återstår att bedöma en sådan förutsättning i dess betydelse för rättsförmågan.

lydelse. Utskottets motivering kan möjligen synas uttala någonting om talerätten överhuvud: »Ändringen i 38 § av K. M:s förslag har förnämligast det syfte att antyda, att enskild ledamot av styrelsen, oavsett om han är aktieägare eller ej kan *i sin egenskap av styrelseledamot* överklaga ett bolagsstämmobeslut.» (Särsk. Utsk:s utlåtande s. 33. I föreningslagförslaget gjordes en motsvarande ändring under hänvisning till motiven för aktiebolagslagen). Här avses emellertid en annan fråga. En styrelseledamot, som är aktieägare kunde enligt den definitiva lydelsen klandra ett beslut i sin egenskap av styrelseledamot och ej endast såsom aktieägare, något som medförde konsekvenser i processuellt avseende.

¹⁾ Så även senast i: Lag om sjukkassor ⁴/₇ 1910, § 60; lag om aktiebolag ¹²/₈ 1910, § 95 (lagrådet har vid sin granskning möjligen förutsatt en enbart medlemmarna tillkommande klandertalan, men har ej direkt upptagit detta spörsmål); lag om ek. föreningar ²²/₆ 1911, § 45.

Enligt vår mening behöver det angivna förhållandet icke hindra delföreningens erkännande såsom rättsförmögen förening. Begränsningarna i dess handlingsfrihet utgöra intet allmänt hinder mot dess uppträdande utåt såsom juridisk person. Om tredje man inlåter sig i rättshandel med densamma efter tagen kännedom om stadgarna och på grundvalen av dem, ligger saken på väsentligen samma sätt, som då en fullt självständig förening uppträder. Delföreningen har dock sitt kompetensområde, inom vilket den kan röra sig utan centralföreningens inblandning. Ingenting hindrar, att den inom nämnda område förvärvar rättigheter eller ikläder sig förpliktelser, man tänke exempelvis på förhyrande av lokal, inköp av fastighet. Visserligen kan centralföreningen inskränka detta kompetensområde genom en senare ändring av stadgarna, men att en ändring ej kan med åsyftad verkan ske till tredje mans förfång är lika uppenbart, som att en självständig korporation ej får på dylikt sätt kränka dens rätt, med vilken den själv förut trätt i förbindelse. Därmed visar sig också, att bundenheten icke behöver vara så betydelsefull för avdelningens förhållande till tredje man. Utåt uppträder den med en gång givna stadgar, som utstaka dess kompetensområde.

Med detta resultat blir det av mindre vikt att avgöra, vilket av de bägge alternativ bör väljas, som vi förut framställt. Dock synes det riktigast att medgiva centralföreningen rätt till klandertalan mot ett delföreningens beslut att göra sig oberoende. Alternativt bör — i händelse delföreningen har tillgångar och dessa enligt stadgarna skola tillfalla centralföreningen vid delföreningens upplösning — centralföreningen kunna inskränka sin talan till ett yrkande om utfående av dessa tillgångar. Praktiskt sett lär väl rätten att utesluta delföreningen vanligen föredragas, ehuru en talan vid domstol kan vara nödvändig med hänsyn till nyssnämnda ekonomiska moment.

Om delföreningen har rättskapacitet, kan den också vara medlem i centralföreningen.¹⁾ Ett sådant medlemskap torde vanligen vara avsett och förutsättes ofta uttryckligen i stadgarna. Delförenings rättigheter och skyldigheter äro utförligt reglerade i såväl centralföreningens som dess egna stadgar, särskilt inom arbetarnas föreningsväsende. Huruvida delföreningen är endast medlem eller dessutom *organ* för centralföreningen, med rättighet att inom visst område representera centralföreningen utåt, är mera tvivelaktigt. Detta spörsmål är av stor betydelse för tolkning av många kollektivavtal.

Som regel torde man få anse, att delföreningen icke handlar å centralföreningens vägnar, när den uppträder utåt. Detta framgår dock ej med säkerhet av underskrifterna å kollektivavtalen. »Avdelningen N:o 00 av X-förbundet» kan ju exempelvis tydas såsom ett angivande av det företrädde förbundet. »Grundstadgarna» skulle också kunna tolkas såsom innefattande en sysslomannainstruktion. Emellertid visar det sig, att vissa begränsningar i delföreningens kompetensområde icke äro så absoluta, att ett överskridande innebär en rättskränkning. Exempelvis äro reglerna för arbetsstrider (centralföreningens godkännande etc.) ofta icke bindande i annan mening, än att deras iakttagande är villkor för understödsbidrag från centralföreningen. Ej heller kan man draga några bestämda slutsatser därav, att centralföreningen stundom uppställer vissa minimikrav, som delföreningarna böra upprätthålla vid slutande av kollektivavtal, och förbehåller sig rätt att granska avtalsförslagen. Detta är närmast en inre föreningsangelägenhet.²⁾ Centralföre-

¹⁾ Rättskapacitet är förutsättning för medlemskap. Föreningskomiténs förslag (1903), motiven, s. 52.

²⁾ Berättelse över Sv. Järn- och Metallarb.-förb:s verksamhetsår 1908, s. 25 ff. Där förekomma åtskilliga exempel på avtal, som gälla »för avdelningens del.» T. ex.: »Då senare delen av »föreningsrätts-

ningen kan enligt sitt program ha intresse av sådana normers iakttagande, oberoende av en partställning i avtalen.

En avsikt att låta sig representeras vid avtalsslutandet torde böra uttryckas i mera otvetydig form. Det är icke ovanligt, att en särskild representant för centralföreningen medverkar också vid lokala kollektivavtals slutande. Hans ställning kan väl uppfattas endast såsom biträde vid underhandlingarna, men om han i egenskap av behörig representant å förbundets vägnar underskriver avtalet, ikläder han centralföreningen vissa förpliktelser.¹⁾ Centralföreningen blir kontrahent jämte delföreningen.²⁾

B. Arbetarsidan.

1) *Icke associerade arbetare sluta avtalet.*

Det förekommer icke så sällan, att en överenskommelse, till det yttre fullständigt motsvarande det vanliga kollektivavtalet, ingås mellan en arbetsgivare och ett antal oorganiserade arbetare.³⁾ Avtalet underskrives sålunda antingen av samtliga, på arbetsstället sysselsatta arbetare,⁴⁾ eller av ombud för dessa.⁵⁾ Stundom låta sig de oorganiserade arbetarna representeras vid undertecknandet av ett avtal, som därjämte gäller organiserade, företrädna genom fack-

paragrafen» var utesluten i avtalet, så godkändes ej detsamma av förbundsstyrelsen, utan gäller för avdelningens del.»

¹⁾ Det förekommer emellanåt underskrift med »reservation» för vissa avtalsbestämmelser från centralföreningens sida.

²⁾ Någon anledning att betrakta centralföreningen såsom »huvudpart» finnes icke; så Kollektivavtal I, 91. Dess förpliktelser äro självständiga vid sidan av delföreningens. Solidaritet kan icke antagas. Härom nedan.

³⁾ Kollektivavtal I, tabellerna s. 304 ff.

⁴⁾ A. a. II s. 76.

⁵⁾ A. a. s. 177, 349.

föreningsombud¹⁾. Vi ha nu att närmare undersöka partställningen på arbetarsidan i dessa fall för att därav vinna ledning vid bedömande av sådana avtalsformers rättsnatur.

Det ligger kanske nära till hands att uppfatta dessa avtal såsom verkliga arbetsavtal, eventuellt kollektiva *arbetsavtal*. Skillnaden mellan dessa sistnämnda och kollektivavtalen har i det föregående framhållits. Böra då ej de överenskommelser, som träffats mellan en arbetsgivare och de vid hans fabrik eller verkstad befintliga, redan förut anställda arbetarna, betraktas såsom antingen ett enda, kollektivt ingånget arbetsavtal, eller en serie individuella avtal med identiskt innehåll och sammanfattade i ett dokument?²⁾ Att den förra eventualiteten ej *alltid* inträffar, kan med visshet påstås. Det är huvudsakligen vid s. k. kollektivavackord, man kan tala om ett odelat avtal. Där utfästes prestationen av ett visst arbetsresultat samfällt av hela arbetslaget. Åsyftas tidlönsarbete, kan väl *ett* avtal knappast föreligga i andra fall än då arbetarna gemensamt åtaga sig att leverera arbetskraft till viss kvantitet. Om t. ex. fem måleriarbetare utfästa sig samfällt att under en veckas tid dagligen arbeta 9 timmar å ett bygge mot en viss dagspenning, beräknad för alla gemensamt, synes något hinder ej möta mot antagandet av ett enhetligt arbetsavtal med flera gäldenärer i avseende å arbetsprestationerna, flera borgenärer i avseende å vederlaget. Men i många fall måste en gemensam uppgörelse av arbetsvillkoren å ett arbetsställe, därest den verkligen skulle innebära överenskommelse om arbets- och vederlagsprestationer, uppfattas såsom utgörande lika många arbetsavtal som det finns arbetare. Liksom en husägare skulle kunna i en och samma handling uthyra lägen-

¹⁾ A. a. s. 327, 329.

²⁾ NAST, 93, finner saknaden av ett kollektivt intresse hindra antagandet av ett kollektivavtal (se ock s. 160).

heten a åt hyresgästen A, lägenheten b åt hyresgästen B o. s. v., utan att det kunde ifrågasättas annat än att varje hyresgäst vore part i sitt särskilda hyresavtal med sina rättigheter och förpliktelser, oberoende av övriga kontraktet undertecknande hyresgäster, på samma sätt kunde ett arbetsförhållande ordnas gemensamt i en handling, vari ett flertal självständiga arbetsavtal innefattades.

Det är lätt att se, hur en dylik uppgörelse skulle tolkas. Varje undertecknare eller varje vid undertecknandet behörigen representerad arbetare är anställd med de villkor, som enligt handlingens eget innehåll böra tillämpas på honom. Ingenting hindrar naturligtvis, att en graderad prislista, med löner olika för olika arbetsgrupper, intages i uppgörelsen. Av tolkningen måste framgå, huru varje undertecknares rättsställning enligt avtalsdokumentet bör vara. Däremot är det uppenbart, att detta ej är bindande för sådana arbetare, som icke personligen eller genom ombud underskrivit detsamma. Vid växlingar i arbetarstammen komme alltså uppgörelsen att mer och mer minskas i omfång, därest nyantagna arbetare icke anslöte sig till densamma i samförstånd med arbetsgivaren. Framför allt är arbetsgivaren *icke rättsligen förpliktad* på grund av sagda överenskommelser att låta senare anställda arbetare tillgodojuta de arbetsvillkor, som ursprungligen antagits. Här komma vi till själva väsensskillnaden mellan arbetsavtal och kollektivavtal. Såsom HÜGLIN har uttryckt det: »Die Mängel des kollektiven Arbeitsvertrages bestehen offenbar darin, dass die erkämpften Verbesserungen im Arbeitsverhältnis nicht über die notwendig beschränkte Dauer der Arbeitsverträge hinaus und nur den am kollektiven Abschluss der Verträge beteiligten Arbeitern gesichert werden. Wenn der Tarifvertrag diesen Fehler vermeiden will, so muss er also einerseits von der Dauer der Arbeitsverträge und ander-

seits von den Personen der die Arbeitsverträge eingehenden Arbeiter losgelöst sein.» ¹⁾)

Avgörandet i vårt speciella fall kan endast ske på empirisk väg. En undersökning av dessa uppgörelsens innehåll kan ensamt ge upplysning om parternas avsikt. Då det emellertid icke är vår uppgift här att ge en ekonomisk, ännu mindre en rättsstatistisk utredning, kan det vara tillräckligt att framhäva de kännemärken, som i de särskilda fallen äro avgörande.

Som typ för dessa avtal med oorganiserade må här väljas ett bland de i Kommerskollegii avtalssamling intagna: ²⁾)

»Mellan chefen för — — — — och därstädes anställda manliga arbetare, som fullgjort sin värnplikt, har denna dag följande avtal träffats:

— — — — —
§ 3. Extra ordinarie arbetare nämnas de, som nyanstälts på försök i tre månader, för att sedermera, om de befinnas lämpliga, anställas som ordinarie. — — — —

§ 4. Har en arbetare tjänstgjort 3 mån. som extra ordinarie på försök, skall han antagas till ordinarie eller ock avskedas. Han åtnjuter från den dag räknat, då han blivit antagen till ordinarie, varvid antagningstiden alltid skall räknas från den 1:sta eller 15:de efter den dag, arbetaren engagerats: 1:sta året en månadslön av etc. — — — —

— — — — —
§ 12. Den ömsesidiga uppsägningstiden är 14 dagar.

— — — — —
§ 15. Arbetsgivare har rätt att fritt antaga och avskeda arb. — — — — — Vid inträffad arbetsbrist skall den sist anställda först avskedas. — — — — —

¹⁾ HÜGLIN, 16 f.

²⁾ Kollektivavtal II, 351.

§ 16. Detta avtal skall gälla och vara ouppsägbart från och med denna dag till den 1 maj 1910. Om från någondera sidan skriftlig uppsägning ej skett den 1 febr. 1910 kl. 12 p. d. anses avtalet förlängt på ett år. Detsamma kan år efter år upprepas — — — — —

§ 18. Uppstår tvist ang. tolkningen av detta avtal, eller uppstår annan tvist mellan chefen och arbetare under den tid detta avtal är gällande, skall tvisten hänskjutas till och avgöras av skiljömän på sätt lagen om skiljömän av den ²⁸/₁₀ 1887 stadgar — — — — —

Stockholm den 26 april 1907.

N. N.
(Arbetsgivare).

N. N.
(Arbetareombud).»

Det finnes intet tvivel om, att parterna här avsett normering även av de arbetares villkor, som först efter kollektivavtalets ingående anställas. Om arbetsgivaren med iakttagande av de 14 dagarnas uppsägningstid avskedade den ene efter den andre av de vid undertecknandet företrädde arbetarna och antoge nya på ändrade villkor, skulle de förutvarande arbetarna med all rätt häri se ett avtalsbrott. Hela överenskommelsen är till sin karaktär generell, avseende alla arbetare, som under dess giltighetstid av arbetsgivaren anställas. Detta framgår av nästan varje ord i anförda delar av avtalet.¹⁾

Vi utgå därför ifrån, att dessa avtals ändamål är ett annat än arbetsavtalens, att de ha det kollektiva avtalets särmerke. Enligt parternas egen uppfattning och avsikt innebära de en generell reglering av framtida arbetsavtal.

Redan 1910 års svenska lagförslag var begränsat till att gälla avtal, vari arbetareassociation deltog. »Arbetsgivare — — — — äge att — — — — sluta avtal med

¹⁾ Se ock Kollektivavtal II, ss. 75, 346, 347.

fackförening, fackförbund eller annan dylik förening av arbetare — — — —. ¹⁾ Härav kunde man vara frestad att med en slutsats *e contrario* anse lagförslaget ha fränkänat avtal med oorganiserade all rättslig verkan. Detta är möjligen åsyftat av chefen för just. dep., som i motiven (s. 61) uttryckligen framhåller, att karaktären av kollektivavtal icke bör tilläggas sådana avtal vid legislativt reglerande av institutet på privaträttslig grund. Å andra sidan erkännes på samma gång, att ett dylikt avtal (enligt gällande rätt?) har bindande verkan gent emot dem, som i egna personer deltagit i avtalets slutande eller därvid varit företrädade av ombud eller ock sedermera anslutit sig till detsamma. Då sedermera förklaras, att »den fordran torde böra uppställas att såsom avtalsslutande part å arbetarsidan skall förefinnas en sammanslutning av icke allt för tillfällig och löslig beskaffenhet», kan dock detta möjligen tolkas sålunda, att *föreläggande lagförslag* avsåg endast dylika avtal. Ett ingripande i eljest gällande rättsgrundsatser i avseende å avtal med oorganiserade, behöver lagförslaget ej ha inneburit. Även om något sådant vore avsett, är det i lagtexten ej så uttryckt att man, ifall lagen blivit antagen, varit berättigad däri läsa en kategorisk förklaring, som fränkänner andra former av kollektiva avtal än de särskilt reglerade all rättslig betydelse. ²⁾

Då LOTMAR utvecklar sin uppfattning om kollektivavtalets rättsverkningar, förutsätter han, att arbetarparten kan utgöras även av en oorganiserad flerhet. Hela hans konstruktion kan till och med sägas uppbyggd på just detta alternativ. Då enligt positiv tysk rätt en fackförening saknar juridisk personlighet, är det för LOTMAR likgiltigt, om

¹⁾ Likaså 1911 års prop. § 1.

²⁾ Möjligen har chefen för just. dep. haft den uppfattningen, att avtal med oorganiserade, i den mån de äro giltiga, böra anses som *arbetsavtal*, ej kollektivavtal. Så även OLIN, 11.

en association sammanhåller arbetarna eller en mera tillfällig »koalition». Visserligen antar han som det vanligaste fallet, att arbetarna representeras av ställföreträdare vid avtalsslutandet. Men härför fordras ingalunda en förening, som skulle i sin tur utse ombud. Och att även en direkt medverkan från de enskilda arbetarna kan förekomma, har tydligen LOTMAR alltid tagit i beräkning.¹⁾ Men ej heller i de fall, då en fackförening ingår avtalet, ser nämnde förf. i *föreningen* en arbetarnas ställföreträdare.

Då det sagts om LOTMARS uppfattning, att hans konstruktion gäller även för den händelse en förening uppträder å arbetarsidan,²⁾ så är det visserligen sant, men icke i den meningen, att föreningen enligt LOTMAR skulle stå emellan sina medlemmar och de underhandlare, som företräda dessa vid avtalets ingående. Föreningen har ingen självständig roll som ställföreträdare. Först vid begränsningen av kollektivavtalens personliga giltighetsområde framträder för LOTMAR betydelsen av organisationens tillvaro.

»Eine Arbeitnehmerorganisation ist keine juristische Person. Ein Tarifvertrag kann daher juristisch nicht als von solcher Organisation geschlossen angesehen werden,»³⁾ denna LOTMARS utgångspunkt har av hans efterföljare icke tillräckligt beaktats.⁴⁾ Det är missvisande att placera LOTMARS konstruktion i redogörelsen för fall, då avtalen slutas av arbetareassociationer. Den kan däremot göra anspråk på beaktande här vid behandlingen av oorganiserades kollektivavtal.

¹⁾ Tarifverträge, 68.

²⁾ SINZHEIMER I, 64.

³⁾ Tarifverträge, 80 n. 2.

⁴⁾ En annan sak är, att utgångspunkten säkerligen är oriktig. Den tyska föreningsrätten lägger inga avgörande hinder i vägen för ett dylikt kontraherande av en »nicht rechtsfähig» förening. Härom mera nedan.

Partsfrågan behandlas av LOTMAR i det närmaste samband med kollektivavtalets »personliga giltighetsområde». Detta åter bestämmes som den krets personer, vilka, när de inom avtalets lokala och tidsliga giltighetsområde sluta arbetsavtal, träffas av kollektivavtalets rättsverkningar.¹⁾ Då nu ingen kan utan sitt eget åtgörande dragas inom detta personliga giltighetsområde, och den viljeförklaring, som för personen i fråga grundar de ur kollektivavtalet härflytande rättsverkningarna, måste bedömas enligt allmänna grundsatser, följer härav, att »in den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages wird man gezogen entweder durch selbstkontrahieren oder mittelst Stellvertretung.» Självkontraherande har ägt rum, när samtliga arbetare, som skola träffas av kollektivavtalet, undertecknat detsamma. Vanligare är dock, att avtalet ingås genom ställföreträdare. Vid bestämmande av den krets arbetare, som låtit sig företräddas, uppstå åtskilliga svårigheter, beroende dels på det stora antal, man i regel har att räkna med, dels därpå, att huvudmännen sällan framträda individuellt. Ställföreträdarskapet måste emellertid här som alltid grunda sig på huvudmannens bemyndigande eller på ratihabition.

Arbetarnas ombud erhålla vanligen fullmakt av sina huvudmän i och med det val, vid vilket de utsetts. Men om nu ett offentligt möte ägt rum med arbetarna ifråga, är det, menar LOTMAR, synnerligen vanskligt att avgöra, vilka deltagit i valet, och vilka bland dessa röstat för de utsedda ombuden. Endast majoriteten av de röstande har givit sin fullmakt, och följaktligen saknas varje bemyndigande åt de fullmäktige såväl från minoritetens sida som från alla i valet ej deltagande eller överhuvud ej vid mötet närvarande. Eftersom fackföreningen ej är juridisk person, kan ej heller majoriteten i en sådan association besluta för minoriteten,

¹⁾ A. V. I 795 f.

så att av den förra utdelad fullmakt skulle binda alla för-
eningsmedlemmar. Vidare föres ej sådant protokoll, ej heller
finnes sådan kontroll, att man kan fastställa fullmaktsgivar-
nas personer.

Fullmakt kan ersättas av ratihibition. Sådan före-
kommer vid kollektivavtal i två former enligt LOTMAR. Först
och främst kan det ju inträffa, att de underhandlare, som
uppträtt vid avtalsslutandet, icke haft någon fullmakt alls
eller en ofullständig sådan. För att ett kollektivavtal med
verkningar för arbetarna ändå skall komma till stånd, er-
fordras deras ratihibition, eller »*anfängliche Genehmigung*».
Utan denna föreligger överhuvud ej ett kollektivavtal. Från
nämnda slag av ratihibition bör skiljas den »*nachträgliche
Genehmigung*», som kommer ett redan bestående avtal till
del av personer, vilka efteråt biträda detsamma.¹⁾

Den sistnämnda formen av ratihibition får hos LOT-
MAR en synnerligen stor betydelse. Hela den krets obe-
stämda personer, som varken kan anses ha lämnat fullmakt
— d. v. s. bevisligen röstat för de utsedda ombuden —
eller ratihaberat den överenskommelse, som representanterna
redan åvägabragt, kunna dock träffas av kollektivavtalets
rättsverkningar, om avtalet dels slutits även i deras namn,
dels efteråt godkänts av dem, blivit »*nachträglich geneh-
migt*». Den förra betingelsen föreligger regelmässigt. Ar-
betarnas ombud företräda nämligen, enligt LOTMAR, icke vissa
individuellt bestämda personer. De kontrahera i stället för
en bestämd *kategori* arbetare, hörande till visst yrke eller
visst distrikt eller till ett bestämt arbetsställe. Även de av-
tal, som slutas för alla arbetarna vid en fabrik, avse att
träffa icke blott de nuvarande, vid tiden för avtalsslutandet
befintliga, utan även framtida, senare anställda arbetare.²⁾
Det sista gäller för övrigt också de fall, då arbetarna kon-

¹⁾ Tarifverträge, 76.

²⁾ A. a. s. 82.

trahera personligen, t. ex. då alla vid en fabrik anställda underskriva avtalet. De företräda då samtidigt dem, som senare skola komma i deras ställe. Likaså får man antaga, att en majoritet på ett möte, som utser ombud, också vill företräda minoriteten. Och motkontrahenten i avtalet bör anses ha utgått från detta såsom något självklart, som ej behöver sägas — därest nu avtalet ej skulle innehålla en uttrycklig begränsning.

För att dessa obestämda personer, som sålunda blivit företrädade, också skola träffas av avtalets rättsverkningar, fordras deras efterföljande godkännande, deras ratihabition. Denna kan ske uttryckligen eller tyst. En stillatigande ratihabition äger rum genom anslutning till den koalition, som bragt avtalet till stånd. Men vidare därigenom, att någon av den representerade kategorien ingår arbetsavtal inom det av kollektivavtalet utstakade området utan att överenskomma om särskilda från kollektivavtalet avvikande villkor. ¹⁾ Skillnaden mellan deras rättsställning, som direkt deltagit i kollektivavtalet eller genom sin ratihabition bragt detsamma i verksamhet, och deras, som i efterhand kunna sluta sig till ett avtal (vilket avsågs att eventuellt ock omfatta dem), är enligt LOTMAR den, att de förra äro rättsligt hindrade ingå avvikande arbetsavtal, medan de senare i detta hänseende stå fullt fria. ²⁾

Med denna LOTMARS framställning kunna vi ej fullt förena hans fortsatta kortfattade resonnemang i »Der Arbeitsvertrag.» De nyss antydda svårigheterna vid bestämning av parterna i avtalet eller av dettas personliga giltighetsområde (vilket hos L. blir samma sak) försvinna, säger LOTMAR här, »wo als Tarifvertrag ein Verbandstarif geschlossen werden soll». ³⁾ Slutes avtalet sålunda i en asso-

¹⁾ A. a. s. 84.

²⁾ A. a. s. 85 f.

³⁾ A. V. I, 798.

ciations namn, bli dennas medlemmar icke blott faktiskt företrädde utan träffas också alla av kollektivavtalets rättsverkningar, även om fullmakt eller ratihabition icke ges av alla: den av majoriteten utdelade gäller också för minoriteten. En stillatigande anslutning efteråt, en »nachträgliche Genehmigung», sker i detta fall genom inträde i föreningen. Dessutom här liksom förut genom förbehållslöst slutande av arbetsavtal med någon, om vilken man vet, att han träffas av ett kollektivavtal, inom vars område man också själv befinner sig.¹⁾

LOTMAR har ej, såsom SINZHEIMER²⁾ oriktigt påstår, vid detta ställe utgått från, att associationen har rättskapacitet.³⁾ Däremot omfattar hans resonnemang här såväl arbetsgivare- som arbetareassociationer, vilket möjligen delvis förklarar motsägelsen till hans förut citerade yttrande, att en arbetareorganisation ej är juridisk person. Under alla förhållanden kvarstår frågan, hur LOTMAR nu kunnat tillskriva majoritetens fullmakt giltighet även för minoriteten. Framställningen i Der Arbeitsvertrag är emellertid för knapphändig i denna punkt, för att vi skulle våga antaga en förändring av ståndpunkt, så mycket mindre som en sådan förändring icke blivit antydd av LOTMAR själv.

Att flera personer stå som parter i avtalet utan att bilda *ett* rättssubjekt, hindrar ingalunda avtalets enhet, och detta är åter ej något för kollektivavtalet karaktäristiskt. Att avtalets rättsverkningar träffa en flerhet personer, är ej mer egendomligt än då flera köpa ett hus genom *ett* köpeavtal, eller *ett* arbetsreglemente gäller en flerhet arbetare.⁴⁾

LOTMARS konstruktion är radikalt och konsekvent ge-

) A. a. s. 799.

²⁾ Arbeitsnormenvertrag I, 64 n. 3.

³⁾ A. V. I, 798.

⁴⁾ A. a. s. 765.

nomförd. För honom var problemet att med rättsligt skydd omgärda kollektivavtalets »personliga giltighetsområde» och detta skulle lyckas genom att göra personerna inom denna krets till kontrahenter i avtalet. En sådan lösning har också fördelen att vara enhetlig för alla avtalsformer. En annan fråga är dess betydelse för avtalets rättsverkningar; ännu en dess förenlighet med gällande rätt. Senare författare ha bestritt såväl ändamålsenligheten som möjligheten av konstruktionen. Å andra sidan har LOTMAR anhängare, som ytterligare utvecklat hans ståndpunkt och försvarat den under ivrig polemik med motståndare.

Först gjorde BAUM ¹⁾ gent emot LOTMAR en bestämd distinktion mellan »begränsade» och »obegränsade» kollektivavtal, sedermera återgiven av ett flertal författare, bland andra G. GRANFELT i en uppsats i finsk juridisk tidskrift 1907. Det begränsade kollektivavtalet kommer till stånd genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och en sluten arbetargrupp. Parterna äro då på förhand bestämda eller objektivt bestämbara. De representanter, som underskriva avtalet, ha bakom sig en given, genom förenings- eller mandatförhållanden bunden arbetarkrets, t. ex. en fackförening. BAUM skiljer mellan begränsade kollektivavtal och korporativa, vilka senare dock äro rättsligen likställda med de begränsade och kunna behandlas gemensamt med dessa. Och GRANFELT beskriver på likartat sätt samma avtalsformer. De bundna individerna kunna vara från början bestämda, antingen genom fullmakts- eller mandatsförhållanden eller på grund av konkludenta handlingar. Eller avtalet kan vara »korporativt» ingånget och är då begränsat till den kontraherande föreningens medlemmar, dock ej endast till de vid avtalsslutandet befintliga medlemmarna: »en inväxling

¹⁾ I en uppsats i Gruchot's Beiträge, 1905.

av nya medkontrahenter i tariffavtalet äger rum i och med inträdet i föreningen.» ¹⁾

Vid det obegränsade kollektivavtalet saknas en sådan individuell bestämdhet eller bestämbarhet. Väl kan en association förefinnas, men den är då av löslig beskaffenhet, och medlemmarna äro ej ens stadgeenligt bundna av besluten. De kontraherande representanterna fungera ej såsom bestämda individers fullmäktige utan som »quasi öffentlich-rechtliche Delegierte ihres Standes.» Man vill inte grunda subjektiva rättigheter utan uppställa objektiva normer för vad man anser rättvist och billigt i de reglerade punkterna av arbetsförhållandet. ²⁾ Men samtidigt är man medveten om, att dessa normer icke ha rättssatsers förbindande makt. En sådan överenskommelse är icke heller ett civilrättsligt bindande avtal och får rättslig betydelse endast som usance, i det dess innehåll, i likhet med handelsusancers, tolkningsvis göres till beståndsdel i arbetsavtalen under vissa förutsättningar. ³⁾

I GRANFELT'S framställning blir det obegränsade kollektivavtalet både ett tidigare primitivare utvecklingsstadium och ett senare, mer fulländat än det begränsade avtalet, något som också synes ha föresvävat förf.: »Ett obegränsat tariffavtal kan åter för vissa kategorier av dem, som medverkat till dess uppkomst, hava den omedelbart, civilrättsligt bindande betydelse, som tillkommer ett verkligt begränsat kollektivavtal — nämligen ifall sådant av dem vid avtalsslutet varit avsett.» ⁴⁾ Detta är uppenbarligen det tredje stadiet i en utveckling, som med användande av GRANFELT'S tankegång skulle te sig sålunda:

1) *Det obegränsade kollektivavtalet*, uppkommet så, att

¹⁾ GRANFELT, 143 f.

²⁾ Finska förslaget, s. 207.

³⁾ BAUM, 272; GRANFELT, 151; jfr OLIN, 45.

⁴⁾ A. a. s. 153; se ock BAUM, 275.

ett tillfälligt möte, ett, lösligt, för tillfället hopkommet förbund, uppträder å arbetarsidan såsom avtalsslutande.¹⁾ Detta avtal medför icke omedelbara civilrättsliga verkningar, utan har blott betydelse som en objektiv ordning, vilken genom uttrycklig eller tyst viljeförklaring interpretationsvis göres till innehåll i de individuella arbetsavtal, som slutas inom dess tillämpningsområde.²⁾

2) *Det begränsade kollektivavtalet*, med dess två underformer, slutet av en given, bestämd eller dock bestämbar arbetaregrupp, t. ex. en fast organiserad fackförening.

3) *Det obegränsade kollektivavtalet av högre typ*, ett tredje utvecklingsstadium, kännetecknat därav, att man åsyftar uppnå en objektivitet, som icke kunde tillkomma ett privaträttsligt avtal i egentlig mening. »Arbetarna sträva, att av arbetsgivaren erhålla det utan vidare bindande medgivandet, att på deras arbetsområde ej måtte vara tillåtet att arbeta på ringare villkor än den samtidigt avslutade tarifföverenskommelsen stipulerar: att således alla en gång tillkämpade fördelar måtte komma en hel arbetarbefolkning till del för så lång tid som möjligt, och utan allt avseende på personerna».³⁾

Den här gjorda indelningen ha vi verkställt för att visa GRANFELTS hopblandning av två skilda avtalstyper under det gemensamma begreppet »obegränsat tariffavtal». I detta sammanföras nämligen två moment, som knappast i verkligheten bruka förekomma hos ett och samma avtal. Dels fästes vikt vid sättet för avtalsslutandet, i det att obegränsade tariffavtal sägas vara slutna av ställföreträdare eller för tillfället valda ombud, som avtala i namn av en hel menighet eller av en för tillfället stiftad association. Dels betonas den avsedda utsträckningen av avtalets rättsverkningar till

¹⁾ A. a. s. 138.

²⁾ A. a. s. 153.

³⁾ A. a. s. 145 f.

en hel arbetarebefolkning eller ett helt yrke och för så lång tid som möjligt. Emellertid är det snarare så, att när en lösligt hopfogad strejkförsamling eller en tillfällig association — t. ex. de oorganiserade arbetarna vid en viss fabrik — ingår en kollektiv överenskommelse, avse de en mindre grad av objektivitet i de fastställda normerna än t. ex. en kontraherande fackförening. Ofta kan det vara tvivelaktigt, om de förra överhuvud tänka sig att avtalet skall gälla andra än dem själva, alltså de förhandenvarande arbetarna. Särskilt borde ha beaktats det fall, att arbetarna å ett arbetsställe personligen och ej genom ställföreträdare underteckna överenskommelsen. GRANFELT, såväl som förut BAUM, ha velat räkna ett sådant avtal till de begränsade. Men om man antar, att undertecknarna åsyfta att binda arbetsgivaren även beträffande arbetsavtal med andra än dem själva under den fastställda tiden, har man ett typiskt obegränsat avtal, i vad angår de avsedda rättsverkningarna. Såsom vi längre fram skola ytterligare påvisa, måste man nämligen göra en bestämd skillnad mellan avtalets personliga giltighetsområde och dess kontrahenter.

Om avtalet slutes av en omfattande organisation, som i sig innesluter så gott som alla yrkets arbetare, kan det snarare förekomma, att kontrahenterna ha till sitt mål att föreskriva objektiva normer för hela yrket, ehuru samtidigt bindande förbundet som sådant.¹⁾ Ej endast förbundsmedlemmar skola enligt de kontraherande föreningarnas åtaganden *gent emot varandra*, komma i åtnjutande av de överenskomna arbetsvillkoren. Det personliga giltighetsområdet är utsträckt utanför föreningsmedlemmarnas krets, är obegränsat. Men därmed är ej sagt, att dessa utomstående behöva såsom parter indragas i avtalet. Den omständigheten, att kontrahenterna avse skapa objektiva nor-

¹⁾ Jmf. OERTMANN, 10.

mer, ett slags objektiv rätt för yrket, står alltså ej i nödvändigt sammanhang med *partställningen*, allra minst därmed, att en löslig förening, ett antal ej närmare angivna arbetare, låtit sig representeras vid avtalsslutandet. Detta vad angår de faktiska förhållandena. Teoretiskt föreligger en begreppsförväxling, eller en oriktig konstruktion. Man har efter LOTMAR sammanblandat frågorna om avtalets personliga giltighetsområde och dess parter.¹⁾ Men hos LOTMAR hade detta sin orsak däri, att han principiellt icke utgick från korporativt avslutade avtal på grunder, som vi förut antytt.

OERTMANN har också mot BAUM anmärkt,²⁾ att det är ett logiskt språng, när den senare från det obegränsade avtalets ogiltighet som objektiv norm för alla dem, det avser att träffa, drager slutsatsen, att det är ogiltigt överhuvud. Det kan tänkas, och bekräftas av erfarenheten, att överenskommelsen utlöser rättsverkningar mellan de faktiska kontrahenterna, eller att en sluten intressentkrets blir bunden. Liksom vid folkrättsliga fördrag måste man skilja mellan en verkan utåt och inåt: utåt, gent emot medkontrahenten, är överenskommelsen ett fördrag, inåt skall den grunda en objektiv ordning. För övrigt instämmer OERTMANN med BAUM under polemik mot LOTMAR, att man ej kan tillerkänna rättslig giltighet åt de obegränsade avtalen i den meningen, att kontrahenterna skulle anses företräda alla dem, för vilka ifrågavarande avtal avse att skapa normer. Invändningarna mot ett sådant privaträttsligt ställföreträdarskap angå framförallt LOTMARS »nachträgliche Genehmigung».³⁾ Eftersom

¹⁾ Se nedan kap. ang. det personl. giltighetsområdet.

²⁾ A. a. s. 6.

³⁾ Se ock NELISSEN, 254: »Lotmar's 'vollmachtlose Vertretung mit der komplementären nachträglichen Genehmigung' is met de 'privatrechtliche' Theorie niet alleen niet in 'Einklang', zij is er mede lijnrechten strijd.»

denna ratihabition kan utebliva och alltid uteblivit i och med slutande av normstridigt arbetsavtal, äro de flesta arbetare ställda utanför kollektivavtalet. Vad angår LOTMAR's »anfängliche Genehmigung», invänder OERTMANN, att den regelmässigt ej är bevisbar. Men för dem, som bevisligen företrätts vid avtalsslutandet, vore LOTMAR's konstruktion av föga värde. Om den enskilde arbetaren själv är part i avtalet, måste hans fortvarande bundenhet av detsamma vara betingad av, att han med arbetsgivaren ej överenskommer om kollektivavtalets ändrande eller hävande för sin del. Att ett avtal åter kan av kontrahenterna gemensamt hävas eller ändras, är en grundläggande princip inom obligationsrätten. Den, som upplöser kollektivavtalet i en summa individuella avtal, utlämnar vart och ett av dessa till de ifrågavarande kontrahenternas disposition. Och därmed förlänas arbetsgivaren den makt, som kollektivavtalet just borde frånta honom: att kunna med envar av sina arbetare ingå särskilda avtal om avvikande arbetsvillkor.¹⁾ Från dessa betraktelser kommer OERTMANN över till det av en förening ingångna avtalet, som enligt honom ensamt är giltigt, och varvid alltid associationen som sådan är part.

Vi utgå nu till en början från det fall, att alla vid ett företag anställda arbetare undertecknat den kollektiva överenskommelsen. Det har exempelvis utbrutit strejk, men efter underhandlingar med arbetarnas på allmänt möte valda ombud, har arbetsgivaren accepterat ett förslag till överenskommelse, som underskrives av honom själv och alla de strejkande personligen.²⁾ Är detta avtal rättsligt bindande och i så fall, vilka äro dess rättsverkningar?

¹⁾ A. a. s. 9.

²⁾ Kollektivavtal II, 76.

Med tillämpning av kollektivavtalets vanliga rättsverkningar, som vi här liksom flerstädes måste föregripa från den kommande framställningen, har arbetsgivaren gent emot sina motkontrahenter förpliktat sig att icke ingå normstridiga arbetsavtal inom avtalets giltighetstid och tillämpningsområde. Kretsen av de arbetare, med vilka sådana normstridiga arbetsavtal ej få ingås, bör enligt LOTMAR sammanfalla med de i kollektivavtalet deltagande, d. v. s. kontrahenterna själva. Men som kontrahenter skulle anses icke blott undertecknarna utan även framtida vid företaget anställda arbetare, som av de förra alltid företräts, och vilka kunde anses ha ratihaberat avtalet genom avslutande av normenliga arbetsavtal utan några förbehåll.¹⁾

Kan det nu antas, att ett ställföreträderskap existerar mellan undertecknarna — som alltså bleve dels självkontrahenter, dels ställföreträdare — och en obestämd krets arbetare såsom huvudmän, ett ställföreträderskap, verksamt i och med att någon av de senare ratihaberar kollektivavtalet för sin del genom avslutande av normenligt arbetsavtal med en arbetsgivare, vilken han vet vara kontrahent i kollektivavtalet? Besvaras denna fråga jakande, återstår att undersöka avtalets rättsverkningar för de enskilda arbetarna, som sålunda äro att anse som parter.

»Om arbetarerepresentanterna skola kunna ingå ett rättsligt avtal, måste de kunna namngiva sina huvudmän, vilka skola därav bindas. Yrkesidkarna förmå, åtminstone enligt vår rättsuppfattning, icke med en obestämd mängd för dem okända personer träffa överenskommelse angående arbetskontrakt, som de framdeles med dessa ingå». Sålunda formulerar CHYDENIUS några invändningar mot det av LOTMAR antagna ställföreträderskapet.²⁾ Här avses främst LOTMAR's

¹⁾ Tarifverträge, 84.

²⁾ Yrkesarbetsavtal, 302.

»anfängliche Genehmigung» och i synnerhet det bemyndigande, som LOTMAR velat finna i valet av ombud på ett tillfälligt möte, eller i omröstningen angående ett avtalsförslag i en församling utan fastare karaktär, där kanske icke ens protokoll förts, än mindre de röstandes namn antecknats. CHYDENIUS skulle måhända ha än större betänkligheter mot antagande av ställföreträdarskap i vårt fall, där de företrädade först med sin följande ratihabition bleve bestämda. I själva verket är dock detta mindre äventyrligt från en strängt privaträttslig synpunkt. Att så är, synes tydligast hos LOTMAR, i det att kollektivavtalets av honom antagna automatiska och tvingande verkan på arbetsavtalen ej gällde andra arbetsavtal än parternas, alltså kommande arbetare först sedan de ratihabiterat kollektivavtalet — låt vara, att ratihabitionen antogs ske stillatigande med det normenliga arbetsavtalets ingående. Ett uttryckligt förbehåll vore dock här möjligt och giltigt.

Antagandet av en *negotiorum gestio*, som av huvudmännen, de genom slutande av arbetsavtal bestämda arbetarna, sedermera eventuellt godkändes, möter kanske inte oöverbärliga konstruktionssvårigheter.¹⁾ Då de arbetare, som undertecknat avtalet, däri fått en viss längre tid för dess giltighet stipulerad utan att samtidigt deras egna arbetsavtal tryggats till existensen,²⁾ ligger det ju nära till hands antaga, att de företräda även senare anställda, så mycket hellre som de därigenom skydda sin egen ställning. Arbetarnas solidaritet är i dylika fall påtagligt praktisk för dem själva. De ha m. a. o. intresse av, att arbetsvillkoren

¹⁾ Jmf. LUNDSTEDT, 165 ff., som konstruerar tredjemansavtalet, även när tredjeman är obestämd, med tillhjälp av en *negotiorum gestio*, där gäldenären är tredjemans gestor.

²⁾ Jmf. § 8 i det avtal, som tjänar oss som exempel, Kollektivavtal II, 76: »dock med rättighet för flottningsschefen att minska antalet arbetare, när förhållandena så påfordra.»

upprätthållas på arbetsplatsen även gent emot senare anställda arbetare. Eljest kan kollektivavtalets värde lätt bli illusoriskt, eftersom arbetsavtalen i regeln ingåtts på obestämmd tid. Det är ej heller allt för konstlat att se en stillastående ratihabition i en senare anställd arbetares avslutande av normenligt arbetsavtal utan förbehåll, försåvitt han känner kollektivavtalets existens och tillämpning vid företaget, där han tar plats. Och en sådan kännedom ha helt visst i regel industriarbetarna å de industriellt mera utvecklade orterna. Finner man detta ställföreträdarskap ej civilrättsligt styrkt kan med SCHALL antagas en något förändrad konstruktion, som dock leder till samma resultat. Undertecknarna av kollektivavtalet kunna tänkas på det sättet ha företrätt övriga arbetare, att de genom tyst överenskommelse medgivit de senares biträde till det avslutade avtalet,¹⁾ ett biträdande, som också förutsatts och sålunda medgivits av arbetsgivareparten i kollektivavtalet. Ett tyst biträde till kollektivavtalet genom avslutande av normenligt arbetsavtal kunde antagas under samma förutsättningar och av samma grunder, som en ratihabition enligt LOTMAR's uppfattning.

Vi bestrida alltså ej, att LOTMAR's konstruktion med SCHALL's modifiering är i det hela möjlig för det fall, vi här sysslat med: arbetsgivaren sluter avtal med en grupp icke associerade arbetare, vilka alla personligen underteckna detsamma; de arbetare, som under avtalets giltighetstid tillkomma, förvärva samma rättsställning, som de ursprungliga undertecknarna, därest annat ej uttryckligen eller av omständigheterna framgår. Men en annan konstruktion förefaller mera tilltalande. Man kan nämligen tänka sig, att kollektivavtalet för arbetsgivaren medför förpliktelser gent emot undertecknarna enbart med innehåll bl. a., att den förre

¹⁾ SCHALL, 94.

ej med andra arbetare må ingå normstridiga arbetsavtal. Detta bleve en genomförd analogi till det fall, att en association står som part.¹⁾ Kontrahenter på arbetarsidan skulle endast undertecknarna vara. Men arbetsgivarens huvudförpliktelse, den negativa att ej ingå normstridiga arbetsavtal, skulle vara på det sättet bestämd, att kollektivavtalet hindrade normstridiga arbetsavtal överhuvud under avtalets giltighetstid. De arbetare, som underskrivit avtalet (och ej frånträtt detsamma), erhöles sålunda anspråk gent emot arbetsgivaren på ett normenligt förhållande överhuvud från hans sida, innebärande bl. a. att han ej finge avsluta normstridiga arbetsavtal ens med andra arbetare än undertecknarna.

Den sistnämnda konstruktionen torde böra antagas såsom den mest restriktiva tolkningen. Därigenom förlorar visserligen avtalet i rättslig betydelse, men å andra sidan bjuder försiktigheten att icke tolkningsvis ge personer utanför de ursprungliga kontrahenternas krets partsegen-skaper med åtföljande förpliktelser och rättigheter. Såsom vi skola se, får avtalet även för dessa utomstående i normala fall en stor betydelse redan därigenom, att de dock komma inom avtalets »personliga giltighetsområde».

Vi utvidga nu resonnemanget till det fall, att de vid ett företag anställda arbetarna på allmänt möte, t. ex. under strejk, valt ombud, som underskriva kollektivavtalet jämte arbetsgivaren. Kan här ett privaträttsligt ställföreträdarskap antagas? De betänkligheter, som framförts däremot, synas vara av den betydelse, att man även här bör — med accepterande av SCHALL's konstruktion — fordra biträde till avtalet från arbetarnas sida och efter omständigheter låta ett sådant innefattas i förbehållslöst avslutande av normenliga arbetsavtal. I vad mån denna »anfängliche Genehmigung»,

¹⁾ Jmf. nedan s. 80 f.

genom vilken kollektivavtalet först träder i verksamhet, bör ske från en betydande del av de strejkande, för att arbetsgivaren skall bli bunden, får bedömas efter allmänna grundsatser. Arbetsgivaren kan ha förutsatt, att avtalet biträdades av en större mängd, kanske samtliga strejkande. Naturligtvis kan en ratihabition också ske annorledes, t. ex. genom protokollförd omröstning och namngivande av de röstande. Likaledes kan ett bemyndigande föreligga från början i bindande form.

Några principiellt nya svårigheter uppstå ej i de fall, då oorganiserade underteckna ett avtal jämte fullmäktige från en fackförening. För de förras del ligger saken såsom förut, allteftersom de för tillfället anställda oorganiserade personligen eller genom ombud underskrivit kontraktet.

2) Rättsförmögen arbetareassociation som kontrahent.

Ojämförligt viktigare är med hänsyn till svensk rätt behandlingen av partställningen i sådana avtal, som tillkommit under medverkan av en rättsförmögen arbetareförening. Det enklaste fallet är, att en fristående fackförening kontraherat med en arbetsgivare. Vilken är föreningens roll vid avtalsslutandet?

Det är i detta sammanhang vi lämpligast ta upp till prövning de olika teorier, som från tysk doktrin äro kända såsom »Vertretungstheorie», »Verbandstheorie» och »Kombinierte Theorie». Fackföreningen har nämligen av en del författare uppfattats såsom ställföreträdare för sina medlemmar, av andra som självkontrahent, av åter andra som på en gång ställföreträdare och självkontrahent. Den sistnämnda åsikten kan variera sålunda, att antingen vissa av kollektivavtalet alstrade rättigheter och förpliktelser tänkas tillkomma föreningen som sådan, andra dess enskilda medlemmar, eller samma påbjudna prestation, t. ex. underlåtande av ar-

betsinställelse, anses böra gent emot medkontrahenten fullgöras såväl av föreningen som av dess medlemmar enskilt. Man har därför talat om en »alternativ» och en »kumulativ» variant av den kombinerade teorin.¹⁾

Den rena »ombudsteorien» innebär närmast, att *fackföreningens* medverkan vid avtalsslutandet är ställföreträdarens.²⁾ Man synes mena, att om fackföreningen genom sina organ ingår avtalet, kan ej föreningen alldeles avskiljas ur de uppkomna rättsförhållandena. Det är därför icke föreningens organ, t. ex. dess styrelse eller »förtroendemän», som omedelbart företräder medlemmarna. Utan föreningen själv är av dessa bemyndigad företa rättshandlingen ifråga, avslutandet av kollektivavtalet, och här som alltid kan föreningen endast genom sina organ verka i rättslivet. En sådan konstruktion måste anses möjlig. En förening kan såsom rättssubjekt mottaga ett uppdrag eller bemyndigas fullgöra en rättshandling å annans vägnar. Att den sedan betjänar sig av sina organ, innebär ej, att föreningen själv ställt sig utanför rättsförhållandet. Den kan t. ex., oberoende av huvudmannen, enligt sina stadgar bestämma, vilket organ den vill begagna. Den kan vidare efter gottfinnande avstå endast en del af sin ställföreträdarebefogenhet till resp. organ och alltså begränsa dettas rätt att handla å föreningens vägnar. Den kan handla genom flera eller färre fysiska personer som sina organ. Saken ligger prin-

¹⁾ SCHALL, 113; OLIN, 55.

²⁾ Att detta är den gängse uppfattningen av »Vertretungstheorie», se SINZHEIMER I, 63: »ergeben sich drei Möglichkeiten der Parteilstellung; 1) Der Verein vertritt seine Mitglieder. Partei sind die Mitglieder des Vereins (Vertretungstheorie)» . . . ; RUNDSTEIN, Franz, 61; Streitfragen, 40, 45: »es kann sich nämlich bei Prüfung des Vertragsinhalts ergeben, dass der Verband eigentlich als ein Vertreter seiner Mitglieder beteiligt war», och isht SCHALL, 139: »Und ferner erteilen die Mitglieder Vertretungsmacht nicht den Verbandsvertretern, sondern dem Verband als solchem». OLIN, 53.

cipiellt på samma sätt, som då jag bemyndigar ett bolag att avsluta en affär för min räkning. En juridisk person har befullmäktigats och ej dess styrelse eller annat dess organ, ehuru den juridiska personen nödvändigtvis handlar genom dessa.

En så konstruerad, ren ombudsteori har knappast av någon författare helt accepterats. Den bemötes på alla håll inom litteraturen, behandlas såsom vore den en omhuldad men falsk konstruktion, som det gäller att med alla krafter bekämpa. Bland anhängare nämnes ofta LOTMAR, men efter vad vi sett, utgår han från helt andra förutsättningar, åtminstone i sitt tidigare arbete. Associationen får i LOTMARS teori ingen självständig plats som ställföreträdare. Möjligen kunde uppletas anhängare till den franska »mandat-teorin», som med något berättigande kunna anses representera åskådningen. Men redan RAYNAUD, den förste, som givit monografisk behandling av kollektivavtalet i fransk litteratur, avvisar bestämt tanken, att fackföreningen vore enbart en »mandatarie» för sina medlemmar.¹⁾

Emellertid har denna ombudsteori ingått som element i den s. k. kombinerade teorin. Argumenten för och emot den förra ha därför i diskussionen fått gälla den senare lika mycket. De som antaga, att fackföreningen *också* företräder sina medlemmar, få finna sig i att behandlas som försvarare av en Vertretungstheorie.²⁾ Visserligen ha de

¹⁾ Om förhållandet mellan uppdrag och fullmakt enl. fransk rätt, se RUNDSTEIN Franz, 61. — Som anhängare av mandatteorin nämnes av RAYNAUD, 273: BERGERON, Du droit des syndicats d'ester en justice, thèse, 1898, s. 104. Jmf. ock RUNDSTEIN a. a. s. 62 ff. — MOISSENET, 169, anför, jämte ett par tidskriftsartiklar, franska rättsfall, där mandatteorin omfattats av domstolarna. — Det må beaktas, att en mandatteori i den här använda betydelsen icke föreligger, om resp. förf. utgår från att kollektivavtalet i själva verket är ett arbetsavtal eller en serie av sådana.

²⁾ SINZHEIMER I, 74.

genom sin kombination möjliggjort, att föreningen blir subjekt för rättigheter och förpliktelser ur avtalet, men väl att märka beträffande den vanligaste eller s. k. alternativa formen, endast ifråga om *de* rättigheter och förpliktelser, som antagas tillkomma föreningen med uteslutande av medlemmarna.

Den tanke, som fött ombudsteorien till liv, är lätt funnen. Det har framstått som självklart, att kollektivavtalet alstrar rättigheter och framför allt förpliktelser för de enskilda medlemmarna av den kontraherande föreningen. Att arbetarna personligen förpliktas genom avtalet, om överhuvud ett rättsförhållande uppstår, det har varit det primära i uppfattningen. Sedan har man steg för steg nått fram till föreställningen om en fackföreningens bundenhet därjämte. »Av vilken art än den förening är, som sluter ett tariffavtal, så ligger i detta senares natur, att överenskommelsen är avsedd att binda föreningens medlemmar personligen». ¹⁾ Vad som ligger i kollektivavtalets »natur», kan dock bestämmas först genom närmare undersökning, som även bör omfatta andra konstruktionsmöjligheter.

Om fackföreningen skall betraktas som medlemmarnas ställföreträdare i privaträttslig bemärkelse, ²⁾ måste detta rättsförhållande grundas på ett bemyndigande från medlemmarnas sida. Det fordras naturligen ej en uttrycklig full-

¹⁾ GRANFELT, 141. Som grund för denna ansvarighet åberopas medlemmarnas personliga — men tydligtvis stillatigande! — utfästelse genom föreningens förmedling.

²⁾ Den franska rättens erkännande av fackföreningarna som beskyddare av gemensamma yrkesintressen, vilket torde åtminstone från början endast varit en bestämmelse av offentlig-rättslig karaktär, åberopas av vissa förf. som grund för ett privaträttsligt ställföreträdarskap; se t. ex. RUNDSTEIN, Wiss. 106, 132 f. Senare franska förf. avvisa dock en dylik förväxling.

makt från varje medlem. Men även med en mycket liberal tolkning av de konkludenta handlingar, som skulle utgöra rättsfaktum, har man haft åtskilliga svårigheter att komma över. Vanligen har det icke givits någon närmare förklaring av ställföreträdarskapet. Sålunda säger ENECCERUS, som dock i stort sett hyllar en Verbandstheorie (med användning av tredjemansavtalskonstruktionen), i fråga om rättsförmögen förening: »Der Vertrag kann übrigen ausdrücklich oder stillschweigend zugleich im Namen der einzelnen Mitglieder (mit Vertretungsmacht) geschlossen sein.» Och beträffande icke rättsförmögna föreningar: »Bilden die beteiligten Arbeiter oder Arbeitgeber einen nicht rechtsfähigen Verein und ist der Vertrag (mit Vertretungsmacht) in dessen Namen abgeschlossen, . . . ».¹⁾ Lika hastigt förbigår t. ex. ROSENTHAL²⁾ hela denna fråga.

Det har dock icke kunnat undgå uppmärksamheten, att fullmaktsinstitutets användning medför betydande konstruktionssvårigheter. Vari har man att söka de uttryckliga eller konkludenta handlingar, som skola innefatta varje medlems bemyndigande? Denna fråga har besvarats på huvudsakligen två sätt. Antingen anses varje medlem på grund av föreningsavtalet eller i och med sin anslutning till en existerande förening ha givit en sådan fullmakt att låta sig företrädas vid avslutande av kollektivavtal. Eller ser man ett dylikt bemyndigande i medlemmarnas medverkan till föreningens beslut om godkännande av ett avtalsförslag, eventuellt i deras stillatigande underkastelse under ett avtal, som de röstat emot — varvid det blir en särskild fråga att utreda, huru denna underkastelse skall konstateras.

Enligt RUNDSTEIN är föreningsavtalet avgörande för härledningen av ett ställföreträdarskap. Man kan enligt ho-

¹⁾ A. a. I: 2 s. 384.

²⁾ A. a. s. 157 f.

nom regelmässigt utgå från, att stadgarna tillåta ett dylikt kontraherande i medlemmarnas namn, försåvitt stadgeenlig majoritet i varje fall godkänt åtgärden. ¹⁾ Vare sig associationen framträder som en rättsförmögen förening eller som »ein korporationsähnliches Gebilde», måste det antagas, att den av majoriteten, resp. av den stadgeenligt kvalificerade majoriteten, utfärdade fullmakten gäller för samtliga medlemmar. ²⁾ RUNDSTEIN vill tydligen ha sagt, att enär förningsmedlemmarna på grund av stadgarna äro förpliktade underkasta sig ett majoritetsbeslut angående kollektivavtalets avslutande, kan det i förhållandet till tredje man antagas, att fullmakt föreligger, så snart ett stadgeenligt beslut fattats i föreningen. Men då måste alltid räknas med den möjligheten, att medlemmar av minoriteten återkalla fullmakten. En sådan återkallelse kan dock icke — anser RUNDSTEIN — med verkan ske, sedan avtalet redan avslutats. Endast under själva förhandlingarna finnes risken, att en återkallelse, i sig ett brott mot stadgarna, kan med giltig verkan i förhållande till tredjeman företagas. »Erteilen die Vereinsmitglieder auf Grund eines Majoritätsbeschlusses dem Berufsvereine die Vollmacht, so gilt diese Vollmacht, als ob sie von allen Mitgliedern erteilt wäre . . . wird aber während der Verhandlungen die Vollmacht von einzelnen dissentierenden Mitgliedern, trotzdem sie, auf Grund des Majoritätsprinzips, die Vollmachtserteilung gutheissen müssten, widerrufen, so kann die Majorität sie jederzeit wegen ihres den Interessen der Organisation widersprechenden Verhaltens ausschliessen». ³⁾

Mest utförligt har SCHALL ⁴⁾ behandlat ställföreträdarskapets rättsgrund. Den enskildes åtagande av förpliktelser,

¹⁾ Wiss. 98.

²⁾ A. a. s. 132.

³⁾ A. a. s. 133.

⁴⁾ S. 138 ff.

genom föreningen som fullmäktig, förutsätter, säger han, dels att föreningen handlar i medlemmarnas namn vid avtalets slutande, dels att den har bemyndigande till ett sådant handlande. Att föreningen ingår avtalet i medlemmarnas namn behöver jämlikt BGB § 164 ¹⁾ icke vara uttryckligen sagt. Vanligen yttras heller ingenting mellan parterna om de personer, som skola berättigas eller förpliktas. Detta blir en tolkningsfråga. Uppstår tvist härom, måste man söka utreda, vad parterna åsyftat vid avtalsslutandet. Framför allt ligger icke något hinder mot ett föreningens ställföreträdarskap däri, att enligt tysk rätt fackföreningarna ej äro rättsförmögna föreningar: »denn auch der nichtrechtsfähige Verein vermag seinen besonderen Willen zu bilden und zwar in einer von der Willensbildung der einzelnen sich völlig unterscheidenden Weise». ²⁾

Den andra förutsättningen för ett ställföreträdarskap var, att föreningen erhållit bemyndigande av sina medlemmar. Därvid uppstår den viktiga frågan, huruvida var och en enskild måste utfärda dylik fullmakt eller om majoritetens gäller för alla. Därest föreningens stadgar innehålla en bestämmelse, att varje medlem är förpliktad befullmäktiga föreningen att sluta kollektivavtal med för honom såsom enskild person förpliktande och berättigande verkan, så

¹⁾ »Eine Willenserklärung, die jemand innerhalb der ihm zustehenden Vertretungsmacht im Namen des Vertretenen abgibt, wirkt unmittelbar für und gegen den Vertretenen. Es macht keinen Unterschied, ob die Erklärung ausdrücklich im Namen des Vertretenen erfolgt, oder ob die Umstände ergeben, dass sie in dessen Namen erfolgen soll.

Tritt der Wille in fremdem Namen zu handeln, nicht erkennbar hervor, so kommt der Mangel des Willens, im eigenen Namen zu handeln, nicht in Betracht.

Die Vorschriften des Abs. 1 finden entsprechende Anwendung, wenn eine gegenüber einem anderen abzugebende Willenserklärung dessen Vertreter gegenüber erfolgt.»

²⁾ Jmf. också GIERKE, Vereine ohne Rechtsfähigkeit s. 12 ff.

innebär, menar SCHALL, en ny medlems inträde i föreningen ett bemyndigande av sagda innehåll. En sådan stadgebestämmelse kan föreningen på vanligt sätt, eventuellt genom majoritetsbeslut, införa. Dock bli därmed ej redan förhandenvarande medlemmar mot sin vilja förpliktade att medverka i förhållande till tredje man. Genom föreningsbeslut kunna medlemmarna åläggas att bemyndiga föreningen till avtalssslutande och föreningen kan »den Wiederspenstigen dann mit den ihm zu Gebote stehenden Zwangsmitteln zu ihrer Erteilung nötigen, aber nicht diese Vollmacht unmittelbar durch Verbandsbeschluss herstellen.» Denna SCHALL's åtskillnad är av betydelse, ty om endast en förpliktelse till fullmaktsgivande kan av föreningen åläggas, står det den motsträvige fritt att undandraga sig förpliktelsens uppfyllande genom utträde ur föreningen.

Vidare bör märkas, att enligt SCHALL den av medlemmarna lämnade fullmakten i regel bör antagas oåterkallelig under medlemsskapets bestånd. En stadgebestämmelse, enligt vilken det tillhör föreningens uppgifter att sluta kollektivavtal med arbetsgivare, torde kunna tolkas såsom medförande befogenhet för föreningen att förplikta medlemmarna i deras egenskap av enskilda kontrahenter.¹⁾

Bland andra uttalanden i denna punkt framhålla vi GRANFELT's nyss citerade, att i kollektivavtalet enligt dess natur ligger ett åtagande även från de enskilda arbetarnas sida — föreningsavtalet åberopas ej direkt, — och OLINS²⁾ mot Vertretungsteorin riktade anmärkning »att enligt densamma ett kollektivavtal icke kan bli gällande mot andra än dem, som uttryckligen eller genom konkludenta handlingar biträtt detsamma, och således icke mot en minoritet, som röstat mot kollektivavtalet.» Någon föreningsförplik-

¹⁾ A. a. s. 141.

²⁾ S. 53.

telse synes alltså ej vara ifrågasatt, bemyndigandet skulle ske vid avtalsförslagets acceptering och ej med inträde i föreningen.

Mot ombudsteoriens användbarhet i svensk rätt kan man göra två allmänna invändningar ur konstruktionssynpunkt och alldeles oavsett rättsverkningarna. Dels går det icke rätt väl att göra bruk av det privaträttsliga fullmaktsinstitutet i så stor utsträckning, dels strider konstruktionen mot andan i hela vår föreningslagstiftning. De bägge invändningarna äro ej strängt skilda åt utan framhäva samma sak, dels mera allmänt och principiellt, dels mera speciellt.

Man kan icke tolka inträdet i en fackförening såsom samtidigt ett bemyndigande av föreningen att sluta kollektivavtal med personligen bindande verkan för ifrågavarande medlem. Man skulle eljest tänka sig ett slags generell fullmakt, innebärande befogenhet för föreningen att representera varje medlem under den tid medlemsskapet varade, oavsett hans ställning i varje särskilt fall, då ett kollektivavtal skulle ingås. Men det vore icke blott en generell utan också en oåterkallelig fullmakt i avseende å rättsförhållandet mellan huvudmannen och fullmäktigen. Nu äro dessa visserligen icke några för svensk rätt främmande fullmaktsarter, den generella och oåterkalleliga fullmakten,¹⁾ men det kan betvivlas, att en svensk domstol skulle se ett så vidsträckt bemyndigande innefattat i anslutningen till en fackförening, blott på grund av dennas stadgeenliga uppgift att allmänt sett »representera» sina medlemmars intressen, särskilt genom ingående av kollektivavtal.²⁾

Men framför allt strider ett sådant antagande mot en grundsats i våra föreningslagar. Så snart en rättsförmögen association företar rättshandlingar, häftar endast föreningen

¹⁾ Se TRYGGER, 130 ff., 145; LUNDSTEDT, 196.

²⁾ Jmf. CHYDENIUS, Yrkesarbetsavtal, 303.

själv, försåvitt ej lagen uttryckligen ålägger medlemmarna personlig bundenhet. Det är också en allmänt erkänd rättsregel, att en ideell förening med rättsförmåga ej binder sina medlemmar personligen. Det blir då alldeles godtyckligt att uppställa en motsatt grundsats i fråga om fackföreningar — liksom arbetsgivareföreningar — och kollektivavtal. Varför skulle en fackföreningsmedlem antas hava genom sitt inträde i föreningen stillatigande bemyndigat denna att ålägga honom personliga förpliktelser i rättshandlingar med utomstående? Den omständighet, att avslutande av kollektivavtal ofta — ehuru långt ifrån alltid — framhäves i stadgarna som ett av föreningens syften, kan inte rimligen betyda annat än att *föreningen* ämnar ingå sådana avtal. Åtminstone förefinnes intet skäl att tolka programpunkten annorlunda, om man ej anser det alldeles omöjligt eller ändamålslost att begagna den närmast liggande tolkningen. Samma argument drabbar i själva verket den variant av ombudsteorien, enligt vilken deltagandet i omröstning å föreningssammanträde skulle för majoritetens medlemmar grundlägga personliga förpliktelser. Varför skulle ett föreningsbeslut ha denna dubbla betydelse i just detta fall och sålunda dels innebära en akt av föreningsviljan, med föreningens bundenhet till följd, en handling av den juridiska personen, dels också en de enskilda medlemmarnas fullmakt för fackföreningen att binda dem personligen gent emot utomstående? En så konstlad uppfattning kan icke utan tvingande skäl godtagas. Den skulle innebära ett utplånande av gränsen mellan rättsförmögna och icke rättsförmögna föreningar, eller betyda skapandet av en särskild föreningstyp med avseende å ansvarigheten. Även om det ej ifrågasattes annat än en presumtion om ställföreträdarskap, där föreningens kontrahentställning ej uttryckligen framhäves, är det alldeles godtyckligt, åtminstone för den svenska rättens del, att tillämpa en så säregen tolkning.

Att den antagits på åtskilliga håll, såväl i doktrin som i lagstiftning och rättskipning, beror helt säkert på, att man funnit dess ändamålsenlighet stark nog att uppväga konstruktionssvårigheter, och framför allt därpå, att ingen annan utväg befunnits ens något så när tillfredsställande ur praktisk synpunkt. Men då bör man också lägga märke till de särskilda konstruktionsmöjligheter, som utländsk föreningsrätt lämnar. Särskilt tysk uppfattning om fackföreningars rättsställning är ju helt annorlunda än svensk. I själva verket äro dock de praktiska fördelar, man tänkt på, långt mindre än man ofta föreställt sig och uppvägas mer än väl av de tekniska svårigheterna vid konstruktionens genomförande, svårigheter, vilka icke få underskattas just med hänsyn till, vad ändamålsenligheten bjuder. Vid framställningen om rättsverkningarna bli vi i tillfälle att belysa detta närmare. Med tillämpning av allmänna föreningsrättsliga grundsatser kommer man avgjort till en Verbandstheorie såsom den enda tillfredsställande.

Ombudsteorien medför som nödvändig konsekvens, att de ursprungliga parterna i avtalet, de enskilda arbetarna och arbetsgivaren, också framgent ha den makt över avtalet, som kontrahenter alltid ha. Det har från många håll anmärkts, att därmed är fackföreningen försatt utanför rättsförhållandet. Icke ställföreträdaren, men huvudmannen äger med arbetsgivaren överenskomma om ändringar i avtalet, om dess hävande o. s. v. Enligt allmänna grundsatser måste åt var och en av kontrahenterna å ena sidan medgivas rätt att lösas ur obligationsförhållandet efter överenskommelse med motparten.¹⁾ Särskilt har SINZHEIMER utvecklat vådorna av vad han kallar den individualistiska karaktären av ombudsteorin. Alla rättsverkningar uppkomma för huvudmännen, varav följer, att blott den enskilde med-

¹⁾ OERTMANN, 9; SINZHEIMER I, 74.

lemmen kan förfoga över de uppkomna rättigheterna, avstå från dem, uppsäga kollektivavtalet för egen del, hur och när han vill och oberoende av medkontrahenterna å samma sida. Och ingenting hindrar antagandet, att den enskilde förblir part även efter sitt utträde ur den förening, som förmedlat avtalet för honom, och även om han lämnat sitt förutvarande arbetsställe och kommit helt utanför kollektivavtalets lokala sfär.¹⁾ Arbetareföreningen har varken rättigheter eller förpliktelser ur avtalet, ansvarar ej gentemot motparten och kan själv ej påtala avtalsbrott. Och även vid det tekniska genomförandet brister ombudsteorin, så snart det gäller att tillämpa fullmaktsinstitutet. Sålunda kommer SINZHEIMER till följande resultat: »so muss die Vertretungstheorie, weil sie mit den unzureichenden Mitteln des Individualvertrags des Problems des Kollektivvertrags Herr werden will, auch technisch scheitern». ²⁾ Och OERTMANN anför gentemot LOTMAR's uttalande, att parterna i kollektivavtal och i arbetsavtal ej äro identiska, (»der Arbeitvertrag wird mit einem Arbeitnehmer, der Tarifvertrag mit einer Mehrheit solcher geschlossen», Lotmar A. V. I, s. 782.) att därmed vore ombudsteorin i själva verket uppgiven:

»Ist aber umgekehrt der Geltungsgrund für alle ein einheitlicher, von Ereignissen in der Person des einzelnen unabhängiger, so kann das in Wahrheit nur heissen: kontrahiert haben nicht sowohl die einzelnen besonders, als vielmehr einheitlich die ganze Arbeitergruppe, der bei der Vereinbarung handelnde oder durch seine Delegierten tretene Verband als solcher». ³⁾

För att ytterligare undersöka den av OERTMANN och SINZHEIMER så skarpt angripna konstruktionen, skilja vi mellan en ren ombudsteori och den kombinerade teorin. Skall

¹⁾ SINZHEIMER a. a. s. 75.

²⁾ A. a. s. 80.

³⁾ OERTMANN, 9.

man bedöma fackföreningens och de enskilda medlemmarnas ställning till avtalet i dess helhet, till dess bestånd, ändrande och upplösning, bör givetvis en sådan åtskillnad göras. Likaså i fråga om föreningens talerätt vid kränkning av kollektivavtal.

Är kollektivavtalet slutet av de enskilda medlemmarna genom den rättsförmögna föreningen som ställföreträdare, bliva de förra samberättigade borgenärer med avseende å de av avtalet alstrade rättigheter. Den som antar denna konstruktion, synes med nödvändighet böra medgiva giltighet åt ett avtal, slutet med de enskilda direkt utan förmedling av en association, vare sig de alla undertecknat avtalet eller låtit sig företrädas av befullmäktigade ombud. Kan ett antal arbetare sluta kollektivavtal genom *en* ställföreträdare — föreningen — måste de också kunna begagna en annan, och kunna de ingå kollektivavtal genom *ställföreträdare*, måste de kunna göra det utan någon förmedling, allt enligt allmänna rättsgrundsatser och såvida ej positiv lag innehåller speciella inskränkningar.

Emellertid behöver icke rättsförhållandet gestalta sig alldeles identiskt med det fall vi tidigare redogjort för, då arbetareassociationen ej deltar i avtalsslutandet. Skillnaden ligger däri, att medlemmarna skulle ha givit associationen fullmakt i och med sitt inträde i densamma, en oåterkallelig fullmakt att avsluta kollektivavtal i deras namn. Detta betyder, att det inre förhållandet å arbetsidan är fastare ordnat.

Om nu verkligen fullmaktens återkallelse skulle innebära en kränkning av bindande förpliktelser, är dock detta något, som ligger utanför kollektivavtalet. Icke avvikelser från dettas normer utgjorde kränkningen, utan det föregående återtagandet av fullmakten.

Vi kunna därför ej se annat, än att konstruktionen måste bli densamma som vid avtal med oorganiserade, med den lilla skiljaktighet, som betingas av den större lättheten

att bestämma det personliga giltighetsområdet. Ombudsteorin hemfaller alltså åt de anmärkningar, som kunna riktas mot det praktiska värdet av nyssnämnda avtalsform. Härmed är dock icke sagt, att SINZHEIMER'S och OERTMANN'S kritik är i allt berättigad. Vid framställningen av kollektivavtalets rättsverkningar skall visa sig, att avtal med oorganiserade arbetare icke i den grad sakna rättsskydd, som nämnda författare antagit beträffande korporativa avtal från ombudsteorins utgångspunkt.

Av den kombinerade teorin är den s. k. alternativa formen endast en utbyggnad av den rena ombudsteorin, i det den låter vissa rättigheter och förpliktelser tillkomma föreningen, dock sådana, som äro för kollektivavtalet oväsentliga. Det är den kumulativa formen, som här behöver framhållas.

Om fackföreningens roll vid avtalsslutandet är såväl självkontrahentens som ställföreträdarens i avseende å avtalet i dess helhet, så är föreningen sidoordnad med sina medlemmar. Ställföreträdarskapet skulle grundas på samma förhållande, som vi förut uppgivit, och möta samma invändningar. Frånsett detta, medför konstruktionen, att föreningen äger att i samråd med arbetsgivaren ändra eller häva avtalet i vad avser medlemmarnas rättigheter och förpliktelser, endast för såvitt ett ställföreträdarskap alltiämt föreligger. Konsekvenserna härav synas bli, att om en enda arbetare vägrar medgiva en ändring, är det omöjligt för såväl föreningen som alla dess övriga medlemmar var för sig eller tillsammans att åstadkomma ändringen. Ty i den enskilde kontrahentens befogenhet ligger enligt kollektivavtalet att hindra avvikande arbetsavtal mellan arbetsgivaren och andra arbetare inom avtalets personliga sfär. Och föreningen kan ej genom uteslutning eller andra inre åtgärder frånta sin huvudman, som är kontrahent i avtalet, hans rättigheter ur detsamma. Det vore en ytterligare fik-

tion, om man ville invända, att en oåterkallelig fullmakt från medlemmen till föreningen i och med inträdet också avser att ge föreningen såsom ställföreträdare rätt att ändra och häva avtalet. Men under alla förhållanden bleve ett återtagande av fullmakten före en ifrågasatt ändring endast ett avtalsbrott gent emot föreningen. Den enskilde arbetaren bleve ej förhindrad att med åsyftad, bindande verkan *utåt*, återkalla fullmakten. Följaktligen har han möjlighet att hålla på sin rätt enligt det ursprungliga avtalet. Kan man undvika dessa godtyckliga fiktioner, som alltså ej ens ha synnerligt praktiskt värde, genom den uppfattning av rättsförhållandet, som från vår rätts grundsatser omedelbart erbjuder sig, finnes det inte ringaste anledning att upprätthålla den kombinerade teorin.

Då föreningen enligt »föreningsteorin» är part i avtalet, äger den med arbetsgivaren överenskomna om ändringar och tillägg i avtalet, om dess hävande före avtals tidens slut. »Indem die Verbandstheorie nur *ein* die Gesamtheit repräsentierendes Vertragssubjekt kennt, hebt sie den Vertrag aus dem Bereich der Individualbeziehungen heraus und giebt ihm die seinem Wesen entsprechende *einheitliche* Ordnung.»¹⁾ Någon användning av fullmaktsinstitutet ifrågakommer ej annat än i förhållandet mellan föreningen och *dess* ombud, *dess* organ. Och den frågan erbjuder inga särskilda svårigheter beträffande kollektivavtalet.²⁾ Naturligtvis kunna avtalsbrott från motpartens sida endast påtalas av föreningen. Huruvida detta är en invändning *mot* konstruktionen, skola vi se i annat sammanhang. Då blir också tillfälle att pröva bärkraften av de praktiska argument, man anfört mot Verbandsteorin.³⁾

Denna Verbandsteori, föreningsteori, innebär, att

¹⁾ SINZHEIMER I, 81.

²⁾ OERTMANN, 12.

³⁾ Se t. ex. OLIN, 55.

fackföreningen är ensam kontrahent i kollektivavtalet. Huruvida föreningens erkännande såsom juridisk person är en förutsättning för konstruktionen, beror på innebörden i det juridiska personlighetsbegreppet i de olika rättssystemen. I tysk rätt är t. ex. fackföreningen praktiskt sett berövad möjligheten att erhålla »Rechtsfähigkeit», och den icke rättsförmögna associationens ställning bedömes efter reglerna för »Gesellschaft» (§ 54 BGB). Men såsom dessa i doktrin och lagskipning tolkas,¹⁾ har den icke rättsförmögna associationen en ställning, som efter våra begrepp betyder partiell rättsskapacitet. En föreningsteori är lika möjlig som hos oss, och kollektivavtalet blir »Vertrag des Vereins, nicht Vertrag der einzelnen Mitglieder, sondern der gesamthänderischen Vereinigung aller Mitglieder.»²⁾ Teorin har i tysk doktrin utförligt och följdriktigt begrundats framför allt av SINZHEIMER och i något mera utpräglad form av OERTMANN. Den har godkänts av ENECCERUS i hans lärobok, ehuru ej i fullt samma omfattning, samt i en del tidskriftsuppsatser av skilda författare.³⁾ I nederländsk doktrin var den före 1907 års lagstiftning allmänt accepterad⁴⁾ och fick sin sanktion i nämnda lag. I fransk litteratur har den försvarats,⁵⁾ och även från Norge finns ett uttalande till dess förmån.⁶⁾

Att föreningen är självkontrahent innebär enligt svensk rätt, att den i egenskap av juridisk person står som bärare av de rättigheter och förpliktelser, kollektivavtalet alstrar. Nu ha vi ännu ej fastställt, vilka dessa rättigheter och förpliktelser äro. Bestämmandet härav beror i själva verket

¹⁾ ROSENBERG, 24 ff.; GIERKE, a. a.; SINZHEIMER, I, 90.

²⁾ OERTMANN, 11.

³⁾ Se SINZHEIMER I, 67 f.

⁴⁾ Se WILLEUMIER, 184 f.; NELISSEN, 228 ff., 245 ff.

⁵⁾ NAST, 131 (men jmf. nedan s. 112, not 2); RAYNAUD, 277.

⁶⁾ Indstilling, Bil. 3, s. 5.

även på utgångspunkten ifråga om partställningen. Men om det icke möter några speciella hinder att konstruera avtalet med den juridiska personen som part, måste en sådan konstruktion ligga närmast till hands vid betraktelsen av det yttre tillvägagångssättet vid avtalsslutandet. Avtalet slutes alltid i föreningens namn. De personer, som underteckna för föreningen, äro dess organ, styrelse eller förtroendemän eller särskilt valda ombud, och de uppträda å föreningens vägnar. Om skriftlig fullmakt begäres av motparten, återopas protokoll vid föreningsmöte.¹⁾ Speciella fullmakter av de enskilda arbetarna ifrågakomma aldrig, utan nöjer man sig med föreningssammanträdes bemyndigande. Hela detta tillvägagångssätt tyder på, såsom förut framhållits, att föreningen handlar i eget namn och å egna vägnar.

I avtalstexterna får man förgäves leta efter uttryckliga bestämmelser i denna punkt. Särskilt må varnas för den missuppfattningen, att vissa uttryck i avtalen om *arbetarnas* rättigheter och skyldigheter skulle kunna taga till direktiv för tolkningen av kontrahentställningen. Då kollektivavtalet innehåller villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående, är det naturligt, att dessa villkor ofta uttryckas i form av en arbetarens rättighet eller skyldighet. I kollektivavtalet säges t. ex. icke, att i framtida individuella arbetsavtal skall timlönen bestämmas till 50 öre; utan denna föreskrift får formen: fullgod arbetare äger rätt till 50 öre timlön e. d. Eller det säges, att »arbetaren är skyldig utföra — — — ett fullgott arbete».²⁾ Här avses uppenbart rättigheter ur de arbetsavtal, som kommit till stånd med

¹⁾ Kollektivavtal II s. 428: »Detta kontrakt skall underskrivas — — — å arbetarnas vägnar genom befullmäktigade ombud, varvid såsom fullmakt kan användas utdrag av behörigen justerat protokoll vid sammanträde av vederbörande arbetares förening — — —»

²⁾ A. a. s. 172.

kollektivavtalet som grundval. Men på samma sätt måste uttrycken kunna uppfattas i andra fall, då meningen är mera tvistig. Såsom ett avstående från varje försök att bestämma partställningen måste man anse den ofta förekommande inledningen till avtalen: »Här nedan benämns samtliga arbetareorganisationer, vare sig permanenta eller tillfälliga, fackföreningar eller enskilda arbetare, av vad slag de vara må, med ett gemensamt namn *arbetare*.» Det har också av SINZHEIMER¹⁾ med rätta framhållits gentemot RUNDSTEIN, att man ej genom att pressa avtalens ordalag kan komma till en bestämd uppfattning om partställningen. Särskilt kunna vissa uttryck avse arbetarens bundenhet gentemot hans egen förening, där en otvetydig bestämmelse om individens förpliktelse gent emot arbetsgivaren kunde synas vara för handen. Det torde alltså vara berättigat att bedöma partställningen utan hänsyn till parternas uttryckssätt, så mycket hellre som ordalagen knappast någonsin kunna antagas vara brukade i någon medveten syftning på dessa teorier och deras juridiska konsekvenser.

Att föreningen kan stå som part i ett kollektivavtal, erkännes även av den kombinerade teorins anhängare, när de antaga ett partiellt självkontraherande. Vid behandlingen av rättsverkningarna skola vi också i detalj undersöka arten av föreningens förbindelser. Stundom måste tydligen dessa ändra innehåll med antagande av en juridisk person såsom deras bärare, i stället för de enskilda arbetarna. Sålunda kan icke fackföreningen tänkas förbinda sig i kollektivavtalet att underlåta ingå avvikande arbetsavtal, eftersom föreningen som sådan ej ingår några arbetsavtal. Finns en däråt syftande förpliktelse, måste den innebära, att föreningen åtagit sig något slags förpliktelse i avseende å medlemmarnas arbetsavtal, eventuellt garanti för uppfyllelsen av

¹⁾ SINZHEIMER I, 69.

dem. Härav föranledes ingen ändring i kollektivavtalets begrepp, då det angavs såsom avtal angående villkor för framtida arbetsavtal.

En särskild fråga är, om föreningen skall anses som kontrahent endast i tvivelaktiga fall, då intet finnes i avtalen utsagt, eller om denna konstruktion bör betecknas som den enda möjliga. Den förra åsikten har uttalats av SINZHEIMER,¹⁾ liksom å andra sidan RUNDSTEIN anser ombudskonstruktionen tillämplig som normalfall och ej med nödvändighet uteslutande annan partställning — medan OERTMANN finner fackföreningens självkontraherande vara en betingelse för kollektivavtalets giltighet.²⁾

Såsom förut antytts, bör man ej tillmäta ordalagen i avtalen någon större vikt vid bestämmande av kontrahentställningen. Man torde därför med OERTMANN böra antaga, att så snart en rättsförmögen förening uppträder vid avtalsslutandet, kontraherar den för egen räkning, varemot vi gentemot OERTMANN göra förbehåll beträffande avtal med icke associerade. Skulle avtalet uttryckligen förplikta de enskilda arbetarna gent emot arbetsgivaren, torde ett sådant uttryck nästan undantagslöst befinnas åsyfta förpliktelser ur de av kollektivavtalet normerade arbetsavtalen. Naturligtvis är icke en förbindelse från de enskilda medlemmarna att på ett eller annat sätt ansvara inför arbetsgivaren för kollektivavtalets upprätthållande ogiltig, men den måste då grundas på ett åtagande genom fullmäktige med strängt iakttagande av allmänna rättsgrundsatser. De fiktioner, som ombudsteorins anhängare betjänat sig av, kunna ej leda till målet. Så gott som alltid torde därför den avtalsslutande rättsförmögna fackföreningen böra anses som självkontrahent, med uteslutande av medlemmarna.

¹⁾ SINZHEIMER I, 69 ff.

²⁾ OERTMANN, 10.

Mot föreningsteorin kan icke invändas, att föreningen som sådan saknar rättsligt relevant *intresse* av kollektivavtalets fullgörande. Erkännes det, att de rättigheter och förpliktelser, avtalet enligt sitt innehåll alstrar, överhuvud kunna ge upphov till rättsanspråk och alltså icke ligga bortom förmögenhetsrättens rāmärken, förefaller det oss självklart, att även en förening i denna sin egenskap har ett rättsligt relevant intresse av avtalet. Fackföreningarna framhålla ofta i stadgarna som sin främsta uppgift att sluta kollektivavtal med arbetsgivare eller att överhuvud ingripa ordnande och medlande i arbetsförhållandet. Det är givet, att föreningen har intresse av att realisera sina egna ändamål. Man behöver därför icke enbart framhålla de påtagliga, ehuru indirekta ekonomiska fördelar, fackföreningen har av kollektivavtalets fullgörande, i form av ökade medlemsantal, medlemsavgifter etc.,¹⁾ med ett ord, fackföreningens allmänna blomstring. Även rättigheter av mindre utpräglad ekonomisk natur, som kollektivavtalet enligt föreningsteorin alstrar för fackföreningen, äro utan tvivel burna av skyddsvärda intressen.²⁾

B) Arbetsgivarsidan.

Om kollektivavtalet ingås av *en* arbetsgivare, fysisk eller juridisk person (t. ex. aktiebolag), kan partställningen å arbetsgivarsidan knappast ge anledning till tvekan. Denna avtalsform är synnerligen vanlig i vårt land och skulle statistiskt sett kunna anses som normalformen.³⁾

¹⁾ NELISSEN, 242.

²⁾ ENECCERUS, I: 2, 384, not 23; SINZHEIMER, I, 84 f.; SCHALHORN i Soz. Praxis, XV, 585; NAST, 136, 220.

³⁾ Nämligen om beräkningen sker efter antalet *avtal* utan hänsyn till antalet därav omfattade arbetare. Enl. tabellerna i Kollektivavtal I, s. 307, funnos 935 kollektivavtal träffade med en arbetsgivare, 473 avtal ingångna av flera icke sammanslutna arbetsgivare och 436 avtal med arbetsgivareförening som kontrahent. Tar man hänsyn till antalet

»Firma-» eller »verkstadstariffer», såsom dessa avtal stundom kallas i utlandet, kännetecknas därav, att samme arbetsgivare är ensam kontrahent i såväl kollektivavtalet som i de av detta normerade arbetsavtalen. Det har ifrågasatts, om sådana överenskommelser överhuvud kunna räknas till kollektivavtalen och inte fastmer skola anses som arbetsavtal. Sålunda har en tysk förf.¹⁾ velat i verkstadsavtalen se endast »eine vereinfachte Zusammenstellung von mehreren Individualarbeitsverträgen.» Det enda anförda skälet härför, som synes värt något beaktande, går ut på att dessa avtal oftast skulle sakna varje häntydning på *framtida* arbetsavtal och endast reglera villkoren för de arbetare, som vid tiden för kollektivavtalets slutande voro anställda eller fingö anställning. En sådan iakttagelse har emellertid, även om den vore riktig, intet sammanhang med *arbetsgivareparten* i avtalet. Den är säkerligen grundad därpå, att avtalet slutits direkt av flera oorganiserade *arbetare* i eget namn, men denna partställning å arbetarsidan behöver ej nödvändigt vara kombinerad med nyssnämnda partställning å arbetsgiversidan. Åtminstone finnes det ingen anledning att förneka en den kollektiva överenskommelsens häntydning å framtida arbetsavtal, när en arbetsgivare kontraherar med fackförening. I sådana fall är det obestridligt, att arbetsgivaren åtar sig följa kollektivavtalets normer även vid framtida arbetsavtal med andra fackföreningsmedlemmar än dem, som blevo anställda vid kollektivavtalets slutande.

Den sålunda framkomna invändningen mot det berättigade i att utsträcka kollektivavtalets begrepp till avtal,

omfattade arbetare bli siffrorna i runda tal resp. 90,000, 25,000 och 124,000.

¹⁾ SCHMELZER: Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung, mit besonderer Rücksicht des Arbeitgeberstandpunktes, 1906. Liknande SCHELLWIEN i Hirth's Annalen d. deutschen Reichs, 1909.

där kollektiviteten endast förefinnes å arbetarsidan, är, så vitt vi kunnat finna, alldeles enstaka. Dock kan man påträffa därmed beslätade, ehuru något modifierade meningar, såsom att »firmaavtalen» böra i tveksamma fall tolkas såsom arbetsavtal.¹⁾ Även en sådan ståndpunkt är givet oriktig, för den händelse avtalet slutits mellan arbetsgivaren och fackföreningen. Stå oorganiserade som kontrahenter, blir det åter ett spörsmål, som rör arbetarsidan i avtalet, ej arbetsgivarparten.

Uppträda flera arbetsgivare som kontrahenter utan att vara sins emellan förenade i association — något som icke är ovanligt inom hantverksmässigt bedrivna näringsgrenar²⁾ — har man att uppmärksamma, huruvida verkligen ett avtal föreligger och icke flera likalydande med varje särskild arbetsgivare som ensam kontrahent å den sidan.³⁾ Skillnaden kan vara av stor betydelse. Ha flera skilda avtal, om ock med samma innehåll, slutits, kunna de även var för sig ändras genom parternas överenskommelse, var för sig uppsägas oberoende av övriga o. s. v. Kontrahenterna i övriga likalydande avtal kunna i denna sin egenskap ej rättsligen ingripa häremot. Om sålunda fackförbundet X ingått likalydande avtal med arbetsgivarna A, B, C och D, kunna X och A gemensamt ändra sitt avtal utan de andra arbetsgivarnas hörande. Ändringen skulle för övriga avtal bli av betydelse endast om t. ex. av förhållandena framginge, att vissa lönetariffers acceptering å samtliga arbetsställen inom orten och facket varit väsentlig förutsättning för envar arbetsgivares medverkan till resp. avtal, och den mellan X och

¹⁾ WÖBLING, Ackordvertrag, 332: »Im Zweifel wird man hier einen modifizierten Dienstvertrag annehmen müssen. Anders liegt es aber, wenn der Unternehmer das ganze Gewerbe beherrscht, wenn sein Betrieb der einzige der Art in einem bestimmten Bezirke ist. Hier sind richtige Tarifverträge wohl denkbar.»

²⁾ Koll.-avtal I, 86 f.

³⁾ LOTMAR A. V. I, 765. NELISSEN, 251.

A överenskomna ändringen i lönesatser, såsom medförande möjlighet till »smutskonkurrens» från A:s sida, betydde ett bristande åt nämnda förutsättning.

Om åter A, B, C och D tillsammans slutit ett avtal med X, torde detta avtal regelmässigt icke kunna för någons del ändras utan samtligas godkännande. Även i övrigt bli rättsverkningarna naturligtvis annorlunda med ett avtal än med flera. Någon specifik svårighet för konstruktionen inträder ej genom förekomsten av en flerhet icke organiserade arbetsgivare å ena kontrahentsidan. Skulle avtalet undertecknas av representanter för arbetsgivarna, lär ett privaträttsligt bindande fullmaktsförhållande kunna med långt större lätthet uppvisas än vid motsvarande kontrahering å arbetarsidan. Längre än detta sysslomannaskap sträcker sig ej kontrahentområdet. Utanför stående arbetsgivare kunna dock finnas sig inom avtalets personliga giltighetsområde.

Den här berörda frågan uppmärksammades i de svenska lagförslagen i sammanhang med regler för uppsägning av kollektivavtal. (Prop. § 7).

I nämnda stadgande förutsattes, att endast ett avtal föreligger. Det skulle alltså enligt ordalydelsen ej vara tillämpligt i fråga om flera, till innehållet likalydande avtal, slutna mellan en fackförening och flera särskilda arbetsgivare. Av motiven synes dock framgå, att man tänkt sig avtalets enhetlighet såsom regel även i fall, där parterna successivt anslutit sig och möjligen undertecknat skilda men lika lydande dokument.¹⁾

En sådan ståndpunkt är knappast hållbar. Hur man åter skall avgöra, om ett eller flera avtal sluitits, kan vara vanskligt nog att angiva en allmän regel för. Men i det hela kan man instämma med LOTMAR: »Werden inhaltlich

¹⁾ Denna möjlighet nämnes ej, men får väl anses inbegripen i resonnemanget å s. 67, Prop. 1910. — Se ock Utlåtanden ss. 12, 45; Prop. 1911 s. 69.

gleiche Propositionen mehreren Arbeitgebern *einzel*n gemacht und angenommen, oder gehen solche Propositionen von mehreren *einzel*n aus und finden die Annahme der nämlichen Arbeitnehmer, so liegt doch nicht ein Tarifvertrag mit einer Mehrheit von Arbeitgebern, sondern eine Mehrheit von (inhaltlich gleichen) Tarifverträgen vor, gemäss der Mehrheit von Propositionen.»¹⁾ Där flera avtal förefinnas, kan det, såsom nyss anmärktes, i regel ej ifrågasättas en inverkan från ett av avtalen å de andras uppsägning etc.

Om en rättsförmögen arbetsgivareförening deltar i avtalsslutandet, kan det ofta inträffa, att den uppträder som fullmäktig — genom något organ — för en eller flera enskilda arbetsgivare.²⁾ Förhållandet är sålunda i praktiken icke alldeles detsamma som på arbetarsidan. Emellertid är detta fullmäktigskap icke detsamma, som förutsättes i en på arbetsgivarsidan överflyttad ombudsteori. En sådan skulle ju nämligen innebära, att associationens samtliga medlemmar äro parter i ett kollektivavtal, som till sitt personliga tillämpningsområde är begränsat till en medlem. En hela landet omfattande arbetsgivareförenings alla medlemmar skulle anses såsom parter i ett av organisationen slutet avtal angående arbetsvillkoren vid ett enda arbetsställe. Vill man finna en motsvarighet å arbetarsidan till det fullmäktigskap vi här åsyfta, skulle det i stället vara

¹⁾ A. V. I, 765 — SCHALL, s. 99; RUNDSTEIN, Wiss. s. 38; SINZHEIMER, II, s. 229 f.

²⁾ SINZHEIMER, I s. 62. — Indstilling, Bil. 3, s. 5: »Nogen ensartethed hvad angaar partsforholdet på driftsherresiden, er dog endnu ikke vundet. Man ser endog stadig om hinanden overenskomster, hvor arbejdsgiverorganisationen undertegner som part paa egne vegne, og hvor den undertegner som fuldmægtig for en eller flere arbejdsgivere. Dette sidste gjøres altid, naar forholdene hos den enkelte arbejdsgiver er saa egenartede, at avtalen særskilt maa avpasses for ham i sine væsentligste dele.» Förf. står eljest på *Verbandsteoriens* ståndpunkt, anf. st. s. 5.

ett förhållande mellan fackförbundet genom sina organ som fullmäktig och förbundsavdelningen såsom huvudman.

Det inträffar helt visst också, att associationen uppträder även å egna vägnar och åtar sig vissa förpliktelser, tillika med att den företräder arbetsgivaren, vid vars företag avtalets normer skola gälla. Men att den åtminstone *därjämte* handlar för den enskilde arbetsgivaren, är väl ställt utom tvivel i flertalet fall, då avtalet avser att reglera arbetsvillkoren endast å visst arbetsställe.¹⁾

Däremot uppträder en arbetsgivareförening ofta såsom självkontrahent i mera omfattande kollektivavtal. Partställningen å arbetsgivaresidan bör då uppfattas på samma sätt som i motsvarande fall å arbetarsidan. Föreningen är såsom juridisk person kontrahent i avtalet, subjekt för därur härflytande rättigheter och förpliktelser. Vi kunna alltså nöja oss med hänvisning till det föregående, så mycket hellre, som den principiella diskussionen i litteraturen vanligen rört sig om partställningen på arbetarsidan.²⁾ Detta åter förklaras av, att kollektivavtal med arbetsgivareförening i utlandet äro relativt sällsynta.

¹⁾ Se t. ex. Koll.-avtal II s. 192: »Mellan Sveriges Träindustriförbund av Sv. Arbetsgivareföreningen och Sv. Träarbetareförbundet har denna dag följande avtal träffats att gälla för A. B. Åtvidabergs förenade industrier, här nedan kallat 'arbetsgivaren', å ena samt Sv. Träarbetareförbundets avdelning N:o 90 och dess medlemmar, här nedan kallade 'arbetarna', å andra sidan.» — Ordalagen *kunna* väl fattas så, att avtalet ingås av Träindustriförbundet och angivandet av bolaget endast avser att bestämma, vid vilket arbetsställe och hos vilken arbetsgivare de överenskomna normerna skola gälla, det lokala och personliga giltighetsområdet alltså. Men naturligtast är väl att antaga ett fullmäktigskap.

²⁾ Se dock SINZHEIMER, II, 246 ff.

IV.

Ställning i rättssystemet.*A. Pactum de contrahendo?*

Möjligheten att inordna kollektivavtalet bland de s. k. föravtalen eller *förhandsavtalen* ¹⁾ avvisas allmänt inom litteraturen. Och likväl måste det sägas, att ingen allmän avtalskategori ligger närmare till än denna, för en betraktare som tar sikte på det väsentliga i kollektivavtalets innehåll.

Enligt LOTMAR, med vilken övriga förf. vanligen i korthet instämt, försåvitt de överhuvud upptagit frågan, är kollektivavtalet ej ett förhandsavtal »im rezipierten Sinne des Wortes. Durch den Vorvertrag wird ein Kontrahent oder werden beide Kontrahenten zum Abschluss des Hauptvertrags verbunden, hier eines Arbeitsvertrags.» ²⁾ I kollektivavtalet överenskomma parterna icke att avsluta arbetsavtal med varandra, utan fastställa de löne- och arbetsbetingelser, som skola gälla för i framtiden eventuellt ingångna arbetsavtal. »Indem nicht das Ob oder Dass, sondern nur das Wie künftiger Arbeitsverträge im Tarifvertrag vereinbart wird, treten Tarifvertrag und Vorvertrag weit auseinander.» ³⁾ Och OERTMANN finner den ifrågavarande konstruktionen möta delvis samma svårigheter som hypotesen, att kollektivavtalet vore ett arbetsavtal. Dessutom »fehlt es wiederum meist an derjenigen persönlichen und

¹⁾ REUTERSKIÖLD föreslår denna term, s. 6.

²⁾ Tarifverträge, 95. — WIMPFHEIMER, sp. 276, anser kollektivavtal, vilka ej framträda som Firmentarife (med en arbetsgivare), kunna uppfattas såsom förhandsavtal till föreningsavtal.

³⁾ A. V. I, 769.

inhaltlichen Bestimmtheit, wie sie auch für einen Vorvertrag unerlässlich ist.» ¹⁾

Det synes oss dock, som om den anförda kritiken ej vore avgörande. Då det inte håller är betydelselöst att få konstruktionens möjligheter prövade, skola vi stanna något utförligare vid densamma.

Vi utgå från en liten antydan hos DEGENHOLB, i dennes bekanta uppsats om förhandsavtalet. »Es gibt aber auch — säger han — Verträge auf Abschluss von Verträgen des Verpflichteten mit einem Dritten. Und daraus ergibt sich wieder als hier einschlagender Nebenfall die Rechtsfigur des pactum de non contrahendo, des Vertrages gerichtet — nicht auf Contrahierung eines Vertrages, sondern auf deren Unterlassung.» ²⁾ De bägge varianter av förhandsavtalet, som DEGENHOLB här pekar på, äro i så måtto lika varandra, att även den negativa prestationen non contrahere förutsätter prestationens riktning på ett efterföljdsavtal mellan den förpliktade och tredjeman.

Det är icke ovanligt att till förhandsavtalen hänföra avtal, där den förpliktade utlovar sin medverkan till slutande av efterföljdsavtal med annan än medkontrahenten i förhandskontraktet. ³⁾ Om A i ett avtal med B förpliktar sig att medverka på angivet sätt till slutande av visst avtal med C, skulle vi sålunda i avtalet mellan A och B ha ett förhandsavtal. Det karaktäristiska häri är då endast, att prestationen utgöres av ett contrahere eller medverkan till ett

¹⁾ OERTMANN, 5; det förstnämnda argumentet sammanfaller med LOTMAR'S nyss anförda. — Se ock GRANFELT, 135; OLIN och ÅKERMAN, 102.

²⁾ S. 33. — Se ock GÖPPERT i Krit. Vierteljahrschrift für Gesegbung, 14 Bd, 1872, s. 400 och där åberopat källställe I. 75 D. de contr. emt. 18, 1, citerat och omnämmt även hos REUTERSKIÖLD, 42. Här kan man med GÖPPERT tala om ett p. de non contrahendo.

³⁾ REUTERSKIÖLD, s. 37. — STINTZING, Vorverpflichtung, 21, anser en motsatt mening vara allmänna.

avtalsslutande. Det bör märkas, att denna indelning av *pacta de contrahendo*, allteftersom efterföljdsavtalets båda parter, eller endast endera äro identiska med förhandsavtalets, icke sammanfaller med indelningen i en- och tvåsidigt bindande. I sistnämnda fall är indelningsgrunden den, att *endera* eller *bägge* parterna i förhandsavtalet kunna vara *förpliktade* till det ifrågavarande contrahere. Kombinerat de båda indelningsgrunderna, kommer man till de olika slag, REUTERSKIÖLD anger som tänkbara: ensidigt och ömsesidigt inåt, ensidigt och ömsesidigt utåt bindande förhandsavtal.¹⁾

Nu bestrides det visserligen från andra håll, att utåt förpliktande förhandsavtal av typen A:s åtagande gent emot B att kontrahera med C böra hänföras till *pacta de contrahendo*.²⁾ Enligt SCHLOSSMANN³⁾ skulle även den tyska doktrinen med tystnad förbigå ifrågavarande avtalsgrupp och icke underställa den förhandsavtalets begrepp, ett påstående som emellertid är obefogat gentemot DEGENHOLB, mot vilkens avhandling SCHLOSSMANN huvudsakligen riktar sig. Det ovan anförda citatet från DEGENHOLB visar tvärtom, att denne uttryckligen upptagit »*pacta de contrahendo cum tertio*» (Göppert). Denna strid är emellertid av mindre intresse för oss. Det endast ligger vikt vid att bemärka den olika uppfattningen av förhandsavtalets begreppsliga omfång.

SCHLOSSMANN anmärker om dessa *pacta de contrahendo cum tertio*, att vid dem komma tre rättshandlingar i betraktande. Först ett avtal mellan A och B, vari t. ex. bankiren A utlovar kunden B att i bankhuset C skaffa honom öppen kredit upptill ett belopp av 10,000 mark. Vidare ett avtal mellan A och C, vari nämnda bankhus gent emot A förbinder sig att öppna kredit åt B. Slutligen de olika

¹⁾ A. a. s. 38.

²⁾ GÖPPERT, a. a. s. 404 ff.

³⁾ Vorvertrag, 15.

avtal mellan B och C, varigenom den förre utnyttjar den honom öppnade krediten. Eller om det rör sig om en försträckning, som B önskar få i bankhuset C, ter sig förhållandet sålunda, att B ingår avtal med A, som förpliktar sig mot vederlag att förhjälpa till penninglånet, varpå A hos C utverkar (likaledes i ömsesidigt avtal), att ett dylikt lån beviljas B, samt slutligen B ingår försträckningsavtalet med bankhuset C. Därest nu promissaren B enligt tredjemansavtalets grundsatser *förvärvar omedelbart anspråk* på avslutandet av försträckningsavtalet med C, på erkännande av sina anvisningar etc. — anmärker vidare SCHLOSSMANN — skulle avtalet mellan A och B förhålla sig till det mellan B och C som förhandsavtalet till efterföljdsavtalet i enlighet med den härskande läran: ¹⁾ »hier würde der Begriff des Vorvertrages aber selbstverständlich ebenso wert- und zwecklos sein, wie in den regelmässig in dieser Lehre behandelten Fällen. Die einzelnen Verträge, die B unter den von A mit C vereinbarten Bedingungen mit C schlösse, würden nur den oben s. 4 geschilderten Charakter tragen.»

De sista orden syfta på SCHLOSSMANNS allmänna kritik av läran om förhandskontrakten, vilkas praktiska värde som begrepp han bestrider. »Nirgends aber wird uns ein lebendes Exemplar dieses Vorvertrages, ein wirklich im Leben einmal vorgekommener Fall dieser Spezies von Verträgen vorgezeigt.» Det är här ej plats att ingå på SCHLOSSMANNS kritik. Hans huvudsynpunkt är, att ingen kan ha ett förnuftigt intresse av slutandet av ett avtal, i vilket motparten (i fråga om det ensidigt förpliktande förhandsavtalet) utlovar sin medverkan till ett framtida avtal (»oder zum Abschluss eines Vorvertrages zu einem Vorvertrage der n:ten Potenz») med redan absolut eller relativt fastställt innehåll. ²⁾ Då det gives en genare väg än förhandsavtalet

¹⁾ Det är således fråga om ett *berättigande* tredjemansavtal.

²⁾ S. 6.

till vinnande av samma syfte, nämligen den bindande offer-
ten, vore det enligt SCHLOSSMANN alldeles oförnuftigt att tolka
som förhandsavtal, vad som kan uppfattas såsom en offert
i enlighet med B. G. B. § 148: »Hat der Antragende für
die Annahme des Antrags eine Frist bestimmt, so kann
die Annahme nur innerhalb der Frist erfolgen.» ¹⁾

Såsom förut anförts, riktar Schlossmann samma kritik
mot förhandsavtalet, när det samtidigt är ett *berättigande*
tredjemansavtal, varemot han finner en förnuftig mening i
avtal om kontraherande, vari någon omedelbar rätt för
tredje man ej uppstår.

Medgivandet att ett förhandsavtal på samma gång kan
vara ett tredjemansavtal ²⁾ är en omskrivning av den åsikten,
att till det förras begrepp höra även *pacta de contrahendo*
cum tertio. Om man väljer den ena eller andra uppfatt-
ningen vid en sådan begreppsbestämning är utan reell be-
tydelse för oss. Annat vore, om man till följd av positiv
lag vore tvungen att antaga i allo samma rättsverkningar
för de båda avtalsslagen. Men härtill är man enligt vår
rätt varken nödsakad eller berättigad, i det tvärtom en
verklig skillnad i avtalens natur påkallar olikheter i rätts-
verkningar.

Vi ha nu någon ledning för bedömandet av kollek-
tivavtalets ställning till förhandsavtalen. Visserligen avfär-
dar SCHLOSSMANN denna fråga i en not, vari han instämmer
med LOTMAR: »Dass auch der im modernen Verkehr so
häufig auftretende »Tarifvertrag» für Lohn- und Arbeitsbe-
dingungen, der in den Darstellungen der Lehre vom Vor-
vertrage gewöhnlich nicht erwähnt wird, kein Vorvertrag
sei, führt LOTMAR, der aber im Uebrigen die Haltbarkeit

¹⁾ A. a. s. 9.

²⁾ STAMMLER, Unbestimmtheit der Rechtssubjekte, 9 not 1.

des Begriffs des Vorvertrages nicht bezweifelt, zutreffend aus.»¹⁾

Om man med DEGENHOLB finner ett förhandsavtal kunna gå ut på även ett non contrahere och dessutom till förhandsavtalets begrepp hänför pacta de contrahendo cum tertio, synes det oss riktigast att även beteckna kollektivavtalet mellan en arbetsgivare och en fackförening som förhandsavtal. LOTMARS argument var ju, att kollektivavtalet icke förpliktar någon att ingå arbetsavtal, endast bestämmer *hur* sådana avtal skola vara till sitt innehåll. Detta är riktigt, men utesluter inte möjligheten av konstruktionen som förhandsavtal. En förpliktelse att ingå avtal av visst innehåll, försåvitt sådana slags avtal överhuvud ingås, är närmare besett ingenting annat än en begränsad negativ förpliktelse: att *icke* ingå (i vårt fall) arbetsavtal med från kollektivavtalets normer avvikande innehåll. Såsom vi i annat sammanhang skola se, är det icke möjligt att i stället anta en positiv, villkorlig förpliktelse vid kollektivavtalen. Det är ej så, att arbetsgivaren, under villkor att överhuvud arbetsavtal ingås, förbinder sig att ge dessa ett visst innehåll, nogare talat att medverka till slutande av arbetsavtal med visst innehåll. En dylik uppfattning innebär en uppdelning av proceduren vid avtalsslutandet i två akter, dels själva avtalsslutandet rent abstrakt, dels förlänandet av visst innehåll åt avtalet, en uppdelning som är alldeles ohållbar.²⁾ Motsvarande skäl gälla mot antagande av en tidsbestämning i stället för villkor. En negativ förpliktelse föreligger däremot i kollektivavtalet. Att det ej är en obegränsad negation, en förpliktelse att ej överhuvud ingå arbetsavtal, inverkar ej. En sådan begränsning är icke av principiellt annat slag än t. ex. en Ortsbestämning vid avtal angående negativa pre-

¹⁾ A. a. s. 4.

²⁾ Detta argument anförts av SINZHEIMER II, 121, ff.

stationer, vilken visserligen blir av helt annan natur än i avtal om positiva prestationer.

Kollektivavtalet av den enklaste formen mellan en arbetsgivare och en fackförening blir med denna uppfattning ett avtal angående ett visst non contrahere som prestation, i vad avses ett väsentligt område av avtalet. Till denna del är då kollektivavtalet ett pactum de non contrahendo. Huruvida det sedan bör betraktas som ett pactum de contrahendo cum tertio och om däri ligger antagandet av ett berättigande tredjemansavtal, tillhör den följande undersökningen.

Hur ställer sig antagandet av ett förhandsavtal till de olika slagen av kollektivavtal? Vid avtal mellan en arbetsgivare och oorganiserade arbetare blir spørgsmålet icke principiellt annorlunda än vid avtal mellan en arbetsgivare och en fackförening, något som torde framgå av den föregående utredningen. Uppträder även på arbetsgivaresidan en förening, som icke enbart är ställföreträdare för sina medlemmar, föreligger ju icke samma grundschema som i förra fallet: A avtalar med B angående innehållet i A:s framtida avtal med C. I stället ha vi, åtminstone vid första påseende, ett avtal mellan A och B angående framtida avtal mellan C och D, eller, för att markera medlemsskapet, angående framtida avtal mellan a och b. Vi ha ej att här visa, hur ett så beskaffat kollektivavtal måste uppfattas med avseende å de åtagna förpliktelsernas innehåll. Men vi framhålla, att även dessa avtal kunna sägas åsyfta ett contrahere, vare sig kontrahenterna åtaga sig att *garantera* annan persons kontraherande, eller medverka på i avtalet angivet sätt till sådant kontraherande. I sagda betydelse kan därför även detta slag av kollektivavtal sägas medföra förpliktelser till ett contrahere och komma nära förhandsavtalets begrepp.

Det resultat, vartill vi kommit, är möjligen av viss be-

tydelse för uppfattningen av kollektivavtalets allmänna giltighet som rättsligt bindande avtal. I ett rättssystem, som erkänner *pacta de contrahendo*, åtminstone där bägge parterna åtagit sig förpliktelser, bör någon invändning icke kunna göras mot kollektivavtalets erkännande, försåvitt gäller de moment, kollektivavtalet har gemensamt med det allmänna förhandsavtalet. För svenska rättens del torde det inte vara anledning förneka sådana förhandsavtals giltighet ¹⁾, om också frågan innesluter åtskilliga tveksamma spörsmål.

Huruvida man sedan kan draga några vittgående slutsatser från denna konstruktion, tillhör den kommande framställningen att visa. Här skall endast ånyo framhållas, att kollektivavtalets innehåll icke är *uttömt* med åtagande av ett på visst sätt beskaffat *non contrahere*.

B. Tredjemansavtal?

Man har stundom velat inmönstra kollektivavtalen bland de s. k. tredjemansavtalen, avtalen angående prestation till tredjeman. En sådan konstruktion är naturligtvis icke utan sin betydelse vid härledningen av kollektivavtalets rättsverkningar. Då åtskilliga författare med skilda utgångspunkter tagit upp detta spörsmål, synes det lämpligt att genom kritiskt refererande av framkomna åsikter bereda vägen för ett säkrare bedömande av konstruktionen. ²⁾

Vid ett första ögonkast synes kollektivavtalets konstruerande som tredjemansavtal ligga nära till hands. Kollektivavtalet mellan en arbetsgivare och en fackförening

¹⁾ Se ALMÉN, Om auktion II, 315 och Kommentar till lag om köp, 132; ASK, Kreditavtal, 13. Jmf. dock HASSELROT, Handelsbalken II, andra uppl. 13; III, andra uppl., 34 f.; V, 856 f. samt även VIII, 1560 f.

²⁾ Om tredjemansavtalets begrepp och rättsliga natur, se LUNDSTEDT'S anf. avhandling.

innebär realiter, om vi se på dess historiska uppkomst och ekonomiska uppgift, med begränsning vidare till dess huvudsakliga innehåll, att fackföreningen förmår arbetsgivaren till arbetsvillkor, som komma de enskilda arbetarna till godo. Arbetsgivaren utfäster sig i avtalet att bevilja sina arbetare, eller vissa kategorier av dem, åtskilliga förmåner, det är enligt allmän uppfattning huvudinnehållet i det vanliga kollektivavtalet.

Juridiskt skulle tankegången kunna uttryckas på följande sätt. Kollektivavtalet ingås mellan fackföreningen och arbetsgivaren. Den senare utlovar såsom promittent i ett tredjemansavtal gent emot fackföreningen-promissaren att fullgöra en del prestationer till vissa enskilda, närmare angivna eller bestämbara arbetare. Att tredjeman tills vidare är *relativt* obestämd utgör, enligt vad allmänt läres, intet hinder mot antagandet av ett giltigt tredjemansavtal.

Det bör här anmärkas, att prestation till tredjeman kan tänkas utlovad från bägge parterna i kollektivavtalet. Där nämligen associationer stå som kontrahenter på båda sidor, kan det ifrågasättas, om icke arbetsgivareföreningen utlovar prestationer till de enskilda fackföreningsmedlemmarna, mot det att fackföreningen å sin sida åtar sig prestationer, riktade till de enskilda medlemmarna av arbetsgivareföreningen. Detta skulle bli ett slags tvålemmat tredjemansavtal (liksom det enkla tredjemansavtalet i förhållande till övriga rättshandlingar med tysk terminologi kallas ett »zwei-gliedriges Rechtsgeschäft»). A utfäster sig gent emot B att prestera till X, medan till gengäld B åtar sig gent emot A att prestera till Y. Ett sådant avtal torde icke medföra några principiella tolkningssvårigheter utöver det enkla tredjemansavtalet. Vi komma dock att tills vidare endast syssla med det först angivna fallet, där arbetsgivaren skulle stå som promittent och fackföreningen som pro-

missar, idet vi bortse från de fall, då en förening uppträder även å arbetsgivaresidan.

De prestationer till tredjeman, som utlovats av pro-mittenten-arbetsgivaren, skulle sålunda, om vi fortsätta den inslagna vägen, sammanfalla med summan av de prestationer, som åligga honom enligt de normenligt avslutade arbetsavtalen mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetarna, i den mån en dylik summering kan äga rum.

Den förste, som oss veterligt sökt ge en juridisk konstruktion åt kollektivavtalet, fransmannen LAMBERT i ett utförligt arbete om tredjemansavtalet, har också tillämpat denna uppfattning och ägnat ett par sidor åt kollektivavtalet i det kapitel, som behandlar »contrats d'utilité publique», d. v. s. avtal mellan en kommun och en dess leverantör — t. ex. gasverksbolag — angående taxa att tillämpas vid avtal mellan kommunens invånare och leverantören. LAMBERT räknar sålunda kollektivavtalet utan vidare till tredjemansavtalen ¹⁾ och sysselsätter sig egentligen en-

¹⁾ Den franska rättens ställning till tredjemansavtalet torde icke längre adekvat uttryckas i Code civil art. 1121: »On peut pareillement stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même ou d'une donation que l'on fait à un autre. Celui qui a fait cette stipulation, ne peut plus la révoquer, si le tiers a déclaré vouloir en profiter.» CROME's uppfattning, Handbuch des Französ. Civilrechts, 8 uppl., II, s. 438, innebär, att löftet om prestation till tredjeman endast skulle få vara en biklausul i avtalet (jmf. LUNDSTEDT, 76 f.): »Man kann sich auch zum Vortheile eines Dritten etwas versprechen lassen, nämlich, wenn das Versprechen die Klausel eines Vertrages ist, den man für eigene Rechnung abschliesst; sei der Vertrag übrigens ein oneroser oder eine Schenkung.» (Se ock CROME, a. st. n. 10 »Art. 1121 braucht das Wort »condition» ähnlich wie art. 953 im weiteren Sinne von Stipulationen überhaupt.»)

Numera torde dock en långt friare tolkning tillämpas. »Depuis quelques années, la stipulation pour autrui est, pourrait-on dire, l'institution à la mode» säger en förf. (NAST, s. 137). Man har icke kunnat nöja sig med den begränsning för tredjemansavtalens giltighet, som

dast med en fråga, därtill föranledd av några franska rättsfall: kan fackförening med stöd av kollektivavtal föra talan mot arbetsgivare för att förmå honom att uppfylla sina förpliktelser gent emot de enskilda fackföreningsmedlemmarna? Denna fråga besvarar LAMBERT nekande, i överensstämmelse med de högre instansernas avgörande i antydda rättsfall. Resonnemanget är följande: Om fackföreningen såsom promissar skall tillerkännas anspråk mot promittenten, bör härför fordras, att den har ett allmänt, kollektivt intresse att fullfölja för egen del, alltså ett eget intresse. Det är icke föreningen medgivet att grunda sin talan därpå, att dess enskilda medlemmar lidit skada genom arbetsgivarens kontraktsbrott. Såsom en av domstolarna uttryckte det: »il s'agit là non d'intérêts communs à l'universalité des membres du syndicats, mais bien de droits individuels pour la poursuite desquels la chambre syndicale n'a pas qualité

föreskrives i art. 1121. Enligt PLANIOL, II. s. 413, är avtalet giltigt i ytterligare två fall: 1) »lorsqu'elle (la stipulation pour autrui) est la condition d'une dation que le stipulant fait au promettant, à un autre titre que celui de donation; 2) lorsqu'elle est la condition d'une simple promesse faite par le stipulant lui-même au promettant.» Den kvarstående inskränkningen formulerar samme författare så: »la stipulation pour autrui... ne peut être que la charge (modus) ou la condition d'une convention principale produisant ses effets entre les parties et lui servant de base ou de support. Notre loi n'admet donc pas la validité de la stipulation pour autrui à l'état isolé, lorsque l'intérêt du tiers en est l'objet unique.» Ett enkelt medel att göra även en sådan stipulation giltig är enl. PLANIOL att tillfoga en vitesklausul. — Därmed synes bekräftad GAREIS' (av LUNDSTEDT a. st. kritiserade) uppfattning att löftet om prestation till tredjeman måste, för att vara giltigt, avgivas med hänsyn till en i promissarens person utmynnande causa.

Till samma resultat kommer tidigare LAMBERT, II, s. 8: »La stipulation pour autrui produira ses effets en la personne du tiers toutes les fois que le stipulant y aura un intérêt appréciable;» s. 9: »il suffit que le stipulant se soit lui-même obligé envers le promettant; que l'obligation du promettant se trouve avoir sa cause dans une prestation promise par le stipulant.»

pour ester en justice». ¹⁾ Finnes däremot ett dylikt för-
eningsintresse, äger föreningen talerätt.

Samma uppfattning av konstruktionen som hos LAM-
BERT, återfinnes hos RAYNAUD, vilken framhåller att man i
kollektivavtalet har alla de element, som enligt fransk rätt
fordras för antagande av tredjemansavtal. Man har å ena
sidan tredjeman, arbetaren, till vilkens förmån fackförenin-
gen stipulerar så förmånliga arbetsvillkor, den kan erhålla;
vidare föreningens åtagande gent emot arbetsgivaren, icke
att tillhandahålla arbetare eller uträtta arbete, men att göra
sitt möjliga för att arbetet må återupptagas eller fortsättas
på överenskomna villkor. ²⁾

Frågan blir då för RAYNAUD, icke huruvida tredjeman
skall anses förvärva rätt att fordra prestation, vilket han
ej ens finner anledning diskutera, utan huruvida fackfö-
reningen har sådan rätt. Enligt doktrin och rättspraxis har
den avtalande, vid sidan om tredjeman, rätt att för egen del
föra talan mot promittenten, försåvitt han själv har intresse
därav. ³⁾ Detta intresse finner RAYNAUD i ett allmänt yrkes-
intresse, som kräver att överenskomna arbetsvillkor full-
göras, och som ligger till grund för fackföreningens verk-
samhet i det hela. Och den väsentliga uppgiften för RAY-
NAUD är just att kunna medgiva fackföreningen rätt att föra
talan om avtalets fullgörande.

De nu framställda konstruktionsförsöken äro dock
säkerligen förfelade. Bristen ligger framförallt däri, att kol-
lektivavtalet enligt desamma lägges till grund för förplik-
telser, som ha sin tillräckliga förklaring i arbetsavtalen. ⁴⁾

¹⁾ LAMBERT, 356. Här framskymtar den hos de franska förf. så
vanliga förväxlingen mellan fackföreningens allmänna rättsförmåga och
dess egenskap av rättsägare eller dess talerätt på grund av det speci-
ella förhållande, som föreligger.

²⁾ RAYNAUD, 277; jmf. härmed MOISSENET, 176, RUNDSTEIN,
Franz. 69.

³⁾ RAYNAUD a. a. s. 278.

⁴⁾ Jmf. MOISSENET, 177.

Konstruktionen i denna form vilar på ett oriktigt antagande i fråga om de i kollektivavtalet åtagna förpliktelserna, vilka äro, icke de positiva att fullgöra prestationer som arbetsavtalen ålägga, utan de negativa att icke ingå normstridiga arbetsavtal.

Egendomligt nog har konstruktionen motiverats med att *fackföreningen*-promissaren borde tillerkännas rätt att fordra prestationerna till tredjeman, under det att tredjemansavtalet eljest har till speciell uppgift att förskaffa *tredjeman* sådan rätt. Men nu hade den enskilde arbetaren i arbetsavtalet tillräcklig rättsgrund för sitt anspråk, och i stället behövdes en konstruktion till förklaring av föreningens anspråk. Därvid sammankopplades frågan om föreningens roll såsom självkontrahent med avtalets konstruktion som tredjemansavtal.

Arbetsavtalets självständiga roll i arbetsförhållandet har alltså förbisetts. Man nödgas genom antagande av denna konstruktion bestämma arbetsgivarens förpliktelser såsom i dubbel måtto betingade. För att arbetsgivaren skall bli skyldig utbetala lön o. s. v. till arbetarna i enlighet med kollektivavtalets taxa, erfordras först att arbetaren i fråga fullgör sina i arbetsavtalet åtagna prestationer. Vidare och framför allt är arbetsgivaren ej skyldig enligt kollektivavtalet att överhuvud tillhandahålla arbete utan endast att, om driften uppehålles, låta de överenskomna arbetsvillkoren vara rådande. Det senare innebär ett villkor, som är helt beroende av debitors vilja. Därmed är ju icke avgjort, att avtalet, sålunda konstruerat, skulle sakna rättslig giltighet.¹⁾ Debitor har ett betydande intresse av att arbetare anställas.²⁾

Härmed må nu vara hur som helst. Konstruktionen

¹⁾ Jmf. dock resonnemanget hos MERKELBACH s. 60 ff., där under nämnda förutsättning ogiltighet antages.

²⁾ RUNDSTEIN, Wiss. 87.

i denna konstlade form drabbas av huvudinvändningen, att arbetsavtalets ingående och arbetarens utfästelser däri förlora sin självständiga roll såsom de enda antagliga rättsgrunderna för arbetsgivarens ifrågavarande skyldighet att prestera viss lön etc. Vederlagsprestationerna från fackföreningens sida förklara ej prestationerna från arbetsgivaren till varje anställd arbetare. Därmed är grundschemat för tredjemansavtalet icke längre för handen. Och framför allt, arbetarens förpliktelser att prestera enligt arbetsavtalet kunna ej härledas från det faktum, att hans prestationer äro villkor för arbetsgivarens.

Dessa invändningar ha, såsom vi i det följande skola se, föresvävat åtskilliga författare mer eller mindre klart. Inom den följande franska litteraturen har man också i allmänhet avstått från försöken att konstruera kollektivavtalet som tredjemansavtal. I Tyskland åter har konstruktionen flerstädes antagits, men den har då utförts på väsentligt annat sätt.

Mot RAYNAUD vänder sig MOISSENET med det argumentet, att fackföreningen icke gör ett åtagande för egen del. »Löftet att göra sitt möjliga» är icke en bindande juridisk utfästelse.¹⁾ Det fattas alltså en causa i förhållandet mellan promittent och promissar, så synes MOISSENETS invändning kunna formuleras. Men även om ömsesidiga förpliktelser vore avtalade, finner MOISSENET konstruktionen oantaglig. Tredjeman, den enskilde arbetaren, kan icke fordra att överhuvud bli antagen i arbete. Eftersom sålunda en viljeakt från arbetsgivarens sida är nödvändig för uppkomsten av arbetarnas anspråk, bör den juridiska grunden till dessa sökas i de individuella arbetsavtalen.

Den förstnämnda invändningen är icke bärande mot teorin överhuvud, eftersom fackföreningens åtagande är långt

¹⁾ S. 175.

starkare än vad RAYNAUD hade antagit.¹⁾ Den senare anmärkningen däremot drabbar föregångarnas teori, i den mån den sammanfaller med vad vi nyss framhållit. Dock har MOISSENET aldrig prövat, huruvida ej arbetsgivarens viljeakt kunde betraktas som villkor för förpliktelsens uppkomst.

Mot konstruktionen har för övrigt invänts i fransk doktrin, liksom även i tysk, att föreningen som sådan ej är part i avtalet med självständiga rättigheter och förpliktelser.²⁾ Det säges vidare av flere författare, att kollektivavtalet medför ej endast förmåner för tredjeman utan även förpliktelser, det föreligger ej endast »*stipulation pour autrui*» utan även »*promesse pour autrui*»,³⁾ men ett dylikt förpliktande kan ej antagas föreligga. Detta sistnämnda argument visar bäst, att man hela tiden har i sikte det förut skildrade konstruktionsförsöket, vilket omöjliggör annan utväg att grunda en den enskilde arbetarens förpliktelse än den antydda, d. v. s. utfästelse i kollektivavtalet, varigenom tredjeman förpliktas, vilken utväg också, naturligt nog, omedelbart förkastas. Mot den i Tyskland framförda konstruktionen blir detta argument oanvändbart. Förpliktelsen får här sitt självständiga grundlag, dels direkt i arbetsavtalet, dels in-

¹⁾ Hos RAYNAUD finnes dock en antydning om ett fackföreningens åtagande att garantera arbetsfred. Se a. a. s. 283 not 2 och s. 286.

²⁾ PASSAMA, 81; DOUARCHE, 51.

³⁾ PASSAMA, 81; PIROU, 211; NAST, 140, med det tillägget, s. 146, att det å arbetsgivaresidan alltid skulle bli »*promesse pour autrui*»: »*le syndicat patronal promettant au syndicat ouvrier que chacun de ses membres se soumettrait aux conditions de travail fixées par les deux syndicats.*» Detta är ett uppenbart förbiseende. Vad som från gäldenärens sida ter sig som löfte om tredjemans handling blir för motsidan »*stipulation pour autrui*», ehuru det här är fråga om annan tredjeman. Arbetsgivareföreningens löfte ang. medlemmarnas handlingar är samtidigt löfte om prestation till de enskilda arbetarna, till tredjeman, ifall nu konstruktionen över huvud upprätthålles. — Jmf. även RUNDSTEIN, Wiss. 131; SCHALL, 142.

direkt i medlemsförpliktelsen gent emot den egna föreningen att ej ingå normstridiga arbetsavtal.

Den tyske författaren, som utförligast behandlat tredje-mansavtalshypotesen, är RUNDSTEIN. Han kommer till det resultat, att detta konstruktionsförsök måste misslyckas och har under polemik med andra författare anfört en hel rad av argument för sin mening.¹⁾

I sitt tidigaste arbete, »Die Tarifverträge im französischen Privatrecht», utgår RUNDSTEIN från att de enskilda arbetarna äro att anse som parter i kollektivavtalet, även om de företrädas av fackförening. Då finns där ingen plats för tredjeman. »Wo ist eigentlich der Drittberechtigte...? Die Arbeitnehmer — die durch ihren Berufsverein (doch die Vertragsschliessung durch eine Korporation ist kein Essentiale!) vertreten sind — schliessen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, demnach im Falle des Zustandekommens individueller Arbeitsverträge gewisse Bedingungen gewährt werden sollen.» (Franz. s. 68.)

Detta argument står och faller med RUNDSTEINS uppfattning av partiställningen. Men han har själv medgivit, att åtminstone in casu kollektivavtalet kan vara slutet mellan organisationerna för egen del och i eget namn.

Vidare finnes enligt RUNDSTEIN intet kausalförhållande mellan promittenten och den antagna promissaren i kollektivavtalet. Föreningen såsom sådan åtar sig ingen juridisk förpliktelse gent emot arbetsgivaren. Denna invändning riktar sig speciellt mot RAYNAUDS åsikt, att fackföreningen endast förpliktar sig att göra sitt bästa eller vad möjligt är, för att arbetet må återupptagas eller fortsättas på kollektivavtalets villkor. Men från RUNDSTEINS sida är denna invändning icke träffande, ty han har själv en annan uppfattning av associationens förpliktelser, t. ex. att densamma

¹⁾ Franz. 67 ff., Wiss. 128 ff., Streitfr. 56 ff.

ej får vidtaga strejk för ändring av kollektivavtalet, och finner en dylik utfästelse självklar och juridiskt bindande.¹⁾

RUNDSTEIN framhåller vidare, vad MOISSENET påpekat, att arbetsgivarens prestationer låta sig förklaras uteslutande ur det individuella arbetsavtalet. Det framgår tydligt, att RUNDSTEIN föreställer sig prestationerna i den form de franska förläggarna antagit. »Es handelt sich hier nicht um eine aus dem Verhältnisse des Drittens zu dem Versprechensempfänger zu erklärende Leistung, sondern *die betreffende Leistung* beruht ausschliesslich auf dem selbständigen Vertrage (Arbeitsvertrage) des vermeintlichen Versprechenden mit dem Dritten.²⁾

I sitt senare arbete, »Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft», har RUNDSTEIN framhållit en ny synpunkt. Även antaget, att föreningen själv kontraherade, och att den gjorde utfästelser för egen del, ekvivalenta med arbetsgivarens — innehållande vare sig garanti för medlemmarnas fullgörande av sina förpliktelser enligt arbetsavtalet, eller åtagande att själv ej vidtaga arbetsinställelse etc. — skulle kollektivavtalet med avseende på sitt väsentliga innehåll ej motsvara tredjemansavtalets rättsfigur. Det skulle nämligen med den föreslagna konstruktionen beredas möjlighet för tredjeman att när som helst sätta kollektivavtalets normer ur kraft för egen del.³⁾ Och detta står i flagrant motsättning till kollektivavtalets väsen, dess huvudsakliga uppgift. Konstruktionen är alltså ej ändamålsenlig, skulle måhända direkt omöjliggöra de av kontrahenterna avsedda verknin-garna. — Härvid synes emellertid RUNDSTEIN förbise, dels att föreningsmedlemmarnes förpliktelse att fullgöra kollektivavtalet möjligen kan vila på särskild rättsgrund, föreningsavtalet, med därifrån härledda rättsfakta, dels att, om *arbets-*

¹⁾ Wiss. 111 ff.; Franz. 96.

²⁾ Franz. 69.

³⁾ Wiss. 130; även Streitfr. 60.

givaren är förpliktad, några normstridiga arbetsavtal ej komma till stånd utan avtalsbrott från hans sida.

OERTMANN ¹⁾ har i polemik med RUNDSTEIN tolkat hans argument, som om därmed förnekades tillvaron av ett kausalförhållande mellan fackföreningen och de enskilda medlemmarna och därjämte bestredes, att de åtagna prestationerna till tredjeman vore tillräckligt bestämda. Detta är nog ett missförstånd beträffande RUNDSTEIN's verkliga mening, då denne, såsom vi sett, utgått från fransmännens uppfattning om de ifrågavarande prestationernas natur och därigenom tvingats till den berättigade frågan, huru arbetsgivarens löneprestationer m. m. skola kunna förklaras som vederlag för annat än arbetarens arbetsprestationer enligt det individuella avtalet. Förhållandet mellan fackföreningen och medlemmarna förklarar ej *dess* arbetsgivarens prestationer, men väl de av OERTMANN antagna i hans här nedan framställda uppfattning om sättet att inpassa kollektivavtalet i tredjemansavtalens kategori.

Såsom kritik av RUNDSTEIN äro därför OERTMANN's argument ej träffande, men de förtjäna ändock anföras såsom i och för sig berättigade. I fråga om existensen av en causa mellan föreningen och den enskilde arbetaren, ger sig en sådan omedelbart, säger han, ur medlemsskapet, så snart det är fråga om organiserade arbetare. Men även för oorganiserade finnes ett dylikt kausalförhållande till associationen. Envar som icke alltför mycket offrar åt en trångbröstad privaträttslig uppfattning, envar som pliktskyldigast visar någon förståelse för kollektivavtalets sociala betydelse, skall finna det nödiga kausalförhållandet »in dem socialen Bande — das die Gemeinsamheit der zu verfechtenden Interessen ohne Weiteres um die Berufsvertretungen und die einzelnen Berufsangehörigen schlingt.» De åtagna presta-

¹⁾ OERTMANN, 19.

tionerna äro ock enligt OERTMANN tillräckligt bestämda för antagandet av ett tredjemansavtal, eftersom de räcka till för ett giltigt avtal överhuvud. Den enskilde arbetarens anspråk är ej det positiva att bli anställd, utan det negativa *att ej bli anställd på normstridiga villkor. Häre skulle prestationerna till tredjeman bestå*. Alltså något helt annat än enligt förut refererade uppfattningar.

OERTMANN betonar sålunda, att konstruktionen som berättigande tredjemansavtal ingalunda är omöjlig. En annan fråga är, om den har något värde. Detta förnekar han. Och i enlighet med föreskriften i BGB § 328 att »insbesondere aus dem Zwecke des Vertrages» avgöra frågan, vill OERTMANN ej vara med om att pressa kollektivavtalet in i det berättigande tredjemansavtalets former, försåvitt ej parterna bevisligen avsett detta.

Den enskilde arbetarens rätt att fordra prestation vore — menar OERTMANN — värdelös. Om han ännu ej vunnit anställning, har han, såsom förut antyddes, intet anspråk på att arbetsavtal överhuvud slutes. Har han åter inträtt i arbete på normstridiga villkor, torde det ej kunna medges honom anspråk på vare sig avtalets hävande eller skadestånd. Arbetsgivaren kunde med fog invända, att arbetaren å sin sida medverkat vid det normstridiga avtalets slutande. Dessutom fattas det vanligen en påvisbar skada — hade anställning ej erhållits, skulle arbetaren kanske varit arbetslös — liksom det ej kan visas orsaksförhållande mellan motpartens avtalsstridiga åtgärd och den möjliga påvisbara skadan.¹⁾

SINZHEIMER²⁾ har i följande tre punkter utfört en kritik av konstruktionen, sådan den ifrågasattes av OERTMANN.

¹⁾ Mot dessa argument polemiserar RUNDSTEIN, Streiffr. 57 not 2, under åberopande av RAYNAUD, som ju dock har en helt annan utgångspunkt än OERTMANN.

²⁾ A. a. II s. 141 ff.

1. I kollektivavtalet åtar sig ej arbetsgivaren en prestation *till tredjeman*. Underlåtenhet att ingå normstridiga arbetsavtal kan ej betraktas som en prestation till de personer, med vilka normenliga avtal slutas, lika litet som uppfyllelse av en avtalsenlig förpliktelse att icke sälja en vara över eller under ett visst pris kan sägas utgöra prestation till den med vilken köpeavtalet slutes; prestationen är riktad till den person, gent emot vilken förpliktelsen åtagits. Arbetsgivaren presterar således, genom sin underlåtenhet, till fackföreningen, och att arbetarna ha nytta därav, är endast en reflexverkan av obligationen.

2. Tredjemans självständiga anspråk vore, såsom OERTMANN framhållit, värdelöst eller åtminstone överflödigt. En av SCHALL framställd invändning ¹⁾ att varje »tariffberättigad» arbetare har rätt att fordra underlåtande av normstridiga arbetsavtal överhuvud från arbetsgivarens sida, bemöter SINZHEIMER därmed, att ett dylikt anspråk vore i högsta grad oändamålsenligt. Även fackföreningen skulle nämligen ha rätt att fordra samma underlåtenhetsprestation, och om denna av goda grunder ville avstå från sitt anspråk, skulle vilken som helst enskild arbetare, som saken ej direkt vidkom, vara befogad att förrinta en sådan disposition.

2. Konstruktionen skulle även från en annan synpunkt alldeles motverka kollektivavtalets uppgift. Även om enligt tysk rätt, B. G. B. § 328 Abs. 2, fackföreningen skulle tillerkännas befogenhet att rygga avtalet i samförstånd med arbetsgivaren eller omgestalta det utan tredjemans hörande, kunde denne — alltså den enskilde arbetaren — dock inskränka avtalsnormernas tillämplighet genom att för sin del eftergiva en redan mottagen rätt.

Övriga tyska författare, som behandlat kollektivavtalet, ha i allmänhet blott antytt konstruktionen. ENECCERUS ²⁾

¹⁾ SCHALL 142.

²⁾ ENECCERUS 1:2, s. 384.

anser tredjemansavtal böra i tvivelaktiga fall presumeras, men det framgår ej, vilka prestationer därvid åsyftas: »... auch die einzelnen Mitglieder klagen können, wenn der gegnerische Verband sie durch Vernachlässigung seiner Pflichten schädigt.» Konstruktionen omfattas av PRENNER¹⁾ med en argumentation, som häntyder på en ståndpunkt, snarlik de franska författarnas: »Auf Grund der gegenwärtigen Konstruktion der Tarifverträge erwirbt der einzelne Arbeitnehmer und der einzelne Arbeitgeber unmittelbar das Recht, die von den Organisationen festgelegten Leistungen (?) zu verlangen.» Det är dock möjligt, ehuru mindre sannolikt, att PRENNER haft en annan uppfattning. Då det nämligen säges, att »das Recht des einzelnen steht inhaltlich dem der Organisation vollständig gleich und ist deshalb keineswegs, wie OERTMANN annimmt, vollkommen inhalt- und wertlos»²⁾, kunde häri inläggas den meningen, att varje arbetare såsom kontrahent i arbetsavtal skulle ha självständigt anspråk ur det av fackföreningen slutna kollektivavtalet, gående ut på en arbetsgivarens prestation att underlåta normstridiga avtal med *övriga* arbetare, med kamraterna. Fackföreningen skulle alltså genom kollektivavtalet tillförsäkra tredjeman — varje enskild medlem — rätt att fordra ett normenligt förhållande i allmänhet från arbetsgivarens resp. arbetsgivareföreningens sida, icke blott ett normernas iakttagande gent emot den beträffande arbetaren själv. Det motsvarande skulle gälla om arbetsgivaresidan.

En dylik konstruktion har, såsom SINZHEIMER mot SCHALL's ståndpunkt anmärkte, alldeles avlägsnat sig från syftet med tredjemansavtalets framförande på detta område. Den innebär, att man skulle acceptera ett ytterst konstlat resonnemang för att vinna en rättsverkan, som man eljest,

¹⁾ I Seufferts Blätter, Bd. 72, s. 183 f.

²⁾ A. a. s. 184.

från andra utgångspunkter endast motvilligt tvingas till och som oftast förebygges i lagstiftningsprojekten.¹⁾

Antages konstruktionen, förutsättes ifråga om korporativa avtal den ståndpunkt i partsfrågan, som vi lärt känna såsom Verbands- eller föreningsteorien. Ett tredjemansavtal kan icke tänkas utan tredjeman. För den som antar, att de enskilda arbetarna äro parter i kollektivavtalet, och att fackföreningen är deras fullmäktige, existerar ingen tredjeman.²⁾ Åtminstone om man kan förutsätta som allmänt vedertagen den åsikten inom tredjemansavtalsläran, att promissaren ej är tredjemans ställföreträdare. Skulle åter undantagsvis denna sistnämnda konstruktion av tredjemansavtalet läggas till grund, måste kollektivavtalets uppfattande såsom tredjemansavtal eo ipso medföra, att fackföreningen också anses som sina medlemmars ställföreträdare vid avtalsslutandet.

Alla försök att konstruera kollektivavtalet som tredjemansavtal synes ha ytterst avsett ettdera av dessa tvenne mål: att giva *föreningen* rätt att fordra uppfyllelse av *arbetsavtalen* eller att giva *den enskilde arbetaren* rätt att fordra *kollektivavtalets* uppfyllande (i vissa delar). Det förra syftet, eftersträvat i fransk doktrin, ha vi sett vara oförenligt med

¹⁾ I den holländska litteraturen nämnes flerstädes konstruktionen. Så WILLEUMIER, 186, som finner den möjlig, medan TRUYEN 502, ställer sig avvisande. Se ock RUNDSTEIN, Wiss. 129.

Willeumiers resonnemang, att arbetaren genom kollektivavtalet förvärvar rätt, icke att antagas på bestämda villkor, »doch wel op zekere arbeidsvoorwaarden, indien hij aangenomen wordt,» synes oss bemött med det ovan s. 96 sagda.

²⁾ Detta antydes av NAST, 135; franska författare ha eljest stundom uppställt tredjemansavtalsteorien såsom en särskild teori, sidordnad med »théorie du mandat» och »théorie de la gestion d'affaires», vilket måst bortskymma det faktum, att indelningsgrunden varit olika. En föreningsteori utan sammanhang med hypotesen om ett berättigande tredjemansavtal har aldrig ifrågasatts i fransk doktrin oss veterligt. Den av NAST, 156 f., föreslagna lösningen genom »l'idée de la personnalité morale» är i grunden ett återfall i ett slags ombudsteori. Jmf. kritiken hos PIROU, 214 ff..

åsikten att arbetsgivarens förpliktelse är den negativa: underlåtenhet att sluta normstridiga avtal. Och att denna åsikt måste upprätthållas, få vi tillfälle att ytterligare motivera. Det senare syftet sammanfaller med vad man vanligen vill vinna genom tredjemansavtalet: rätt för tredjeman att fordra prestationen. Vi ha redan gjort bekantskap med OERTMANN's invändning, att en sådan rätt vore ändamålslös. Men även om hans resonnemang är riktigt, så långt det sträcker sig, kan det tänkas fall, som ej träffas av invändningen. Om arbetsavtal redan bestå, när kollektivavtalet ingås, kan sistnämnda avtal medföra skyldighet för arbetsgivaren att icke fortsätta det normstridiga arbetsavtalet. För arbetaren kunde det då vara av betydelse, om kollektivavtalet gäve honom rätt att fordra denna prestation. Man bör väl tänka sig realiserandet av tredjemans rätt sålunda, att denne äger omedelbart häva det numera normstridiga arbetsavtalet, såvida kollektivavtalet ej ger vid handen annat och försåvitt arbetsgivaren icke förklarar sig beredd att ändra dess innehåll till överensstämmelse med kollektivavtalet. Det kan t. ex. antagas, att avtalet slutits mellan organisationer å ömse sidor, varvid överenskommits, att nya lönetariffer eller arbetstider skola omedelbart tillämpas. En medlem av arbetsgivareföreningen, som vid sitt företag har skriftliga kontrakt på bestämd, ännu ej utlupen tid, eller med längre uppsägningstid, förklarar sig ej vilja gå med på kontraktens ändrande till överensstämmelse med kollektivavtalet. Problemet är då, huru ett redan bestående arbetsavtal skall bibringas normenligt innehåll, huru divergensen mellan avtalen skall upphävas. Kan arbetaren, som är part i det normstridiga arbetsavtalet, omedelbart ur det nya kollektivavtalet förvärva rätt att fordra utfäst prestation, gående ut på avlägsnande av divergensen mellan de bägge avtalen? I detta exempel skulle anspråken endast kunna riktas mot arbetsgivarföreningen, som är part i kollektivavtalet, och

t. ex. avse åtgärder från dess sida mot medlemmen ifråga. Varieras exemplet så, att kollektivavtalet undertecknats av ifrågavarande arbetsgivare själv, ensam eller jämte andra å samma sida, komme anspråken att rikta sig mot honom. I båda fallen äro de av värde för de enskilda arbetarna, och dessa ha ej på förhand eftergivit eller eljest förlorat sin rätt såsom enligt OERTMANN's resonnemang.

Det bör icke förnekas, att SINZHEIMER's anmärkning om den negativa prestationens natur har visst fog för sig. Underlåtenhetsprestationen kan icke fullgöras till den ene eller andre i samma mening som en positiv prestation. Angivandet av vissa arbetaregrupper såsom de, med vilka normstridiga arbetsavtal ej få slutas, betyder en innehållsbestämning, en prestationens allmänna begränsning, snarlik en Ortsbestämning vid negativa prestationen, såsom vi tidigare anmärkt. Men denna logiska synpunkt torde ej hindra antagandet av tredjemansavtal med t. ex. utpräglat favormoment, där sålunda underlåtenheten är till förmån för viss tredjeman. Dennes intresse att förvärva självständigt anspråk på underlåtenheten är i dylika fall påtagligt. Och om i övrigt tredjemansavtalets beståndsdelar äro för handen, vore det opraktiskt att förneka konstruktionens möjlighet. I de nyss anförda exemplen, jämförda med OERTMANN's argument, kan man icke hänföra olikheterna till den omständigheten, att det var fråga om positiva, ej negativa prestationer. En reflexverkan blott och bart skulle föreligga, ifall den genom avtalet uppkomna förmånen för tredje man låge utanför parternas avsikt.

IHERING karaktäriserar reflexverkan sålunda: »Die Rückwirkung, welche eine rechtliche oder ökonomische Tatsache über ihre eigentliche, durch das Gesetz oder die Absicht des Handelnden oder Berechtigten gesetzte Wirkungssphäre hinaus für dritte Personen äussert, bezeichne ich als Reflex-

wirkung»¹⁾. Men i vårt fall är tvärtom verkan för tredjeman avsedd vid avtalsslutandet.

Det skulle också kunna sägas emot underlåtenhetsprestationen såsom föremål för stipulation »in favorem tertii» att de ej *kunna* presteras till antingen *borgenären eller tredjeman*. Utan förändring av en sådan prestations innehåll kan dess riktning ej förändras. Tredjeman är det objekt, till vilket prestationen hänför sig enligt sitt innehåll. Men densamma låter säga sig om vissa positiva prestationer, utan att man dragit i tvivelsmål möjligheten av deras inpassande i tredjemansavtalets schema²⁾.

Frågan huruvida kollektivavtalet bör betraktas som *berättigande* tredjemansavtal — ty härom står naturligtvis striden — bör enligt vår mening i denna allmänna fattning förnekas. Bland de förpliktelser avtalet skapar, *kunna* också finnas sådana, som ge upphov till självständiga anspråk för tredjeman i enlighet med tredjemansavtalets grundsatser. I fråga om arbetsarsidan i avtalet märkes dock, att dess huvudanspråk på arbetsgivarens underlåtenhet att ingå normstridiga arbetsavtal, icke kan uppfatta såsom föremål för stipulation till tredjemans förmån. Då det väsentligen är denna arbetsgivarens förpliktelse, som varit medelpunkten för spekulationerna om kollektivavtalets uppfattande såsom tredjemansavtal, ha vi huvudsakligen uppehållit oss vid densamma.

Beträffande arbetsgivarens positiva förpliktelse att häva eller ge nytt innehåll åt bestående arbetsavtal (d. v. s. att lämna sin medverkan till förnyelse av arbetsavtalen), för att dessa må komma till överensstämmelse med kollektivavtalet, är frågan mera tveksam. Självständiga anspråk för tredjeman äro här möjliga att antaga. Likväl anse vi det mest motsvara kollektivavtalets ändamål, om även i dessa avse-

¹⁾ I Iherings Jahrb. X, 1871, s. 248; se ock s. 275.

²⁾ Jmf. LUNDSTEDT, 87 och a. st. not 2 citerade uttalanden.

enden fackföreningen tillerkännes ensam disposition över ifrågavarande rättighet och finna följaktligen icke håller här tillräcklig anledning medgiva den enskilde arbetaren självständigt anspråk på prestation ur kollektivavtalet.

Fredsförpliktelsens natur kommer att längre fram undersökas.

Hittills ha vi nästan uteslutande haft för ögonen de ensidigt korporativa avtalen. Det återstår att säga några ord om dels avtalen med oorganiserade, dels avtal med arbetsgivareföreningar.

När icke en fackförening står som mottagare av arbetsgivarens utfästelser utan i stället ett antal enskilda arbetare, finnes icke samma anledning att antaga ett tredjemansavtal. Man kan här med skäl fråga, var tredjeman skall sökas. Emellertid ha vi redan antytt en möjlighet för konstruktions användning även i detta fall: arbetsgivaren utfäster sig gent emot de avtalet underskrivande, enskilda arbetarna att iakttaga kollektivavtalets normer även i förhållande till andra än undertecknarna. Beträffande *dess*a prestationer, kunde undertecknarna av avtalet gälla som promissarer och de övriga obestämde arbetare, med vilka arbetsgivaren komme att avsluta arbetsavtal, såsom tredjemän. Ja, det kunde också tänkas, att envar av undertecknarna gällde som tredje man i förhållande till alla övriga arbetare, som underskrivit avtalet. Sistnämnda antagande kan dock svårligen upprätthållas. Om arbetsgivaren A i kollektivavtalet med arbetarna a, b, c, o. s. v. utfäst sig att iakttaga kollektivavtalets normer vid ingående eller ändrande av arbetsavtal, skulle förpliktelsen från A till a bestå i skyldighet bl. a. att häva eller ändra ett normstridigt arbetsavtal med b. Men att tillerkänna b såsom tredjeman i tredjemansavtal självständigt anspråk mot A är uppenbart överflödigt, eftersom han har sådant anspråk redan såsom själv part i kollektivavtalet. Vad åter beträffar andra kontrahenter i arbetsavtal

med A, arbetarna x, y, z, etc. vilka ej undertecknat kollektivavtalet, men enligt dettas bestämmande bli delaktiga av dess arbetsvillkor (komma inom avtalets personliga giltighetsområde), så tro vi, att ej håller dessa böra betraktas som tredjemän i berättigande tredjemansavtal. Självständiga anspråk ha parterna vid avtalsslutandet ej velat tillerkänna x, y, z, etc.

Vad slutligen beträffar det fall, att arbetsgivareförening är kontrahent, ha vi redan antytt möjligheten av ett »tvålemmat» tredjemansavtal av formeln: Ag utfäster sig i avtal med A att prestera till a mot det vederlag, att A utlovar viss prestation till ag. Något principiellt hinder mot giltigheten av ett dylikt avtal torde ej förefinnas. I fall i ett vanligt tredjemansavtal promissaren A kan ha intresse av promittenten Ag:s prestation eller löfte om prestation till tredjemannen a, kan det ju icke rimligtvis bestridas, att promittenten Ag som vederlag härför kan med rättslig giltighet betinga sig motprestation av promissaren A till annan tredjeman, ag.

Spörsmålet blir här tydligen dubbelt: uppstå självständiga anspråk för de enskilda arbetarna mot arbetsgivareföreningen, och uppstå sådana anspråk för de enskilda arbetsgivarna mot fackföreningen? Det förra slaget av anspråk kunde gå ut därpå, att arbetsgivareföreningen bl. a. underlåte medverkan till ett normstridigt förhållande, d. v. s. undveke lämna sin medverkan till medlemmars upprätthållande av normstridiga arbetsvillkor, eventuellt positivt förhindrade sådant uppträdande från de enskilda arbetsgivarnas sida. Om sålunda en arbetsgivare icke ville förändra sina arbetsavtal till överensstämmelse med ett kollektivavtal, och arbetsgivareföreningen ställde sig solidarisk med sin medlem (på vad sätt detta kunde ske för att bli avtalsstridigt, undersöka vi ej här), skulle de särskilda arbetarna kunna vända sig med sina anspråk direkt mot arbetsgivareför-

eningen, i egenskap av tredjemän i berättigande tredjemansavtal. Vi anse emellertid denna möjlighet ej böra antagas och det av skäl, som anförts i det föregående mot konstruktionens ändamålsenlighet överhuvud.

Beträffande arbetsgivarnas fredsplikt skola vi ej i detta sammanhang närmare ingå på densamma.

Det kunde vidare ifrågasättas, om ej de enskilda arbetsgivarna få självständiga anspråk mot fackföreningen. Sådana anspråk skulle av lätt insedda skäl väsentligen avse fackföreningens fredsplikt. Om alltså fackföreningen, t. ex. ett fackförbund, sökte framtvinga bättre villkor än de i kollektivavtalet stipulerade genom strejk vid något arbetsställe, skulle den arbetsgivare, som närmast drabbades därav, kunna vända sig direkt mot förbundet. Denna konstruktion har i själva verket antagits av Tysklands högsta domstol. I en Reichsgerichts dom av 20 januari 1910 yttras, att kollektivavtalet visserligen har till uppgift att skydda arbetsgivareföreningen från den skada, associationen lider vid arbetsstrider till följd av den regelmässigt bestående skyldigheten att utbetala understöd till medlemmarna, men dessutom och huvudsakligen åsyftas skydd för medlemmarna direkt mot ökade fordringar från arbetarna under avtalstiden och därav föranledda strider. »Bei dieser Sachlage scheint es gerechtfertigt, bei Verträgen der hier vorliegenden Art gemäss § 328 Abs. 2 B.G.B. im Zweifel davon auszugehen, dass durch die darin getroffenen, zur Wahrung der Interessen der einzelnen Arbeitgeber bestimmten Vereinbarungen auch für diese ein unmittelbares Recht auf Erfüllung der darin von dem Gegenkontrahenten übernommenen Verpflichtungen und auf Schadenersatz bei deren Verletzung begründet werden sollte» ¹⁾.

Vi påminna här om det relativt vanliga förhållandet,

¹⁾ Se G. K. G. XV, 181 ff.

att arbetsgivareföreningen företräder sina medlemmar eller vissa av dem vid avtalsslutandet. Vid sådant förhållande ha dessa självständiga anspråk *på grund av sin partställning*. Men att i andra fall, d. v. s. då arbetsgivareföreningen är ensam kontrahent, antaga ett berättigande tredjemansavtal i avseende å här berörda förpliktelser, torde knappast vara överensstämmande med parternas syften vid avtalets ingående. Det förefaller oss, som om även här skulle gälla vad ovan sagts om det olämpliga och med kollektivavtalets ändamål föga förenliga däri, att de enskilda i sådan utsträckning få dispositionsrätt över avtalet. Där organisationer å ömse sidor deltagit i avtalsslutandet, kan det knappast vara en stötande konsekvens, om organisationerna också få helt behålla makten över avtalet och ensamma få beivra avtalsbrott. Vi hänvisa för övrigt till den kommande framställningen angående fredsplikten och skadeståndsverkningar, med vilka spörsmål det här förevarande måste sammanställas.

ANDRA AVDELNINGEN.

Kollektivavtalets normerande funktion.

Kollektivavtalet kan sägas ha en normerande funktion ¹⁾ därutinnan, att det innehåller normer för de arbetsavtal, som slutas *inom dess område*. Huru detta område skall bestämmas, måste i detalj undersökas. Därest ett visst arbetsavtal i skilda avseenden faller inom kollektivavtalets tillämpningsområde, blir överförandet av innehåll till de individuella avtalen en kollektivavtalets rättsverkan, vars inträde medelbart eller omedelbart innebär en uppfyllelse av kontrahenterna åliggande förpliktelser. Hithörande förpliktelser ha sålunda ytterst till ändamål ett visst gestaltande av arbetsavtalen, ehuru de ofta i första rummet förbinda till vissa åtgärder, som kunna främja ett sådant gestaltande. Om nämligen en av parterna i kollektivavtalet icke själv kan inträda som kontrahent i arbetsavtal, kan han med avseende å dessa ej åtaga sig direkta förpliktelser.

I denna avdelning ha vi alltså att behandla dels förutsättningarna för kollektivavtalets tillämpning å arbetsavtalen, dess tillämpningsområde i vidsträckt mening, dels ock denna normerande funktion själv, dess juridisk-tekniska mekanism.

¹⁾ Uttrycket är SINZHEIMER's.

I.

Det personliga tillämpningsområdet.

Med angivande av kollektivavtalets personliga tillämpningsområde vill man bestämma en yttre gräns för kollektivavtalets tillämpning med avseende å de personer, vilka, såsom parter i arbetsavtalen, skola komma i åtnjutande av kollektivavtalets arbetsvillkor. Detta område kan tänkas utstakat på två sätt. Antingen bestämmes den krets *personer*, för vilka, enligt parternas i kollektivavtalet gjorda utfästelser gent emot varandra, kollektivavtalet skall bli normerande, när de komma att inträda i ett visst, närmare angivet arbetsförhållande. Eller kan man avse en bestämning av just detta arbetsförhållande med hänsyn till parterna, d. v. s. en avgränsning av en viss grupp — faktiskt bestående eller blott föreställda — *arbetsavtal*, vilkas *parter* bli den personkrets, som uttryckes med begreppet personligt tillämpningsområde. Med den förstnämnda begreppsbestämningen skulle sålunda en fackföreningsmedlem sägas tillhöra det personliga giltighetsområdet för ett av fackföreningen slutet avtal, redan innan han inträtt i det arbetsförhållande, som skall normeras, med den senare begreppsbestämningen åter först sedan han blivit part i ett dylikt arbetsavtal. Det principiellt riktigaste vore helt visst att välja det senare alternativet, men i sådana fall då något missförstånd icke kan uppkomma, tillåta vi oss att stundom också använda uttrycket i den förra betydelsen, till undvikande av alltför tyngande omskrivningar.

Det personliga tillämpningsområdet sammanfaller sålunda ej nödvändigtvis med den kontraherande arbetar- eller arbetsgivargruppen. Sammanblandningen är dock lätt gjord, isynnerhet från ombudsteorins ståndpunkt. Man förutsätter, att endast de kunna rättsligen underställas kollektivavtalets

normer, som själva deltagit i avtalsslutandet eller biträtt avtalet. Emellertid kan frågan om avtalets verkningar på andra än parterna för ögonblicket lämnas därhän. Även oavsett den frågan är det nämligen av intresse att känna den krets personer, som enligt *parternas utfästelser gent emot varandra* böra indragas i kollektivavtalet, dessa personer må sedan uppfattas som tredjemän i tredjemansavtal eller som föremål för avtalets »reflexverkningar», eller deras angivande kan helt enkelt anses som en innehållsbestämning, i viss riktning begränsande den negativa prestation, vilken utfästes i kollektivavtalet.

Den av BAUM föreslagna, och av åtskilliga förf. tillämpade indelningen i *begränsade* och *obegränsade* kollektivavtal ¹⁾, torde vila på en sammanblandning mellan begreppen kontrahentkrets (enligt Vertretungsteorin) och personligt tillämpningsområde.

Det skall icke bestridas, att det av BAUM beskrivna obegränsade avtalet förekommer i praktiken. Dock torde det, åtminstone i Sverige, vara mycket sällsynt. Under kollektivavtalets tidigare utvecklingsstadier har väl ofta en strejk eller lockout avslutats med en överenskommelse, som icke gällt en viss förening och icke heller ingåtts för viss tid. Men numera torde det ojämförligt vanligaste vara, att antingen en fackförening eller vissa bestämda personer sluta avtalet. Däremot uppträda väl fackföreningens ombud i den meningen såsom representanter för sin klass, att de betinga sig vissa arbetsvillkor i avtalet, icke blott för för- eningsmedlemmar utan även för utomstående. Förmodligen har BAUM haft detta fall i tankarna, då han yttrat, att det obegränsade avtalet är det oftast förekommande. Men att arbetsgivaren åtar sig att iakttaga kollektivavtalets normer även vid slutande av arbetsavtal med oorganiserade, innebär

¹⁾ Se ovan s. 56.

ingenting annat, än en utsträckning av kollektivavtalets personliga giltighetsområde med bibehållen kontrahentkrets. Vi skulle därför helst använda termerna obegränsade och begränsade avtal i denna betydelse. Skola enligt parternas utfästelser *gent emot varandra* — och icke gent emot en obestämd krets personer, som representeras av de underhandlande — avtalets normer iakttagas vid ett arbetsställe utan avseende å tillhörighet till den kontraherande organisationen eller till den krets individer, som undertecknat avtalet, föreligger alltså ett obegränsat avtal. Vilja parterna åter inskränka de avtalade arbetsnormernas tillämpning till föreningsmedlemmar eller till annorledes begränsade grupper, föreligger ett begränsat avtal.

Om begreppet personligt giltighetsområde bestäms på nyss angivet sätt, får man inom detta område skilja mellan två grupper personer: sådana, som äro parter i kollektivavtalet, resp. medlemmar av den kontraherande organisationen, och sådana, för vilka dettas normer bli gällande endast på grund av deras individuella kontraherande med de förra i överensstämmelse med kollektivavtalets normer. Det enklaste fall, vari bägge dessa kategorier framträda, föreligger då en arbetsgivare, själv part i kollektivavtalet, ingår arbetsavtal med en oorganiserad arbetare, som står helt utanför det förra avtalet. Bägge kontrahenterna befinna sig inom det personliga giltighetsområdet, och kollektivavtalets normer bli gällande för deras arbetsavtal. Men arbetsgivaren ensam är förpliktad — gent emot fackföreningen, med vilken kollektivavtalet slöts — att iakttaga normerna. Den oorganiserade arbetaren är ej bunden av någon sådan förpliktelse. Vad som berättigar deras sammanförande inom det personliga giltighetsområdet, till skillnad från sådana, för vilka kollektivavtalet faktiskt blir normerande, t. ex. såsom ortssedvänja, är, att kollektivavtalets kontrahenter haft en rättsligt relevant avsikt att

reglera ifrågavarande arbetsavtal. De senares utfästelser hänföra sig till dem, och därav beröres också den part i nämnda arbetsavtal, som själv står helt utanför kollektivavtalet.

Skulle åter i kollektivavtalet påträffas en bestämmelse, att dess normer skola gälla såsom ortssedvänja ¹⁾ e. d., kan en sådan klausul regelmässigt ej anses häntyda på en rättsligt relevant avsikt hos parterna att reglera även helt utanför stående arbetsavtal. Någon utfästelse med avseende på dessas avtal kan därför ej anses vara gjord — varvid vi dock lämna öppet, om ej en uttrycklig och otvetydig sådan utfästelse kan i vissa fall medföra särskilda rättsverkningar (väsentlig förutsättning för ena partens biträde).

Då vi fråga efter de arbetsavtal, som falla inom det personliga giltighetsområdet, blir alltså uppgiften närmast en begreppssubsumtion, men med den antagna definitionen samtidigt en tolkning av kollektivavtalet för bestämning av de personer, mellan vilka normenliga arbetsavtal skola ingås. Därvid skall det visa sig, att bestämningen av arbetsgivarens och arbetarens person ej kan ske var för sig och oberoende av den andre. De stå tvärtom i betingelseförhållande till varandra, så att en variation med avseende å arbetarens person kan föranleda en utvidgning, resp. inskränkning i kretsen av arbetsgivare inom det personliga giltighetsområdet och vice versa beträffande arbetsgivaren.

Undersökningen i detta kapitel går alltså ut på en bestämning i visst avseende av kretsen av de arbetsavtal, som skola normeras. Utgångspunkten är ett givet arbetsavtal. Uppgiften blir att pröva, om detta med hänsyn till kontrahenterna tillhör den grupp arbetsavtal, som kollektivavtalets parter velat reglera och med avseende å vilka de gjort särskilda utfästelser.

¹⁾ SINZHEIMER, II, 24.

I. Arbetsavtal, slutna av arbetsgivare, vilken själv är part i kollektivavtalet.

a) Icke organiserade arbetare stå som kontrahenter i det normerande kollektivavtalet.

1) Arbetsavtal mellan nyssnämnda arbetsgivare och någon av de arbetare, som är part i kollektivavtalet, tillhöra alltid det personliga giltighetsområdet. Någon tvekan här om kan icke råda.

2) Arbetsavtal mellan samme arbetsgivare och andra arbetare än kontrahenterna i kollektivavtalet måste likaledes falla inom det personliga giltighetsområdet, för att överhuvud ett kollektivavtal må anses för handen. Det karaktäristiska, som skiljer ett dylikt avtal från ett kollektivt arbetsavtal eller ett antal individuella sådana, är just utsträckningen av det personliga giltighetsområdet utanför de ursprungliga kontrahenternas krets. Arbetsgivaren måste sålunda anses ha utfäst sig att iakttaga kollektivavtalets normer även vid arbetsavtal med andra än kontrahenterna, eventuellt under vissa särskilda förutsättningar, varom avtalet naturligen kan ge närmare regler. Utan en dylik förpliktelse skulle kollektivavtalets ändamål lätt förintas. Genom att successivt uppsäga dem, som vore kontrahenter i kollektivavtalet, och avsluta nya arbetsavtal med andra arbetare på normstridiga villkor, skulle arbetsgivaren kunna på kort tid befria sig från de överenskomna normerna. — Arbetsgivarens här antagna förpliktelse företer likheter med en s. k. konkurrensklausul, vartill vi senare återkomma.

b) Fackförening står som kontrahent i det normerande kollektivavtalet.

1) Arbetsavtal mellan arbetsgivare, som är part i kollektivavtalet, och medlem av fackförening falla regelmässigt inom det senare avtalets tillämpningsområde. Detta gäller även, om senare tillkomna fackföreningsmedlemmar anställas av arbetsgivaren. Undantag kunna tänkas till följd av sär-

skilda omständigheter, som då måste beaktas vid tolkningen ¹⁾).

Denna grupp arbetsavtal skulle enligt de svenska lagförslagen upptaga kollektivavtalets normer i tillämpliga delar — och under förutsättning av tillämplighet i andra avseenden (territoriellt etc.) rent automatiskt och oberoende av, till och med i trots av parternas viljeförklaring vid arbetsavtalets slutande (märk ock förutsättningen, som uttalas i 3 § i förslagen: »i fråga om yrkesgrupper — — — — — som i avtalet avses»). Samma tvingande verkan skulle kollektivavtalet utöva å en del arbetsavtal inom nästa grupp (mellan arbetsgivaren och förutvarande fackföreningsmedlemmar).

2) Arbetsavtal mellan samme arbetsgivare och arbetare utanför fackföreningen kunna även tillhöra den kategori, som av kollektivavtalet skall regleras. En stillatigande utfästelse från arbetsgivarens sida att iakttaga sistnämnda avtals normer torde böra antagas, om ej avtalet ger vid handen annat ²⁾).

Dessa arbetsavtal, med det undantag beträffande f. d.

¹⁾ Se Prop. 1910, § 3 och motiven, s. 64: »Och å andra sidan har hänt, att motsvarande anspråk framträtt, då i en förening av visst slag av arbetare såsom ledamöter upptagits en annan yrkesgrupp av arbetare, vilkas arbete finner användning inom samma industri, med vars arbetsgivare föreningen tidigare ingått kollektivavtal. Klart torde vara, att berörda anspråk icke varit berättigade». — Det sista omdömet kan näppeligen uttalas så generellt.

²⁾ Kollektivavtal, I, 110: »Vad som däremot allmänt torde vara fallet är, att en arbetsgivare, som bundit sig vid ett kollektivavtal, är skyldig tillämpa detta, ej blott gentemot de organiserade arbetarna, utan även beträffande samtliga arbetare inom de i avtalet avsedda yrkesgrupperna. Detta är en uppfattning, som ofta fått sitt stöd av de faktiska förhållandena, då som ovan framhävts, det inom varje företag av någon betydelse måste råda likartade arbetsvillkor, och arbetsgivaren sålunda icke kan göra åtskillnad härvidlag på organiserade och oorganiserade. Ej heller torde arbetsgivaren i allmänhet anse en sådan åtskillnad förenlig med sina intressen, då de oorganiserade, om de erhöles sämre villkor, säkerligen inom kort skulle ingå i organisationen».

fackföreningsmedlemmar vi nyss omnämnde, träffades av reglerna i 5 § av de svenska lagförslagen. För ifrågavarande arbetsavtal gällde alltså en presumtion, att de överensstämde med kollektivavtalet i tillämpliga delar. Förutsättningen i fråga om arbetsgivareparten i 5 §, att han skulle vara »bunden av kollektivavtalet» utsäger endast, att han skulle varit part även i sistnämnda avtal. En ytterligare förutsättning för bundenhet i avseende å just detta arbetsavtal, var dock uppenbarligen, att medparten tillhörde yrkesgrupp, som i avtalet avsetts o. s. v. Sådana förutsättningar måste också antagits vid tillämpning av den legala presumtionen.

Särskilda tolkningsspörsmål kan avtalet ge anledning till beträffande oorganiserade av andra, men närbesläktade yrkesgrupper, eller särskilda kategorier arbetare i samma yrke, t. ex. förmän.'

Om sålunda avtal med oorganiserade arbetare skola normeras av kollektivavtal, innefattas däri, att även förutvarande fackföreningsmedlemmar, vilka lämnat föreningen, komma i åtnjutande av kollektivavtalets arbetsvillkor under enahanda betingelser.

II. Arbetsavtal, slutna av arbetsgivare, som är medlem av en kontraherande arbetsgivareförening.

a) Arbetsavtal mellan sådan arbetsgivare och medlem av den fackförening, som varit arbetsgivareföreningens motpart i det normerande kollektivavtalet, ha samma plats inom det personliga tillämpningsområdet som avtalen under I: b: 1, försåvitt ej en speciell tolkning ådagalägger, att en begränsning till vissa arbetsgivare avsetts. Ehuru arbetsgivareföreningen som sådan varit part i kollektivavtalet, är det möjligt, att den velat reglera endast vissa medlemmars arbetsförhållanden.

Om arbetsgivareförening kontraherat för hela sitt medlemsområde, är det givet, att kollektivavtalets normer skola enligt parternas avsikt bli gällande även för nytillträdande

medlemmar av föreningen ¹⁾. Är åter avtalets område mera begränsat, exempelvis till visst yrke eller fack, ehuru associationen har medlemmar även från andra fack, måste av omständigheterna i det konkreta fallet utletas, huruvida nytillträdande medlemmar i arbetsgivareföreningen höra till det personliga giltighetsområdet ²⁾.

b) Även de arbetsavtal, en sådan arbetsgivare slutit med oorganiserade eller utanför den kontraherande fackföreningen stående arbetare, skola regleras av kollektivavtalet liksom gruppen under 1: b: 2 och å förutsättningar motsvarande de ovan under II:a angivna.

III. Arbetsgivareparten i arbetsavtalet är varken kontrahent i det normerande kollektivavtalet, ej heller medlem enligt II här ovan.

a) Icke organiserade arbetare stå som kontrahenter i det normerande kollektivavtalet.

1) Arbetsavtal mellan sådan arbetsgivare och arbetare,

¹⁾ Jmf. Prop. 1910 s. 63: »Enighet råder dock därom, att medlem, som tillträtt föreningen efter avtalets slutande, blir av avtalets bestämmelser bunden».

²⁾ Se Prop. 1910, § 3: »Kollektivavtal skall ifråga om yrkesgrupper (tillägg 1911: och inom område) som i avtalet avses lända till efterrättelse ej mindre för arbetsgivare eller arbetare, som vid dess ingående var medlem av förening, som slutit avtalet, än även för den, som sedermera inträtt i föreningen». Se ock motiven s. 64: »Där exempelvis en förening av arbetsgivare inom en industri slutit kollektivavtal angående arbetsvillkoren för en viss grupp av arbetare samt därefter till berörda förening slutit sig arbetsgivare i en annan ehuru möjligen likartad industri, som sysselsätter arbetare tillhörande samma grupp, har från ena eller andra sidan kunnat framställas anspråk på, att kollektivavtalet skulle utan vidare anses gällande för arbetsförhållandet mellan den nytillträdande arbetsgivaren och hans arbetare Klart torde vara, att berörda anspråk icke varit berättigade. En förenings upptagande av nya medlemmar kan icke i och för sig åstadkomma, att ett av föreningen ingånget kollektivavtals reglerande verkan utsträcker utöver förhållandet mellan de grupper av arbetsgivare eller av arbetare, vilka avtalet enligt dess lydelse eller vad av omständigheterna eljest framgår ursprungligen avsett att omfatta».

tillhörande kollektivavtalets kontrahenter, torde aldrig vara underkastade kollektivavtalets reglering i den meningen, att arbetarna skulle ha utfäst sig i kollektivavtalet att iakttaga dess normer även vid arbetsavtal med dylik arbetsgivare. En sådan utfästelse, om den uttryckligen stipulerats, skulle väl knappast vara rättsligt bindande. Arbetsgivarparten i kollektivavtalet, som velat skydda sig mot »smutskonkurrens», torde dock ej kunna i avtal betinga sig en sådan inskränkning i arbetarnas förvärvsmöjligheter ¹⁾. Vi ha här i själva verket en variant av den s. k. konkurrensklausulen ²⁾, som i sig kan vara rättsligt bindande, men endast om den ej allt för starkt begränsar den förpliktades förvärvsförmåga.

¹⁾ Jmf. CHYDENIUS i Prot. vid 1:sta allm. finska juristmötet i H:fors 1907, s. 61: »Om man tänker sig att A har lovat B att icke taga arbete hos någon utom på vissa villkor, så har hittills rättsskydd icke givits åt dylika avtal. Att detta löfte skall giva upphov till en rätt för B, att om A bryter löftet, få den andre rentav hindrad från att livnära sig, däri ligger för den sunda rättskänslan någonting motbjudande». — Yttrandet utmärker ej klart, om CHYDENIUS avser även fall, där löftet är begränsat i en eller flera riktningar. Det förefaller dock alltför vidsträckt till sin innebörd, jmf. nedan i texten.

²⁾ Se ang. konkurrensklausulen i allmänhet LEHMANN, Die Unterlassungspflicht, s. 139: »Man ist sich heute über die Unhaltbarkeit des früher häufig gegen die Gültigkeit dieser Verträge erhobenen allgemeinen Einwandes einig, dass sie nämlich eine Einschränkung der persönlichen und gewerblichen Freiheit bedeuteten. Das lässt sich gegen jeden Vertrag einwenden. Allgemein erkennt man heute an, dass derartige vertragliche Beschränkungen der Konkurrenz an sich durchaus erlaubte und billigenwerte Zwecke erfolgen können und dass ihre Zulässigkeit oder Verwerflichkeit lediglich von dem Umfang der Freiheitsbeschränkung abhängt. Nur das Uebermass führt zu einer Kollision mit den guten Sitten».

Se ock för detta och andra fall här nedan, Prop. 1910 s. 66: »Om åter en sålunda bunden arbetsgivare eller arbetare med en utanför kollektivavtalet stående medkontrahent avslutar ett mot kollektivavtalet stridande arbetsavtal, blir detta arbetsavtal giltigt, och detta även, om den av kollektivavtalet bundne i detta utfäst sig, såsom väl kan tänkas ske, att iakttaga kollektivavtalets bestämmelser vid arbetareavtal med utomstående. I detta senare fall står givetvis (?) skadeståndstalan öppen för den genom brottet mot kollektivavtalet kränkte.»

— Det sagda gäller även, om utsträckningen av kollektivavtalets område skulle vara snävt begränsat till en eller några få arbetsgivare på orten eller i branschen. Ty då arbetsgivareparten i kollektivavtalet ej förbinder sig att ge arbetstillfällen, att ingå arbetsavtal eller underlåta häva de redan bestående, vore det ändock en alltför stor disproportion mellan arbetarens bundenhet å ena sidan, och hans rättigheter så väl som arbetsgivarens intresse av bundenheten å den andra sidan, för att utfästelsen skulle kunna tillerkännas rättsliga verkningar.

2) Beträffande arbetsavtal med andra än arbetarekontrahenterna i kollektivavtalet, kunna de naturligen ej nås av sistnämnda avtals föreskrifter.

b) Fackförening står som kontrahent i det normerande kollektivavtalet.

1) Arbetsavtal mellan utomstående arbetsgivare och fackföreningsmedlem ha stundom antagits tillhöra kollektivavtalets område, så att en avvikelse från dess normer vid arbetsavtalens slutande kunde utgöra avtalsbrott från arbetarnas, (ombudsteorin), resp. fackföreningens sida ¹⁾).

Fackföreningen skulle enligt denna åsikt ha utfäst sig till den arbetsgivare, som varit dess motpart i ett ensidigt korporativt avtal, att dettas normer skola iaktas även gent emot andra arbetsgivare, t. ex. på samma ort. Det kan för arbetsgivarekontrahenten vara av vikt, att han vid beviljande av en viss minimilön eller maximiarbets tid ej riskerar »smutskonkurrens» från andra arbetsgivare. Det är i sådana fall otvivelaktigt ett intresse för honom att mottaga fackföreningens försäkran, att dess medlemmar ej skola antaga sämre arbetsvillkor hos en konkurrent.

Det kan frågas, om en utfästelse av detta slag är giltig och eventuellt, om den rentav bör betraktas som regel-

¹⁾ Så NELISSEN, 224; jmf. ock LOTMAR, A. V. I 795. — Annan åsikt HOUWING, 262 f.; LOTMAR, Tarifverträge, 99.

mässigt avsedd i avtalen. Är utfästelsen ej giltig, föreligger ej heller en giltig utsträckning av det personliga tillämpningsområdet.

Här ha vi åter ett slags konkurrensklausul. Det nämnda fallet får däremot icke förväxlas med det, att kollektivavtal slutas »under förbehåll att samma eller likalydande avtal godkännes även av andra arbetsgivare inom samma bransch» ¹⁾. Då är det fråga om ett biträdande till avtalet från dessas sida, med verkan att de intaga ställning som parter. Men i vårt fall är den utomstående alltjämt tredjeman, som drages inom avtalets sfär endast till följd av sitt individuella kontraherande med en medlem av fackföreningen. Det är klart, att någon förpliktelse ej kan åläggas denne tredjeman genom ett kollektivavtal, vari han ej tar del. Ej heller föreligger ett berättigande tredjemansavtal, då det naturligen icke kan ha varit parternas mening, att tredjeman skall förvärva några anspråk mot fackföreningen. Slutande av normenliga arbetsavtal medför icke andra förpliktelser för honom än de, som kunna härledas ur de arbetsavtal, i vilka han själv är part. Att arbetsavtalen hämta sitt innehåll ur ett kollektivavtal, vari han ej tagit del, är en reflexverkan av sistnämnda avtal.

Frågan om utfästelsens giltighet rör alltså endast förhållandet mellan kontrahenterna i kollektivavtalet. Kan det uppstå några rättsverkningar därav, att arbetarparten ej uppfyller sitt löfte angående normernas iakttagande vid slutande av arbetsavtal med den utomstående arbetsgivaren? ²⁾ Påpekas bör, att utfästelsen kan ha avsett flera eller färre av kollektivavtalets normer ³⁾.

¹⁾ Kollektivavtal I, 95 noten; se ock WÖLBLING, Archiv, 487 f.

²⁾ Den frågan förbigås av SINZHEIMER II, 24, och SCHALL 168, då de yttra, att en sådan klausul är irrelevant i förhållande till tredjeman.

³⁾ Jmf. SINZHEIMER II, 23.

Enligt vår mening kan väl fackföreningens utfästelse vara giltig, men bör icke antagas såsom *naturale contractus*. Skälen härtill äro principiellt desamma, som nyss anfördes mot en bundenhet för de enskilda arbetarna av motsvarande innehåll.

Det förekommer oftare i de tvåsidigt korporativa avtalen, att fackföreningen gör utfästelser med avseende å arbetsavtal mellan sina medlemmar och utom den kontraherande *arbetsgivareföreningen* stående arbetsgivare ¹⁾. Utan stöd i avtalet kan denna utsträckning av det personliga tillämpningsområdet icke antagas.

Beträffande dess giltighet torde man ej kunna uttrycka sig bestämdare, än att giltigheten avhänger av de konkreta omständigheterna ²⁾. Den enskilde arbetarens bundenhet, sådan den framstår genom fackföreningens utlovande av densamma, får ej vara så stark, att den leder till ett obilligt försvårande av hans möjligheter att skaffa sig utkomst. Om det antages, att de allra flesta arbetsgivare inom ett yrke äro anslutna till kollektivavtalet och likaså de flesta arbetarna till det kontraherande fackförbundet, är det för den enskilde arbetaren lättare att underlåta ta anställning på sämre villkor än kollektivavtalets, även hos utomstående arbetsgivare. Ett sådant hävdande av avtalets normer behöver ej stänga eller väsentligen försvåra hans utsikter att erhålla anställning.

¹⁾ Kollektivavtal II, 169, § 21: »Avdelningen förbinder sig, att ingen av dess medlemmar antager plats å affär, där icke de av föreningen stipulerade prislistorna hållas»; s. 406, § 6 c: »Arbetare, som tillhöra organisationen, skola företrädesvis arbeta hos arbetsgivare, som är medlem av Sundsvalls målarmästareförening och ej åtaga sig arbete mot lägre betalning än här i § 3 bestämts»; se ock s. 119, § 66: »I sammanhang med detta avtals slutande uttala båda organisationerna såsom ett önskemål — — — att arbetare, tillhörande tobaksarbetareförbundet, icke må utföra arbete mot billigare arbetslöner».

²⁾ Jmf. LEHMANN, a. a. s. 142.

Annorlunda om endast en liten del av arbetsgivarna inom facket iakttaga normerna ¹⁾.

2) Att ett stadgande i kollektivavtal om reglering av arbetsavtal, vars bägge parter äro fullt obundna av kollektivavtalet, t. ex. mellan arbetsgivare på orten, utanför den kontraherande föreningen, och hans arbetare, som icke heller tillhöra den kontraherande arbetarföreningen, regelmässigt icke kan tillerkännas någon rättslig betydelse, har redan framhållits. Undantagsvis skulle bestämmelsen kunna häntyda på en förutsättning för endera partens biträde till avtalet, innebärande, att vederbörande anslutit sig till det samma under den förutsättning, att avtalet skulle bliva antaget inom hela facket eller över ett visst lokalt område.

En annan sak är, att ett kollektivavtal faktiskt kan vinna utbredning utanför det område, parterna avsett, en »fjärrverkan», som ofta iakttagits.

II.

Det territoriella tillämpningsområdet ²⁾.

Med den personliga begränsningen av kollektivavtalets tillämpningsområde är ännu icke den territoriella given. Ibland sammanfalla de väl i den meningen, att ett avtal, gällande för viss arbetsgivare, också nödvändigt är lokalt begränsat till arbetsgivarens företag, till ett bestämt *arbetsställe*. Men redan på detta utvecklingsstadium, tyskarnas »Firmentariff,» kan särskilt avgörande påkallas därom, huruvida avtal, som ingåtts av en arbetsgivare, skall gälla för ett eller flera av hans arbetsställen, t. ex. för en efter avtalsslutandet upprättad filialfabrik.

¹⁾ Jmf. HÜGLIN, 48.

²⁾ Se LOTMAR, A. V. I, 790 f.; SINZHEIMER II, 11 ff.; RUNDSTEIN Wiss. 190; WILLEUMIER, 194 f.

Efter kollektivavtalens territoriella utsträckning brukar man skilja mellan olika stadier: *orts- eller lokalavtal*, som gälla ett eller flera arbetsställen å samma ort ¹⁾; *distriktsavtal* för större områden samt *riksavtal*, sträckande sig över hela riket. Huvudgruppen av befintliga avtal tillhör den första kategorien, om man tar hänsyn till antalet anslutna arbetare. Utvecklingen går dock snabbt mot mera omfattande avtal. Ortsavtal förekomma inom alla näringsgrenar, men dominera särskilt inom hantverket, byggnadsverksamheten, handels-, åkeri- och stuverirörelse ²⁾. Distriktsavtal uppstå företrädesvis inom industrier, som äro starkt lokaliserade i en viss landsdel ³⁾, varjämte de utgöra ett högre stadium av ortsavtalet, betingat av organisationsförhållanden särskilt å arbetsgiversidan. Riksavtalen och deras olika typer fordra sin särskilda behandling ⁴⁾.

¹⁾ I Kollektivavtal I, 95, användes benämningen *ortsavtal* endast för avtal gällande flera arbetsställen: »Har ett avtal på detta sätt kommit att omfatta större delen av ifrågavarande näringsgren eller yrke på en ort, plägar man benämna detsamma *ortsavtal*». — Uttryckssättet i texten torde emellertid vara det vanliga i praktiken. Se Berätt. över Sv. Järn- och Metallarb.-förb:s verksamhet 1909, s. 25: »*lokalavtal*, gällande en eller flera verkstäder eller arbetsplatser å samma ort». — Riksavtalet inom byggnadsindustrin, inledningen, Meddelanden 1909, 306.

Att rekommendera vore dock en terminologi, som upptog »*ortsavtal*» i den bemärkelse, som i Kollektivavtal I a. st., begagnats, var emot »*lokalavtal*» torde böra beteckna bägge grupperna.

²⁾ Kollektivavtal I, 97.

³⁾ A. a. s. 96. Särskilt nämnas stenhuggerierna på västkusten och i Blekinge, glasbruken i Småland.

⁴⁾ A. a. s. 97 anmärkes, att det är »marknadens utsträckning, vilken jämte organisationsförhållandena i de flesta fall avgör kollektivavtalets lokala giltighetsområde. Detta framgår än tydligare av . . . att de ortsavtal (omfattande större delen av ifrågavarande näringsgren eller yrke på en ort, s. 95), som förekomma inom fabriksindustrin, äro att finna inom sådana näringsgrenar, vilka såsom bryggerinäringen kunna sägas sakna åtminstone någon mera avsevärd interlokal konkurrens». — Ang. vissa riksavtal av annan typ än det egentliga kollektivavtalet, se UNDÉN, i Ek. T. 1911, s. 133.

I allmänhet innehålla väl avtalen föreskrifter om det territoriella tillämpningsområdet. Kollektivavtalet förklaras gällande för vissa arbetsställen eller inom en bestämd ort, ett distrikt eller hela landet. Dock uppkomma ej sällan tolkningsspörsmål, som vi här ej kunna alldeles förbigå ¹⁾).

Dessa tillhöra väsentligen två grupper: dels rör det sig om förrättande av arbete på skilda platser för samme arbetsgivares räkning i fall, där sådant ombyte av arbetsställen är det för beträffande näringsgren normala, t. ex. byggnadsverksamhet, dels om lokala förändringar efter avtalets slutande, t. ex. en fabriks flyttande till annan ort, sammanslagning av skilda företag med olika lönenormer — vilket också kan innebära en personförändring — upprättande av nya företag o. s. v. I bägge fallen kan åter tvistefrågan angå tillämpning av olika arbetsnormer, som gälla skilda rayoner inom samma enhetliga avtalsområde, eller kan det gälla avgränsning av ett avtals totala sfär gentemot icke reglerade områden. Man kan t. ex. tänka på ett riksavtal med lönesatserna avpassade efter kretsvis ordnade orter eller på ett ortsavtals tillämpning vid ett filialföretag, upprättat på en angränsande plats efter avtalets slutande.

Då ombyte av arbetsställen inom en näringsgren är regel, uppkommer tvisten vanligen därigenom, att arbets-

¹⁾ Hithörande frågors betydelse illustreras av några bekanta exempel från England, anförda av makarna WEBB. Vissa fackföreningars försök att utestänga kvinnor från typografyrket genom att vägra dem medlemskap i föreningen — vilket försvarades med, att kvinnorna arbetade under bestående lönestandard — hade till följd, att mången arbetsgivare upprättade en särskild fabrik med kvinnlig arbetskraft och — kvinnlig avlöning. »More than one great London firm has, for instance, a *»fajr house»* in the Metropolis, where non but Trade Unionists are employed, and another establishment in one of the small towns of the Home Counties, where no Trade Unionist works, and where the employment of women is absolutely unrestricted». (Ind. Dem. 499).

avtalen fullgöras utom kollektivavtalets tillämpningsområde eller utom en viss rayon inom nämnda område, varvid ifrågasättes, att denna omständighet skall föranleda särskilda komplikationer, oaktat arbetsavtalen *ingåtts* inom området. Vid den andra gruppen åter ingås arbetsavtalen på den nya arbetsplatsen. Men det nya företaget kan i något avseende anses sammanhöra med ett förutvarande, som obestriddligen ligger inom det territoriella området.

1) Som prov på möjliga tolkningssvårigheter, hörande till den första av förutnämnda grupper, anföra vi följande ur riksavtalet inom byggnadsindustrien, § 11:

»a) Detta avtal (avseende samtliga lokalavtal) äger giltighet inom ett område, begränsat av . . . dock så, att om arbetare, som är antagen och bosatt inom giltighetsområdet, sändes till arbete utom detta område, avtalets bestämmelser ändock skola äga gällande kraft, med iakttagande av bestämmelserna i mom. b här nedan.

b) Arbetsgivare från plats, där lägre lönetariffer äro gällande, skola vid arbete inom det område, som i mom. a angivits, betala där gällande lönesatser»¹⁾

Någon allmängiltig tolkningsregel för de fall, då avtalet ej ger utförliga bestämmelser, kan icke uppställas.

Detsamma gäller, då avtalets, t. ex. ett riksavtals, totala område är uppdelat i rayoner, var med sina arbetspriser, avpassade efter resp. orters dyrhetsförhållanden. Om då en arbetsgivare åtar sig ett mera permanent arbete å en billigare ort och ditsänder sina arbetare, kan det frågas, om kollektivavtalet skulle hindra honom från att tillämpa de normer, som gälla för den billigare orten. Vi framhålla endast, att man icke kan fästa avgörande vikt vid den omständigheten, att arbetsavtalen först uppsägas för att åter slutas på den nya orten, kanske med samma arbetare. Även

¹⁾ Meddelanden 1909, 314.

i sådant fall kan ett otillåtet kringgående av kollektivavtalet befinnas för handen ¹⁾).

2) Ifall en arbetsgivare, som är kontrahent i ett kollektivavtal, nedlägger sin fabrik och sedan upprättar en ny i samma bransch, men i annan del av landet, blir kollektivavtalet regelmässigt ej tillämpligt å det nya arbetsstället. Kollektivavtal med enstaka arbetsgivare äro vanligen territoriellt begränsade till de arbetsställena, som förefunnos vid avtalsslutandet. Det sagda gäller även, om åt förutvarande arbetare beredes anställning vid det nya företaget.

Å andra sidan, om en arbetsgivareförening slutit kollektivavtal för visst område och en dess medlem nedlägger sitt företag, men grundar ett nytt på annan plats inom samma avtalsområde, blir avtalet givetvis tillämpligt även på den nya platsen. Någon territoriell begränsning i den mening, att de avtalade normerna skulle gälla endast vid vissa arbetsställena inom området, är naturligen ej avsedd. Någon svårighet för tolkningen erbjuder ej heller en förflyttning mellan olika rayoner inom samma avtalsområde.

Tvivelaktiga gränsfall uppstå, när det ej är klart utsagt, huruvida en bestämmelse angående vissa uppgivna företag inom ett avtalsområde skall tillämpas även vid förflyttning av fabriken, verkstaden, m. a. o. huruvida till ett företags identitet också hör dess territoriella läge. I ett distriktsavtal bestämmas vissa minimilöner för hela distriktet, men med förbehåll att vid företag, där minimilönerna hittills varit högre, skall därvid förbliva också hädanefter. En arbetsgivare, ansluten till den kontraherande associationen, har en fabrik i staden X och en i staden Y, på det förra stället med de högre minimilönerna. Han söker nedbringa sina produktionsomkostnader genom att sammanslå de bägge fabrikena till en, vilken då förlägges i Y med hänsyn till

¹⁾ SINZHEIMER II, 14 f.

rådande lägre löner. Arbetarstammen från fabriken i X får anställning vid den utvidgade fabriken i Y. Innebär denna sammanslagning ett uppgivande av de bägge fabrikernas identitet, så att avtalsklausulen om bibehållna högre minimilöner, där sådana tidigare utgått, ej längre är tillämplig? Eller en arbetsgivare med ett enda företag inom samma avtalsområde, gör en liknande förflyttning, men utan någon sammanslagning. Var här det territoriella läget av betydelse, eller skall oavsett förflyttningen, förutvarande högre lönesatser tillämpas? Även dessa frågor kunna svårligen besvaras generellt. Tolkningen bör dock icke kunna utfalla så, att ena parten har möjlighet kringgå bestämmelserna genom en relativt enkel åtgärd och därmed fullständigt upphäva de förutsättningar, under vilka motparten slutit avtalet.

III.

Avtalstiden.

Om ett arbetsavtal säges falla inom ett kollektivavtals »zeitlicher Geltungsbereich», innebär detta, att det förra slutits å sådan tid, som i kollektivavtalet förutsatts för tillämpning av dess normer. Man har alltså här ett annat begrepp än avtalstiden, som sträcker sig från tidpunkten för kollektivavtalets slutande till dess upplösning. Med avtalstidens begynnelse inträda icke nödvändigt alla avtalets rättsverkningar, så att exempelvis arbetsgivaren är förpliktad, att, i vad på honom ankommer, strax bringa arbetsvillkoren vid sitt företag till överensstämmelse med kollektivavtalets normer. Ofta innehålla avtalen härom särskilda regler. Framför allt är det vanligt, att avtalen ingås i god tid innan de skola tillämpas, och medan ännu ett föregående kollek-

tivavtal är i kraft. Rättsförhållandet grundas vid avtalets slutande, ehuru med en suspensiv tidsbestämmelse. Därest begynnelsetiden för prestationernas fullgörande ej är utsatt, ¹⁾ torde som sådan böra antagas tidpunkten för avtalets slutande. Detta är dock en tolkningsfråga, som endast kan besvaras särskilt för varje fall. Vi behandla här i ett sammanhang avtalstiden överhuvud.

Från de bestämmelser, som röra *kollektivavtalens* avtalstid, måste naturligtvis noga skiljas de, ävenledes i kollektivavtalen förekommande, som angå *arbetsavtalens* avtalstid. Skillnaden framhäves ej alltid uttryckligen i avtalen, men någon tvekan om, vilketdera en viss klausul åsyftar, kan knappast uppstå. Meningen framgår alltid av sammanhanget. Här ha vi endast att befatta oss med kollektivavtalens avtalstid.

Det kan ifrågasättas, om bestämmelser angående avtalstiden höra till kollektivavtalets väsentliga innehåll. Teoretiskt bör detta förnekas. Om någon uttrycklig reglering av kontraktstiden ej skett och ej heller någon legal tolkningsregel finnes för sådana fall, ²⁾ finnes alltid möjligheten, här liksom vid avtal i allmänhet, att från rådande sedvänja eller andra omständigheter finna hållpunkter för tolkningen. Men å andra sidan kan kollektivavtalets natur föranleda en särskild uppfattning i fråga om tidsklausulens betydelse. Såsom vi här nedan skola se, har man måhända anledning att *praktiskt* taget räkna klausulen om giltighetstiden till *essentialia contractus*. Tidsbestämmelsen blir symtom på en kontrahenternas verkliga avsikt att juridiskt binda sig för den överenskomna tiden.

Avtalstidens slutpunkt kan vara *absolut* eller *relativt bestämd* i avtalet. Men det förekommer icke sällan, att den

¹⁾ Detta är ej så sällsynt, se Kollektivavtal I, 101.

²⁾ Jmf. Propp. § 6, andra st.: »Är ej tiden för avtalets giltighet bestämd, skall avtalet anses ingånget för ett år.» — Utlåtande, s. 11.

är lämnad helt *obestämd*. Någon maximitid för avtalets giltighet, oberoende av kontrahenternas överenskommelse, kan i brist på lagstadgande ej uppställas.¹⁾ Av allmänna rättsgrundsatser följer väl, att en mycket lång bundenhet kunde finnas så tryckande för endera parten och åtagen under så väsentligen olika förutsättningar i avseende å konjunkturen eller andra inverkan omständigheter, att rätten skulle vägra sanktion åt vidare anspråk ur avtalet. Men en dylik allmän grundsats kan naturligtvis på intet sätt motsvara en legal maximitid i form av tvingande lagbud.²⁾

I. Är avtalstidens slutpunkt absolut fixerad till visst datum eller viss tid från ingåendet, förekommer dock ofta en bestämmelse att avtalet prolongeras, därest ej *uppsägning* sker viss tid före avtalstidens utgång. Å andra sidan kan alternativt med fixering av viss slutpunkt för avtalstiden, åt kontrahenterna inrymmas rätten att *i förtid* uppsäga avtalet, varmed stundom är förenat ett stadgande om stillatigande prolongation *efter* den utsatta tidpunkten.³⁾

Har fordran på uppsägning ej uttalats i avtalet, måste detta anses utan vidare utlöpa vid fastställd tidpunkt. I

¹⁾ Men jmf. Propp. § 6; motion i A. K. 1911 N:o 312; OLIN, 78 ff.

²⁾ Jmf. en avtalsbestämmelse som denna i Koll.-avtal II, 82: »Därest vid avtalets ingående oförutsedda eller eljest framdeles påkommande omständigheter bevisligen verkat till större ojämnheter i lönesatserna eller till annan skada för något av ovannämnda bolag eller arbetarna, kan på framställning av den lidande parten avtalet underkastas partiell revidering... Vid tvist härom hänskjutes saken till en skiljenämnd av fem personer.»

Se ock WÖBLING, Ackordvertrag, 437; Weiterbildung des T. V:s, 247.

³⁾ Koll.-avtal II, 307: »Detta avtal skall gälla från 1 jan. 1908 till 31 dec. 1910 och därefter vidare med 3 mån. ömsesidig uppsägningstid — — — Skulle före detta avtals utlöpande tull å gatsten komma att tillämpas i Tyskland eller England, äro arbetsgivarna berättigade att bliva från avtalet befriade 3 mån. efter uppsägning.»

de svenska lagförslagen ¹⁾ stadgades, att uppsägning i sådant fall erfordrades tre månader före giltighetstidens utgång. Eljest skulle avtalet anses förlängt på ett år.

II. Relativt bestämd är avtalstiden framför allt i de fall, då avtalet upphör viss tid efter uppsägningen. Om denna uppsägning ge avtalen ofta närmare föreskrifter: att den skall vara skriftlig, åtföljas av förslag till nytt avtal etc. ²⁾

Utan stöd i avtalet kan viss form för uppsägning ej fordras, ehuru den givetvis måste ske till och från behörig person. ³⁾

Av särskild betydelse blir frågan om uppsägning, då flera kontrahenter å endera sidan deltagit i avtalsslutandet. Den förut ovannämnda 7 § i lagförslagen ⁴⁾ innehöll speciella regler för detta fall av följande innehåll. »Varder, då å ena sidan flera deltagit i kollektivavtalet, hos en av dem avtalet uppsagt, och vill av sådan anledning någon av de övriga uppsäga avtalet, äge tid därtill inom tre veckor efter den dag, då enligt avtalet eller bestämmelse i § 6 uppsägning eljest skolat senast verkställas; uppsäger en av dem själv avtalet, och vill förty någon av de övriga frånträda avtalet, eller den, hos vilken uppsägning skett, frånträda avtalet i vad rör den som ej uppsagt, eller någon av dem, vare lag samma.»

De i paragrafen uttryckta grundsatser kunna åskådliggöras på följande sätt:

¹⁾ Propp. § 6.

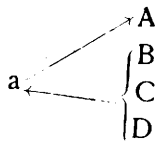
²⁾ Koll.-avtal II, 70, 136; sådana i samband med uppsägningsklausulen meddelade bestämmelser som i a. a. s. 218: »och skall nytt avtal vara antaget för att träda i kraft den 1 sept. samma år uppsägningen ägt rum,» äro naturligtvis icke i så måtto bindande, att parterna skulle vara förpliktade ingå nytt avtal eller eljest förhindrade lösgöra sig från det gamla.

³⁾ I de svenska lagförslagen uppställdes krav på skriftlig form för uppsägning.

⁴⁾ Se ovan s. 88. — Bestämmelsen syftade även på uppsägning enl. I här ovan i texten.

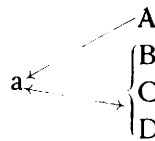
a uppsäger hos A

1)



A uppsäger hos a

2)



3 v. extra uppsägningstid.

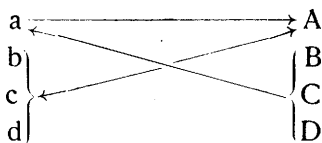
3 v. extra uppsägningstid.

(Pilarna ange uppsägningarnas riktning.)

Om fackförbundet a har slutit ett kollektivavtal med arbetsgivarna A, B, C och D och i behörig tid och ordning uppsäger avtalet hos A och för hans arbetsställe, men önskar avtalets bibehållande gentemot B, C och D, skulle alltså dessa sistnämnda ha tre veckors extra uppsägningstid. Samma förmån skulle medgivas såväl B, C och D gent emot a, som a gentemot dessa, för det fall, att A uppsagt avtalet hos a för sin del. Förhållandet blir alldeles detsamma, om a får betyda arbetsgivaren och A, B, C och D fackföreningar.

Däremot fanns i prop. ingen regel för den kombination, som uppstår, om flera parter uppträda å bägge sidor. Denna lucka i lagförslaget upptäckes vid begagnande av följande schema:

a uppsäger hos A



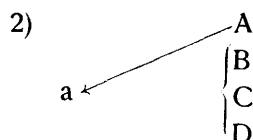
Enligt lagförslaget skulle en uppsägning från a gent emot A medföra 3 veckors extra uppsägningstid såväl för B, C och D gentemot a, som för resp. A mot b, c och d samt dessa sistnämnda gentemot A. För förhållandet mellan b, c och d eller endera av dem och B, C och D eller endera av dessa, saknades uttrycklig bestämmelse om extra uppsägningstid.

Enligt gällande rätt kan en sådan extra uppsägnings-tid, som i lagförslaget stipulerades, icke ifrågasättas. Finnas å endera sidan flera kontrahenter — det antages sålunda, att icke flera likalydande avtal föreligga — torde uppsägningsreglerna, i brist på särskilda avtalsbestämmelser, böra formuleras på följande sätt: Uppsägning kan icke med rättslig verkan begränsas till att gälla en av flera motparter, utan får det avsedda ändamålet i sådant fall vinnas därigenom, att avtalet i dess helhet uppsäges, men till denna uppsägning fogas förslag till förnyelse i vad avser vissa parter. Uppsägning från en av flera parter, måste anses gälla även de senare. Man kunde uttrycka det så, att envar har uppsägningsvitsord.

Med begagnande av ett schematiskt framställningssätt, ter sig förhållandet sålunda:



Uppsägn. överksam eller löser
hela avtalet.



Uppsägn. löser hela avtalet.

I förra fallet vill a, att rättsförhållandet skall bestå gent emot B, C och D och uppsäger i behörig tid avtalet att upphöra endast i vad avser A. Men eftersom B, C och D skulle komma i ett väsentligen annat läge, därest A ensam lösgör sig från avtalet, kan en dylik uppsägning ej mot deras vilja vara för dem bindande. Antingen är a:s uppsägning i vad rör A helt verkningslös, såsom icke avtalsenligt verkställd hos alla parterna och omfattande hela avtalet, eller får den tolkas såsom gällande avtalet i dess helhet, ehuru förenad med erbjudande till B, C och D om förnyelse av förutvarande arbetsvillkor. Vilkendera tolk-

ningen i det enskilda fallet bör antagas, avgöres efter föreliggande omständigheter.

I senare fallet vill endast A, men ej hans medkontra-henter B, C och D ha avtalet hävt. Som emellertid den förre i brist på annat åtagande ej kan anses bunden längre än vad avtalet ger vid handen beträffande endera avtalsparten, bör han ensam kunna verkställa uppsägning. I motpartens intresse måste sådan uppsägning gälla även B, C och D och sålunda häva avtalet i dess helhet. Under omständigheter kan frånvaron av särskild uppsägning från dessas sida tolkas som erbjudande om förnyelse av det bestående avtalet för deras del. Men a kan alltså ej anses bunden gent emot B, C och D, sedan A uppsagt.¹⁾

Av det sagda följer, att enligt vår uppfattning lagförslaget utgick från en oriktig ståndpunkt i fråga om gällande rätt. Man måste nämligen av 7 §:s formulering draga den slutsatsen, att dess upphovsman tänkt sig möjligheten av en giltig uppsägning, begränsad till endast en av flera medkontra-henter, vare sig å den uppsägandes sida eller å motsidan. Med vår utgångspunkt bör lagen, därest ett dylikt syfte eftersträvas, uttryckligen medgiva giltigheten av en sådan begränsad uppsägning.

III. Det förekommer icke sällan, att avtalen alldeles sakna tidsbestämmelser eller åtminstone varje stadgande om avtalstidens slutpunkt.²⁾ Det kunde sättas ifråga, att man i sådana fall skulle vara berättigad tillämpa en sedvanemässigt antagen uppsägningsfrist.³⁾

Vanligen torde man dock böra tolka frånvaron av varje tidsgräns som ett avtalsslutande för obestämd tid, så att vardera parten är berättigad att när som helst uppsäga

¹⁾ Annan ståndpunkt synes intagen i Voldgifts-Kendelser, 18: 100.

²⁾ Koll.-avtal I, 100 f.; Så ofta i Frankrike enligt PASSAMA, 180.

³⁾ LOTMAR, A. V. I, 794 f; RUNDSTEIN, Wiss. 193.

avtalet till omedelbart upphörande. Endast under förutsättning av en sådan tolkning gäller det ovan sagda om tidsklausulen såsom *essentiale contractus*. Det är nämligen uppenbart, hur föga det överensstämmer med kollektivavtalens uppgift och natur, att avtalet kan när som helst hävas utan frist. En avtalsstridig arbetsinställelse, en ensidigt av arbetsgivaren dekreterad ändring i lönetarifferna skulle tydas som uppsägning av avtalet i händelse resp. motpart gjorde rättsanspråk gällande.

Detta argument från avtalets natur torde bekräftas från den synpunkten, att kollektivavtal på obestämd tid historiskt sett utgjort ett primitivare stadium. På en arbetsstrid följde en kollektiv överenskommelse, som temporärt tillfredsställde parterna utan att dock binda dem för viss tid. Ett sådant sakernas tillstånd är det naturliga, innan arbetarna organiserats i fastare associationer.

IV.

Vilka bestämmelser i kollektivavtalet lämna innehåll åt arbetsavtalen? Några detaljfrågor.

Sedan det i ett givet fall avgjorts, att ett arbetsavtal faller inom kollektivavtalets giltighetsområde, återstår ännu att bedöma, vilken del av kollektivavtalet övergått i arbetsavtalet och huru det innehåll bör tolkas, som härstammar från en generell tariff eller en allmän grundsats i kollektivavtalet. I ett föregående kapitel ha vi försökt draga en gräns mellan de olika bestämmelserna i avtalet efter denna princip: huruvida de meddela innehåll åt arbetsavtalen eller ej. Där framhölls även, att vissa gränsfall förekomma, vid vilka man har grundad anledning tveka, om de böra be-

traktas såsom tillhörande kollektivavtalets arbetsnormer eller ej. Några av dessa gränsfall förtjäna att här diskuteras.

Kollektivavtalen innehålla ofta stadganden till skydd för arbetarnas föreningsrätt. Det säges t. ex., att »föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk», eller att arbetsgivaren ej må avskeda arbetare, endast därför att han tillhör viss förening. Härmed förenas ofta en annan bestämmelse: att arbetare ej må lämna arbetet, uteslutande av det skäl, att arbetsgivaren använder oorganiserade eller i annan förening sammanslutna arbetare. Vid tolkningen av sådana stadganden kan man tänka sig två möjligheter. *Antingen* skola de ingå i arbetsavtalen och därmed modifiera dessas övriga innehåll. Ett på obestämd tid slutet arbetsavtal med klausulen om en veckas uppsägningsfrist skulle icke få uppsägas av arbetsgivaren enbart av det motivet, att arbetaren tillhörde fackförening eller vore bland dess ledare. Ej heller skulle samma avtal få uppsägas av arbetaren på den grund, att oorganiserade arbetare fått anställning å arbetsplatsen. *Eller* är föreningsrättsklausulen uteslutande av betydelse för kollektivavtalets parter. Ett avsked, som kunde tolkas såsom angrepp mot föreningsrätten, finge ej påtalas av den avskedade själv, om det ej samtidigt innebure en kränkning av det individuella avtalet i annat avseende, — uppsägningstiden har t. ex. ej iakttagits, — men däremot tillkomme det föreningen, som varit part i kollektivavtalet, att åberopa bestämmelsen och föra talan mot arbetsgivaren.

Det senare alternativet anse vi riktigast. Bestämmelsen ifråga bör behandlas såsom komplement till freds-klausulen. Avskedande i strid mot densamma blir avtalsstridig *lockout*, och om arbetarna lämna arbetet för att framtvinga de oorganiserades avlägsnande i strid mot samma bestämmelse, föreligger en avtalsstridig *strejk*. Detta sammanhang är icke blott historiskt givet och överensstäm-

mande med den allmänna åskådningen. Det framhålles ofta i själva uttrycken. Som exempel må anföras följande klausul, förekommande i ett stort antal kollektivavtal.¹⁾

»Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk. Anse arbetarna, att avskedandet ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin *organisation* påkalla undersökning för vinnande av rättelse.»

Det lägges uttryckligen i föreningens hand att göra anspråken gällande.

Även de så ofta intagna skiljedomsklausulerna i kollektivavtalen vålla stundom svårigheter vid tolkningen. Också här kan det nämligen tänkas, att en bestämmelse om alla tvisters hänskjutande till skiljedomstol eller medlingsförfarande avser endast tvister mellan kollektivavtalets parter angående detta avtals tolkning. Men bestämmelsen låter sig ock uppfattas såsom hörande till de normer, vilka övergå i arbetsavtalen därjämte. I senare fallet skulle alltså individuella avtal, som normeras av det kollektiva, anses innehålla ett skiljeavtal, förpliktande kontrahenterna att avgöra sina individuella mellanhavanden genom skiljedom. En generell tolkning kan icke ges, utan frågan måste bedömas efter de konkreta omständigheterna. Ofta skall det väl framgå, att parterna velat ha även sistnämnda slags tvister undandragna den långsamma domstolsvägen.²⁾

I detta sammanhang må framhållas, att skiljedoms-klausulerna i kollektivavtalen naturligtvis underligga reglerna i 1887 års lag om skiljemän, i den mån de äro verkliga skiljeavtal och slutna i överensstämmelse med lagens föreskrifter.³⁾ Utanför lagen komma alltså skiljeavtal, i vilka

¹⁾ Se Kollektivavtal. I, 218 f.

²⁾ Se rättsfall i N. J. A. 1905, s. 69. Jmf. ock Nordiske Sørrets-domme, 1900, s. 150.

³⁾ Se sådant skiljeavtal t. ex. i Kollektivavtal II, 218.

parterna uttryckligen förbehållit sig klanderrätt och vidare överenskommelse om skiljedom i andra frågor än tvister, härflytande ur visst rättsförhållande. I förra avseendet må anmärkas, att en klanderrätt bör anses innefattad i ordalagen, om det av dessa framgår, att parterna velat förbehålla sig att vidtaga arbetsinställelse i sista hand för avgörande av tvisten. Ett dylikt skiljeavtal torde även, såsom ingående i de individuella avtalen, få anses slutet med förbehåll om klanderrätt för den enskilde arbetaren och arbetsgivaren. I avseende å föremålet för skiljeavtalet äro frågor rörande kollektiv- eller arbetsavtalens tolkning givetvis »tvister härflytande ur visst rättsförhållande» och alltså tillräckligt individualiserade. Vad åter angår s. k. intressetvister under avtalstiden, kunna sådana ej utgöra föremål för skiljeavtal enligt 1887 års lag. Om parterna t. ex. överlåtit till en nämnd att fastställa ackordsatserna för de arbetargrupper, som ej finnas upptagna i prislistan, föreligga vanligen ej tvister ur visst rättsförhållande, och skiljemannalagen är icke tillämplig.

I 1911 års svenska lagförslag hade upptagits följande bestämmelse (§ 1):

»Har på grund av föreskrift i kollektivavtal, som ovan sägs, tvist om förhållande mellan arbetsgivare och arbetare, varom bestämmelse ej i avtalet träffats, blivit avgjord genom skiljedom, skall ifråga om yrkesgrupper och inom område, som i skiljedomen avses, vad sålunda genom skiljedomen stadgats gälla såsom vore det i kollektivavtalet intaget.»

Om parterna i ett avtal överlämnat till tredje man att i vissa avseenden precisera avtalets innehåll, är ett dylikt avtal naturligtvis giltigt,¹⁾ åtminstone ifall tredje man har några allmänna grunder för sitt bedömande och avtalets

¹⁾ Se ALMÉN, I, 75; AUBERT, Den norske Obl. spec. Del I, 46; Lagberedn:s Förslag t. Handelsbalk och Utsökn.-balk (1850), I: 1: 2; SINZHEIMER, II, 268.

innehåll sålunda ej är underkastat det rena godtycket.¹⁾ Avtalet är tillräckligt bestämt till sitt innehåll, ifall t. ex. tredje man skall träffa sitt avgörande efter vad billigheten bjuder, och en sådan norm bör alltid anses innefattad i dessa skiljedoms klausuler, om ej annat uttryckligen säges.²⁾

En skiljenämnd kan enligt kollektivavtalet ha till uppgift att slita alla tvister angående frågor, som ej i avtalet reglerats, vare sig individuella eller kollektiva. Har en enskild arbetare åtagit sig ett arbete, som ej finns upptaget i prislistan, och som följaktligen skall avlönas enligt nämndens utslag, är det hans arbetsavtal, som kompletteras genom detsamma. Sedan utslaget fallit, är den däri bestämda lönesatsen att betrakta såsom vore den fastställd i själva arbetsavtalet. I andra fall kan det röra mer generella frågor, och nämndens utslag betyder i första hand en komplettering eller ett bestämmande av kollektivavtalets innehåll. Därefter övergår det på vanligt sätt och under vanliga förutsättningar i resp. arbetsavtal, vare sig redan bestående eller framtida eller båggedera. Härav framgår också, i vad mån en avtalsenlig skiljedom är gällande för framtiden. Har en det kollektiva avtalet angående fråga blivit avgjord genom skiljedom — alltså avses endast de s. k. intressetvisterna — är härigenom avtalet kompletterat i enlighet med parternas ursprungliga överenskommelse, och skiljedomens bildar för framtiden beståndsdel i kollektivavtalet — trots bristen på särskilt lagstadgande. Vi förbise ej, att det vid kollektivavtalet kan vara fråga om en utvidgning av avtalsområdet, således om ett fastställande av bågge parternas prestationer. Men denna utvidgning står dock i nära samband med avtalets innehåll i dess helhet, och därigenom finnas vissa grundsatser för skiljenämndens verksamhet angivna. Gäller

¹⁾ Jmf. KIPP hos WINDSCHEID, § 254, not 3 b).

²⁾ Jmf. BGB, §§ 317—319.

det en fråga mellan kontrahenterna i ett arbetsavtal, har nämndens utslag enahanda betydelse för detta arbetsavtal, men ingår ej i kollektivavtalet. Praktiskt sett kan visserligen även ett avgörande av sistnämnda art få karaktären av »prejudikat», försåvitt man har anledning antaga, att nämnden skall följa samma grundsatser i framtiden. Det skall också medgivas, att det inte alltid kan med bestämdhet avgöras, huruvida en kollektiv eller en individuell avtalsbestämmelse uppkommit genom skiljenämndsutslaget, i det att ett spörsmål, som väckts på grund av ett individuellt förhållande, kan av vederbörande ha hänskjutits till nämnden för vinnande av en generell bestämmelse. Sådana svårigheter skulle dock ej heller ha undvikits genom förut citerade bestämmelse i det svenska lagförslaget. Men denna kunde möjligen i vissa avseenden ha tolkats såsom innebärande avvikelser från allmänna grundsatser. Om man nämligen utgår från, att billigheten alltid bör vara den allmänna normen för dylika avgöranden från tredjemans sida, därest inga speciellare grundsatser föreskrivits, kommer man nödvändigt till den konsekvensen, att enligt gällande rätt tredjemans utlåtande under vissa förutsättningar är anfäktbart. »Soll der dritte die Leistung nach billigem Ermessen bestimmen — heter det i BGB § 319 — so ist die getroffene Bestimmung für die Vertragsschliessenden nicht verbindlich, wenn sie offenbar unbillig ist. Die Bestimmung erfolgt in diesem Falle durch Urteil.» Vad svensk rätt beträffar, är det väl otvivelaktigt, att allmänna grunder för avtals ogiltighet kunna åberopas gent emot nämndens utslag. Om t. ex. den ene kontrahenten svikligen framlagt oriktiga upplysningar inför nämnden, kan tydligen motparten icke bli bunden av ett därå grundat avgörande. Men detsamma bör gälla, ifall nämnden icke följt de billighetens grundsatser, som bort vara ledande för dess verksamhet.

Häri skulle den avvikelse från gällande rätt finnas, som lagförslaget möjligen innebar.

Om det överlämnats åt tredjeman att fixera innehållet av en avtalsenlig prestation, är det naturligt, att dennes i behörig ordning träffade avgörande blir avtalsinnehåll. Det motsvarande gäller ju om t. ex. köpeavtal slutits, utan att priset blivit bestämt. Sedan säljaren därefter bestämt priset *inom skäligen gränser*, blir denna prisbestämmelse att betrakta såsom avtalsinnehåll. Men det kan inte sägas helt allmänt, att sedan säljaren fattat sitt beslut, skall, vad sålunda stadgats »gälla såsom vore det i köpeavtalet intaget.» Kan nämligen köparen visa, att priset bleve oskäligt, äger ju domstol på yrkande pröva skäligheten och eventuellt fastställa ett lägre belopp. Vid kollektivavtalen är det fråga om utslag av en nämnd, däri bägge parterna äro representerade. Det ger helt andra garantier för opartiskt beslut, än om ena parten ensam har bestämmanderätten. Därför bör ett dylikt beslut ej kunna kullkastas utan starka skäl. Men med hänsyn till å ena sidan det nyss anförda exemplet med köpeavtal, å andra sidan de fall, då svek eller annan ogiltighetsgrund kan åberopas mot skiljenämndens dom, synes oss den konsekvensen ofrånkomlig, att även mellanliggande fall kunna förekomma, i det skiljedomar ej äro bindande, därför att nämnden icke följt den allmänna normen att fastställa villkoren under hänsyn till övriga avtalsvillkor och med iakttagande av billighetens fordringar. Även om avtalets kontrahenter t. ex. skulle ha förbundit sig att ej vidtaga arbetsinställelse för genomdrivande av ett krav, som underkänts av skiljenämnden, kan det alltså enligt vår mening vara tillåtet att draga frågan inför domstol på grund av uppenbart obilliga skiljenämndsutslag.¹⁾

¹⁾ Jmf. FREY, Skiljemannainstitutet enligt finsk Civilprocessrätt, 1911, 65.

Det råder så gott som fullständig enighet därom, att de normer, vilka ge innehåll åt arbetsavtalen, böra tolkas såsom *miniminormer*. Arbetsavtalen må innehålla större förmåner för arbetarna än de i kollektivavtalet fastställda, men avvikelser *nedåt* få icke äga rum.¹⁾ Arbetsgivaren begår ej kontraktsbrott genom att bevilja sina arbetare högre löner eller kortare arbetstid, än vad kollektivavtalet fastslagit. Han har endast förbundit sig att ej underskrida tariffen, liksom arbetarekontrahenten till vederlag förbundit sig att ej öppna strid under avtalstiden i syfte att förbättra sina avtalade förmåner.

Arbetsgivaren kan väl ha förbundit sig gentemot sin yrkesförening eller övriga arbetsgivare, som äro medparter i avtalet, att icke *överskrida* dettas normer. Men en sådan utfästelse kan icke härledas ur kollektivavtalet i och för sig. Icke heller är arbetaren på dylikt sätt bunden gent emot fackföreningen.²⁾

Den ankläggelse, som stundom riktas mot det kollektiva avtalet, att det naturnödvändigt åstadkommer en nivellering av lönerna efter de mindre arbetsdugliga, träffar icke avtalets väsen, men möjligen en bristande avtalsteknik. I de större, mer utarbetade avtalen finner man specialiseringen av lönerna vara synnerligen långt driven. Dessutom har som sagt arbetsgivaren frihet att bevilja förmånligare villkor åt skickligare arbetare. Den utjämning av löner, som äger rum, behöver endast träffa rent godtyckliga differenser.

Begreppet *miniminormer* måste uppfattas i den betydelse, vi här antytt: avvikelse *uppåt* i arbetsavtalen är till-

¹⁾ Se t. ex. SINZHEIMER II, 62, med hänvisningar.

²⁾ WEBB, Ind. Dem., 279: »In fact, though there are certain seeming exceptions with which we shall deal separately, we know of no case, in which a Trade Union forbids or discourages its members from receiving a higher rate of remuneration for the work actually performed, than the common standard Rate, fixed for the whole body.»

låten. För övrigt kan det förekomma, att tariffen är uppställd med hänsyn till genomsnittsarbetaren, vilket framgår därav, att särskilda avvikelser för mindre arbetsdugliga äro medgivna i själva kollektivavtalet.¹⁾ Om arbetsavtal ingås med arbetare av denna kategori, och tariffens undantagsbestämmelse tillämpas, föreligger ju ingen *avvikelse* från kollektivavtalet. Om överhuvud normal- eller minimilön i ekonomisk bemärkelse är avsedd, får alltså tolkas i överensstämmelse med det här sagda. I vissa punkter kan det knappt avgöras, om en avvikelse i arbetsavtal är till förmån för arbetaren eller ej. Det får överlämnas till tolkningen i varje särskilt fall att fastställa, huruvida rättsenliga avvikelser föreligga. Man kan taga det exempel, att tariffen endast upptar ackordlönsatser, och fråga uppstår, om tidlönsavtal är tillåtet. Något generellt avgörande av sådana spörsmål kan ej gärna träffas.

V.

Om prestationens uttvingande.

Enklast ter sig rättsläget, ifall kollektivavtalet antages med *tvingande verkan* normera arbetsavtalen, vara »unabdingbar». Dess innehåll övergår då icke blott automatiskt i arbetsavtalen, alltså utan uttrycklig överenskommelse mellan kontrahenterna i de senare avtalen. En normstridig,

¹⁾ Avtal mellan Lunds Byggmästareför. och Sv. Grov- och fabriksarbetareförb. avd. n:o 2, 1911: »För den händelse arbetare ej motsvarar de i mom. a angivna fordringarna, — — — kan timpenningen — — — nedsättas — — — med högst 15 %. Arbetare, som genom sjuklighet eller lyte fått sin arbetsförmåga i hög grad nedsatt, betalas efter överenskommelse.»

från kollektivavtalets normer avvikande, överenskommelse kan icke ens med laga verkan träffas. Så snart ett arbetsavtal slutits inom kollektivavtalets tillämpningsområde, anses det ha fått sådant innehåll, som i kollektivavtalet förutsatts, parterna i det förra avtalet naturligtvis obetaget att därutöver enas om särskilda tillägg. I de svenska lagförslagen uttrycktes grundsatsen sålunda: »Ingås arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetare, för vilka kollektivavtal skola lända till efterrättelse, skola, ändå att annorlunda överenskommits, kollektivavtalets bestämmelser bliva gällande.»¹⁾

Innebörden av denna ståndpunkt är tydlig. I stället för att söka garantin för kollektivavtalets uppfyllande med avseende å arbetsavtalens gestaltande i blotta åtaganden från det förra avtalets kontrahenter, anordnar lagstiftaren denna tvingande verkan, som betager arbetsavtalets parter möjlighet att med rättslig verkan göra normstridiga överenskommelser. Skulle exempelvis arbetsgivaren vilja gå under kollektivavtalets minimilön och betinga sig arbetarens samtycke härtill, är detta samtycke dock rättsligt irrelevant. Förhållandet blir detsamma; som om arbetsavtalet verkligen slutits i överensstämmelse med kollektivavtalet, och arbetaren äger göra sina anspråk gällande herefter. Fackföreningens ingripande — ifall ett korporativt avtal föreligger — är också gjort överflödigt. Kollektivavtalet har ej av arbetsgivaren blivit kränkt, därtill saknade han rättslig möjlighet.²⁾

De lege ferenda har man uppställt denna fordran på kollektivavtalets tvingande verkan såsom ett skydd för den svagare parten i arbetsavtalet, arbetaren. Att en dylik bestämmelse i de allra flesta fall verkar till förmån för denne, är uppenbart, om man betänker, att kollektivavtalets normer äro miniminormer. Ett individuellt avtal, som t. ex.

¹⁾ Propp. § 4; jmf. § 5.

²⁾ Prop. 1910, 65 f; OLIN, 92 f.

upptar högre lön än prislistan i kollektivavtalet är sålunda giltigt enligt sitt innehåll. Detta har dock stundom förbi-setts under diskussionerna i frågan.¹⁾

En sålunda anordnad tvingande verkan torde icke kunna antagas utan positiv-rättsligt stöd.²⁾ Den först av LOTMAR framställda åsikten om kollektivavtalets »Unabding-barkeit» har mött starkt motstånd i litteraturen, ehuru den också har anhängare inom tysk och fransk doktrin.³⁾ Vi finna ej anledning att närmare uppehålla oss vid denna diskussion. Ett av LOTMARS huvudsakliga argument, analogin med arbetsreglementets rättskraft, har i varje fall ingen beviskraft i vår rätt. Åberopandet av *pacta de non cedendo* (B. G. B. § 399), som ha till rättsverkan, att en mot avtalet tillkommen cession anses ogiltig, är icke övertygande. Även bortsett från de av OERTMANN (sid. 24) an-förda motskälén, är likheten alltför avlägsen. LOTMAR skulle knappast vilja utsträcka grundsatsen också till det fall, att en köpman, som i avtal med leverantör förbundit sig hålla visst pris å sin vara eller underlåta sälja viss vara inom be-stämt område, handlar mot sina utfästelser. Det är väl sannolikt, att köpeavtal innehållande de avvikande priserna etc. finge anses giltiga, även om kunden haft kännedom om

¹⁾ Så NELISSEN, 275, 288.

²⁾ OLIN, 93: »Det ligger i öppen dag, huru föga denna teori överensstämmer med de allmänna privaträttsliga normerna.» — Finska förslaget 219 f.; SOLNÖRDAL, 9 f.

³⁾ Se LOTMAR, Tarifverträge, 99 ff., A. V. I, 780 ff. För LOTMAR: RUNDSTEIN Franz. 92 f., Wiss. i sht 140 ff., Streitfr. 52 ff.; KOEHNE, 260; PRENNER, 224, med särskild motivering; DOUARCHE, 133.

Tvekande synes STAUDINGER, Kommentar zum B. G. B., 3 o. 4 Aufl. II: 2, 867, ställa sig till denna fråga.

Mot LOTMAR flertalet, som yttrat sig i frågan. Se i sht. SINZ-HEIMER, II, 65 ff; OERTMANN, 21 ff; ENECCERUS, I: 2, 383; NELISSEN, 265 ff.; WILLEUMIER, 189 ff. — CHYDENIUS, Yrkesarbetsavtal. 300, av-visar med rätta den även framkomna åsikten, att det normstridiga ar-betsavtalet skulle vara ogiltigt såsom stridande mot god sed.

avtalet mellan köpmannen och leverantören. (En annan sak är skadeståndsanspråket).

En modifikation av denna grundsats utgör den numera i holländsk rätt antagna. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetare, som är stridande mot ett kollektivavtal, varav båda äro bundna, må förklaras ogiltigt på yrkande av en var av dem, som deltagit vid kollektivavtalets slutande, med undantag av den ifrågavarande arbetsgivaren själv. ¹⁾ Ogiltigheten torde inträda först från det domstolens utslag faller, icke räknas från det normstridiga avtalets slutande. ²⁾ En motsvarande ståndpunkt intages i det finska lagförslaget. ³⁾

Denna åsikt om det normstridiga arbetsavtalets anfäktbarhet synes innebära, att den eller de, som i lagen förklarats behöriga därtill, äga instämma båda parterna i arbetsavtalet med yrkande om dettas ogiltighet, resp. de normstridiga bestämmelsernas ersättande med normenliga. I finska lagförslaget har emellertid samma befogenhet tillerkänts deltagare i tariffavtalet, för det fall att arbetsavtal »i strid med tariffavtal ingås med utanför detsamma stående person av den, som är förbunden att jämväl i sådant fall tillämpa dess bestämmelser.» Detta stadgande förklaras i motiven vara i överensstämmelse med den gällande rättens principer. »Om en kontrahent i ett arbetsavtal ingått på

¹⁾ Burg. W. B. Art. 1637 n.

²⁾ MERKELBACH, 55.

³⁾ § 54: »— — — — Arbetsavtal, som i strid med tariffavtal ingås emellan därav bundna personer, är ogiltigt, och skola tariffavtalets bestämmelser därpå tillämpas, om någondera av dem, eller ock annan deltagare i tariffavtalet, sådant yrkar.

Arbetsavtal, vilket i strid med tariffavtal ingås med utanför detsamma stående person, av den, som är förbunden att jämväl i sådant fall tillämpa dess bestämmelser, är likaledes ogiltigt, där deltagare i tariffavtalet sådant yrkar, och skall den, som däremot brutit, ersätta all skada.»

betingelser, vilka strida emot ett tariffavtal, av vilket vardera eller ock blott den ena är bunden, så böra dessa betingelser enligt vår lags principer, såsom tillhörande det senare tillkomna avtalet, förklaras ogiltiga. Men i sådant fall bör naturligtvis också den kontrahent, som är orsak till att avtalet återgår, lämna fullt skadestånd åt dem, som i god tro avtalat med honom.» ¹⁾ Och det framhålles vidare, att den utomstående, av kollektivavtalet obundne, kontrahenten icke kan påtvingas dettas bestämmelser, och bör erhålla skadestånd vid arbetsavtalets ogiltighetsförklaring. — Förslaget innebär väl alltså, beträffande arbetsavtal med utomstående, att vederbörande kan instämma den av arbetsavtalets kontrahenter, som varit bunden av kollektivavtalet, och yrka arbetsavtalets *ogiltighetsförklaring*, detta oberoende av medkontrahentens goda tro. Detta tro vi dock ej vara överensstämmande med rådande rättsprinciper, vare sig i Finland eller Sverige. ²⁾ De lege lata bör väl snarare yrkande kunna framställas mot den kontraktbrytande parten, att han skall *upplösa* det normstridande avtalet, (resp. ersätta det med normenligt innehåll), vid första tillfälle, då detta är honom möjligt enligt samma arbetsavtals eget innehåll eller på grund av den andre kontrahentens medgivande. ³⁾ De analogier, som möjligen ha föresvävat de finska motivens författare, torde icke äga beviskraft. Det förut begagnade exemplet på likartade köpeavtal är kanske ägnat göra tjänst som kontrollexempel. Antag, att en köpman B i avtal med en sockerleverantör A förbundit sig att vid återförsäljning ej sälja socker under visst pris, som leverantören har intresse

¹⁾ S. 220.

²⁾ Jmf. Prop. 1910, s. 66. Då därstädes normstridigt arbetsavtal mellan en av koll.-avtalet bunden kontrahent och en utomstående förklaras giltigt, *utan att något säges om den senares goda tro*, se vi här ett stöd för vår uppfattning.

³⁾ Jmf. Prop. 1910, s. 65.

av att upprätthålla såsom marknadspris. Köpmannen undertecknar, i strid mot detta kontrakt, ett leveransavtal med en detaljhandlare C, varigenom denne erhåller varan å kredit till lägre pris. Kan nu A instämma B och eventuellt C till domstol samt yrka, att sistnämnda leveransavtal förklaras ogiltigt, varav vidare skulle följa, att B ej behöver fullgöra leveransen till C och denne ej betala köpeskillingen till B? Ett sådant yrkande skulle helt visst ogillas av våra domstolar. Kunde det däremot visas, att B enligt avtalet med C vore berättigad frånträda samma avtal, exempelvis uppsäga det att upphöra från viss tidpunkt, funnes enligt vår mening intet hinder mot att domstolen förpliktade B vid vite att begagna sin uppsägningsrätt.

Därmed komma vi över till de grundsatser, som böra anses råda enligt gällande svensk rätt. Vi anmärka först, att någon principiell skillnad icke kan göras mellan de fall, som i de svenska lagförslagen behandlas i §§ 4 och 5. I kapitlet om det personliga giltighetsområdet redogjordes för de särskilda fall, då kollektivavtalets normer böra iakttagas vid slutandet av arbetsavtal. Föreligger en sådan förpliktelse enligt där angivna förutsättningar, är problemet om sättet att framtvinga dess uppfyllelse detsamma, i vilket förhållande än arbetsavtalets båda kontrahenter stå till kollektivavtalet. Efter partställningen i det senare avtalet måste emellertid vissa distinktioner göras.

A) *Avtal med oorganiserade arbetare.*

I detta fall utgå vi från att på arbetsgivaresidan står en enda arbetsgivare, något som kan förutsättas vara allmän regel.

En förpliktelse att iakttaga kollektivavtalets normer vid arbetsavtals slutande, kan här endast åligga arbetsgivaren

gent emot arbetaren, icke vica versa.¹⁾ Hans utfästelse till förverkligande av kollektivavtalets normerande funktion blir alltså dels positiv, dels negativ. Han förbinder sig positivt att åt bestående arbetsavtal giva normenligt innehåll, i vad på honom ankommer. Undertecknandet av kollektivavtalet torde böra fattas såsom ett bindande anbud till de vid tillfället anställda arbetarna om ändring av arbetsavtalen; äro dessa behörigen representerade vid det kollektiva avtalets slutande, bör man i deras undertecknande (eventuellt genom ombud) se ett accepterande från deras sida. M. a. o., i och med kollektivavtalets ingående förklara parterna, att de bestående arbetsavtalen ändras till överensstämmelse med det förstnämnda avtalet, en överensstämmelse, som naturligtvis bör sträcka sig även till tidpunkten för de nya villkorens trädande i kraft.

Negativt förbinder sig arbetsgivaren att icke inom kollektivavtalets giltighetsområde avsluta normstridiga arbetsavtal.

Att denna sistnämnda förpliktelse verkligen är negativ torde icke kräva utförlig bevisning. Det är en känd sak, att negativa förpliktelser ofta formuleras positivt, och här kunde man använda det positiva uttrycket: en utfästelse att vid arbetsavtalens ingående iakttaga kollektivavtalets normer. Men en sådan formulering får icke förvilla. Eftersom i vårt fall arbetsavtal överhuvud icke behöva ingås av arbetsgivaren, måste förpliktelsen, om en sådan skall anses föreligga, tänkas negativ.²⁾ Väl ha olika meningar i frågan

¹⁾ Se ovan s. 128 under III: a : 1.

²⁾ Se LEHMANN, s. 7: »Wie man fast jede positive Pflicht negativ formulieren kann, ebenso gut lässt sich auch eine Unterlassungspflicht in positiver Form zum Ausdruck bringen. Wer verspricht, nur Bier einer bestimmten Brauerei zu verschenken, wird sich dadurch noch nicht ohne weiteres positiv verpflichten wollen, der betreffenden

framkommit, men för egen del kan jag ej finna svaret tvivelaktigt.¹⁾ När t. ex. ENECCERUS motiverar sin uppfattning om ifrågavarande förpliktelses positiva natur därmed, att parterna förutsätta såsom självklart att arbetsavtal skola slutas, och därför betinga sig vissa normers iakttagande därvid, kan häremot sägas, att den juridiska analysen har att utgå från, att parterna dock ej äro rättsligen *bundna* att ingå arbetsavtal. För övrigt ha vi i det föregående vidrört frågan.²⁾

Liksom man regelmässigt inte kan tala om den negativa obligationens delbarhet³⁾ vid skuldförhållanden med flera borgenärer, kan man knappast heller antaga ett aktivt solidariskt förhållande.⁴⁾ I vårt fall är det tydligt, att arbetsgivarens utfästelse att ej ingå normstridiga arbetsavtal icke kan upplösas till att gälla kvalitativt lika delförpliktelser. Det synes bäst därav, att en överträdelse i fråga om ett arbetsavtal vid viss tidpunkt sällan kan vara av samma betydelse som överträdelse i ett annat avseende, beträffande annat arbetsavtal vid annan tidpunkt. Angående solidariteten, kan med LEHMANN framhållas, att den handling eller det resultat, som gäldenären är förpliktad underlåta, icke kan underlåtas endast gent emot en enda borgenär utan kommer nödvändigtvis alltid samtliga till godo. Begreppet solidaritet är oanvändbart. Man måste i stället tänka sig

Brauerei Bier abzunehmen, sondern lediglich negativ dazu, kein anderes Bier zu verschenken.»

¹⁾ Prop. 1910, 65, synes intaga samma ståndpunkt, som här förfäktats: »Innebär koll. avtalet — — — förpliktelse att ej ingå mot dem (vissa bestämmelser) stridande arbetsavtal.» Beträffande diskussionen hänvisas till: SINZHEIMER II, 108 f; OERTMANN, 15; NELISSEN, 227; WILLEUMIER, 179; GRANFELT, 142, m. fl., dessa för antagande av negativ förpliktelse. Annan åsikt i sht SCHALL, 86 ff; ENECCERUS I: 2, 382.

²⁾ Ovan s. 96.

³⁾ WENDT, 76; LEHMANN, 198.

⁴⁾ LEHMANN, 319.

förhållandet som ett mångfaldigande av obligationen. ¹⁾ Varje borgenär har en fordran på den utfästa underlåtenheten, men det ligger ingen mening i att använda begreppet solidariskt borgenärsskap, försåvitt detta definieras som det förhållande, att varje borgenär kan åt sig själv fordra hela prestationen, men gäldenären befrias genom prestation till en borgenär. ²⁾

Vi antaga alltså, att envar borgenär — varje arbetare, som är part i det kollektiva avtalet — kan göra anspråk ur detsamma gällande, ehuru endast alla tillsammans äga förfoga över avtalet. Efterskänker någon sin rätt — t. ex. genom att själv med arbetaren avsluta normstridigt arbetsavtal — kan detta icke inverka på medborgenärernas rätt. ³⁾

Beträffande fordringsrättens innehåll torde det vara tydligt, att anspråk mot arbetsgivaren kan framställas inför domstol först vid överträdelse av den negativa förpliktelsen. Talan kan väckas av vem som helst bland medkontra- henterna i kollektivavtalet, i vars person icke inträffat något rättsupphävande faktum. ⁴⁾ Därvid skulle följdriktigt kunna framställas yrkande dels om hävande av det rätts- stridiga tillståndet, dels om skadestånd. Vi bortse nu från möjligheten att enligt allmänna avtalsregler frånträda av- talet till följd av motpartens kontraktsbrott.

Vi återkomma här till frågan om pactum de contra- hendo. I det föregående framhölls, att kollektivavtalet kan uppfattas såsom ett förhandsavtal, vari den utlovade con- trahere-prestationen består i ett icke avtalsslutande på norm- stridiga villkor, alltså ett bestämt, begränsat non-contrahere.

¹⁾ WENDT, 76.

²⁾ WENDT, 75; SCHREWELIUS, Civilrätt II § 226; se ock LUND- STEDT, 235.

³⁾ Jmf. framställningen hos SERLACHIUS, 50 f.

⁴⁾ SERLACHIUS, 51.

Kan man härav draga några slutsatser angående sättet för prestationens uttvingande?

Enligt en åsikt, som framkommit i nordisk litteratur, hos NORDLING och JUL. LASSEN,¹⁾ skulle den part, som vill yrka förhandsavtalets uppfyllelse, icke behöva i särskild rättegång uttvinga den i detta avtal utfästa prestationen, avtalsslutandet, och sedan eventuellt i ny rättegång föra talan om fullgörande av det så konstituerade efterföljdsavtalet. Det skulle i stället medgivas borgenären att redan i första rättegången erhålla dom å efterföljdsavtalets prestation. »Det torde därför vara rättare och oemotsägligt mera enkelt, att rätten, ifall den berättigade det yrkar, omedelbart griper in på det med utfästelsen avsedda slutliga målet och tillerkänner den rättsägare, som med fog fordrar utfästelsens uppfyllande, just den rättighet, som han genom den utfästa avlåtelsen skulle vinna, evad det är fråga om individuellt bestämda föremål eller om utfående av generellt bestämda saker.»²⁾ Och JUL. LASSEN yttrar: »Men naar et tidspunkt er kommet, paa hvilket en Ydelse skulde erlægges efter den Kontrakt, som skal indgaas, dersom den pligtmæssigt var bleven indgaaet, synes der ikke at være nogen Grund til at indskrænke Fordringshaveren til at gaa den Omvej at fordre Kontrakten indgaaet for derefter at gjøre den gjældende, men han maa umiddelbart kunde indkræve den paagjældende Ydelse eller kræve Erstatning for dens Udeblivelse.»³⁾

Nu är det väl sannolikt, att bägge de citerade förf. endast haft i tankarna de förhandsavtal, som äro riktade på efterföljdsavtal med samma kontrahenter. Ej heller har man i tysk doktrin, så vitt vi kunnat finna, behandlat p. de c. cum tertio från synpunkten av sättet för deras framtvingande.

¹⁾ Jmf. ock STINTZING, Vorverpflichtung, 36 f.

²⁾ NORDLING, Allm. delen, 220 f.

³⁾ Allm. Obl., § 2, VI.

Ännu mindre ha negativa förhandsavtal varit uppe i diskussionen. Men om likheten mellan dessa avarter och det typiska förhandsavtalet är tillräckligt genomgående, finns det naturligen möjlighet att tillämpa samma rättsgrundsatser för alla grupper.

Det är väl för svensk rätt ännu en öppen fråga, huruvida det typiska p. d. c. — dess giltighet förutsatt — ger den berättigade befogenhet att kräva avtalets fullgörande enligt dess innehåll eller endast intresset, i händelse motkontrahenten bryter avtalet; vidare om i förra fallet den genväg är tillåten, som NORDLING och LASSEN förordat. Svaret kan knappast bli detsamma för alla former av positiva p. d. c. Där möjligheten att uttvinga en naturaluppfyllelse av förhandsavtalet skulle innebära, att vissa av lagstiftningen uppställda garantier mot förhastade utfästelser gjordes illusoriska, synes det betänkligt att medgiva sådant uttvingande, ehuru det kan finnas bindande skäl för att anse förhandsavtalet giltigt såsom grundval för en skadeståndsfordran eller vitesstipulation. I andra fall är det naturligast att medge avtalets tvångsvisa uppfyllelse enligt dess innehåll och betrakta domen såsom konstituerande den i förhandsavtalet utlovade viljeförklaringen. I åter andra fall torde denna omväg kunna undvikas och efterföljdsavtalets prestation omedelbart uttvingas.

En tillämpning av dessa olika regler å kollektivavtalet ger följande möjligheter. Om naturaluppfyllelse antages icke kunna ifrågakomma, ha arbetarparterna en intressfordran mot arbetsgivaren, som i strid mot avtalet ingått normstridiga arbetsavtal. Huru skadeståndet skulle beräknas eller om överhuvud någon skada bleve påvisbar, lämna vi nu därhän. Man kan antaga, att arbetsgivaren förbundit sig att erlægga vite vid kontraktsbrott. Det stipulerade vitet bleve då i alla händelser uttvingbart. — Antar man åter möjligheten av naturaluppfyllelse enligt den andra

regeln här ovan, komme arbetarnas yrkande i första rättegången att gå ut på det non-contrahere som i kollektivavtalet betingats. Eftersom avtalsbrottet medfört ett varaktigt rättsstridigt tillstånd, skulle arbetsgivaren genom domen kunna åläggas att antingen helt och hållet häva de normstridiga arbetsavtalen eller att ge dem normenligt innehåll, d. v. s. arbetsgivaren bleve dömd att avge en viljeförklaring av motsvarande innehåll.¹⁾ Sedan ett dylikt anbud accepterats av motparten, den eller de enskilda arbetarna, skulle de sistnämnda för framtiden kunna göra gällande anspråk på sådana arbetsvillkor, som kollektivavtalet föreskrivit, och i händelse av tredska kunna anställa särskild rättegång för uttvingande av det sålunda konstituerade efterföljdsavtalets (arbetsavtalets) prestationer, eventuellt skadestånd. — Även den tredje grundsatsen är möjlig att tillämpa. Om NORDLING's uppfattning överflyttas å kollektivavtalet, blir resultatet, att borgenärerna kunna i rättegång mot arbetsgivaren fordra de prestationer enligt arbetsavtalet, som skulle ålegat arbetsgivaren, därest han ingått normenligt arbetsavtal. Ståndpunkten innebar ju, att den av kontraktsbrottet kränkte skulle genom domen komma i samma läge, som om efterföljdsavtalet redan slutits. Eftersom arbetsgivaren icke är positivt skyldig att avsluta arbetsavtal, skulle en på vårt fall utförd tillämpning av NORDLING's åsikt medföra, att käranden genom domen komme i sådant läge, som om alternativt intet avtal alls ingåtts med arbetaren ifråga eller som om normenligt avtal slutits. Det förra alternativet är ju dock uteslutet, eftersom faktiskt arbetaren haft anställning. Det senare kan realiseras på det sätt, vi nyss angivit, under förutsättning att en primär uppfyllelse överhuvud är möjlig (såsom i fråga om arbetslön). I annat fall återstode endast

¹⁾ Om innehållet av en sådan dom och dess realiserande, jmf TRYGGER, Kommentrar till Utsökningslagen, 106 f.

skadeståndsfordran. Om arbetsgivaren slutit avtal med lägre lön än tariffens, skulle alltså *övriga* arbetarkontrahenter, en av dem eller flera tillsammans, kunna i rättegång yrka, att arbetsgivaren utbetalar skillnaden i lön till den arbetare, med vilken det tariffstridiga arbetsavtalet ingåtts.

Det synes strax, att denna sista lösning av problemet väsentligen liknar det resultat, vartill man kommer med antagande av en kollektivavtalets tvingande verkan. Den viktigaste skillnaden är, att i vårt fall icke arbetaren själv, d. v. s. den som med arbetsgivaren ingått det normstridiga arbetsavtalet, tillerkännes rätt att fordra kollektivavtalets arbetsvillkor, utan *övriga* kontrahenter i kollektivavtalet, vilka icke eftergivit sin rätt. På samma sätt skulle fackförening — därest en sådan stått som kontrahent — haft talerätt, icke den enskilde arbetaren. Att denna tolkning har vissa praktiska företräden framför de bägge förutnämnda möjligheterna, framgår därav, att stipulerandet av en kollektivavtalets tvingande verkan allmänt kräves från legislativ synpunkt. Samma omständighet visar väl också, att vår här ifrågasatta tolkning icke är så orimlig de lege lata, som vid första påseendet kan tyckas. Dock våga vi inte påstå, att man i allmänna rättsgrundsatser kan finna något kraftigare stöd för densamma. Vill man i praxis icke gå så långt, har man att välja mellan de bägge andra möjligheter, vi nyss anförde. Att enbart en intressefordran skulle kunna uppstå, vore ett förhastat antagande. Det torde icke från gällande rätts ståndpunkt innebära något stötande ingrepp i individens handlingsfrihet, om han genom domen förpliktas till den viljeförklaring, som från hans sida erfordras för uppfyllelse av det kollektivavtal, han själv förpliktat sig att hålla.

Denna utväg har ock anlitats av åtskilliga tyska författare. Sålunda anse BAUM ¹⁾ och SCHALL, ²⁾ att den eller

¹⁾ S. 267 f.

²⁾ S. 101 f.

de genom avtalsbrottet förfördelade äga instämma arbetsgivaren till domstol under yrkande på det normstridiga arbetsavtalets upplösande. En dom i denna riktning skulle innehålla en förpliktelse till viljeförklarings avgivande enligt tyska C. P. O. § 894. Däremot finna OERTMANN ¹⁾ och SINZHEIMER ²⁾ nämnda paragraf av flera skäl oanvändbar. De anse domen icke böra gå ut på förpliktande till viljeförklaring, enär arbetsgivaren häver det rättsstridiga tillståndet, vare sig han erbjuder avtalets ändring eller upplöser det samma.

Äger varje arbetare anspråk gentemot övriga, att dessa ej antaga arbete på sämre villkor hos arbetsgivaren? Frågan bejakas merändels av de författare, som framkastat den. ³⁾ Utan positivrättsligt stöd anse vi dock sådana anspråk icke kunna antagas. ⁴⁾ Avtalets natur av överenskommelse mellan arbetsgivare å ena sidan och arbetare å den andra fordrar icke rättsliga band mellan kontrahenterna å samma sida. En sådan bundenhet ligger säkerligen fjärran från den allmänna uppfattningen. Slutandet av normstridiga arbetsavtal betraktas i dessa fall såsom avtalsbrott från arbetsgivarens sida enbart, ej från de arbetares, som ofta ej haft annat val än att godtaga de erbjudna villkoren.

Mot antagandet av de rättsverkningar, som i doktrinen stundom tillerkänts här ifrågavarande grupp av kollektivavtal, har CHYDENIUS kraftigt opponerat sig. Under en diskussion vid första allmänna juristmötet i Helsingfors 1907, ⁵⁾ framhöll han det för rättskänslan stötande i en så stark bundenhet: »I stället för teoretiska deduktioner ber jag få fram-

¹⁾ S. 15.

²⁾ II, s. 188 f.

³⁾ Dock med den reservation för den tyska rättens del, att § 152 Gew. O. berövar en dylik överenskommelse dess kraft.

⁴⁾ Att intresse av dylika rättigheter förefinnes, är ännu intet bevis för deras existens, såsom i Prop. 1910, s. 65, synes förutsättas.

⁵⁾ Prot. i bil. till Finsk Jur. Tidskr. 1907.

ställa ett exempel, och må detta väljas något extremt. Ett antal arbetare och ett antal arbetsgivare — vi skola supponera, att å ingendera sidan finnas organisationer — hava ingått tariffavtal. Alla utom en av dessa arbetare hava emellertid sedermera frångått tariffavtalet och innan dess giltighetstid utgått med arbetsgivarna avslutat arbetsavtal av annat innehåll. En arbetare står kvar. Han har icke givit med sig. Enligt referenten (G. Granfelt) skulle denne enda arbetare kunna yrka, att alla dessa andras arbetsavtal äro ogiltiga, och för detta yrkande skall givas rättsskydd.»

Till GRANFELT'S och hans meningsvänners försvar bör framhållas, att exemplet är extremt i många avseenden. Såsom vi förut sett, är det åtminstone i Sverige sällsynt, att arbetarna sluta kollektivavtal personligen annat än vid små företag, där arbetareantalet är ytterst begränsat. Vidare torde det vara alldeles osannolikt, att flera arbetsgivare sluta ett gemensamt kollektivavtal med oorganiserade arbetare. Varje arbetsgivare ingår hellre särskilt avtal med sina egna arbetare, eventuellt likalydande med de övrigas. Slutligen är det egendomligt, att arbetsgivarens kontraktsbrott skulle påtalas först sedan alla arbetare utom en uppgivit avtalet. Exemplet är visserligen ägnat framhäva fördelen av korporativa avtal. Men det förefaller oss dock icke alldeles orimligt, att en enda arbetare förmår tvinga arbetsgivaren att upprätthålla den *minimistandard* i fråga om arbetsvillkor, var till han utfäst sig. Arbetsgivaren har med öppna ögon underskrivit avtal för viss tid. Han lyckas förmå största delen av arbetarna att finna sig i avtalets annullerande, till deras egen nackdel, men så länge någon enda arbetare vidhåller de utfästade prestanda och fortfarande har något som helst intresse av avtalet, har denne också anspråk på deras fullgörande. Skulle det föreligga väsentliga ändringar i de förutsättningar, under vilka avtalet slöts, äger ju ar-

betsgivaren enligt allmänna obligationsrättsliga grundsatser häva detsamma.

Emellertid hade GRANFELT utgått från den oriktiga åsikten, att de genom avtalsbrottet kränkta arbetarna kunde genom rättegång mot arbetsgivaren (och event. mot medkontrahenten i det normstridiga arbetsavtalet) få även sådana normstridiga arbetsavtal förklarade ogiltiga, som ingåtts med andra arbetare än dem, som enligt ombudsteorien vore att anse som parter. För oss, som antagit Verbandsteorien, är det uppenbart, att icke ens arbetsavtal med medlemmar av den kontraherande fackföreningen kunna förklaras ogiltiga utan vidare.¹⁾ Detta innebär tydligen en modifikation av de konsekvenser, för vilka CHYDENIUS varnat.

B) *Avtal med arbetareassociation.*

1) *Enskilda arbetsgivare.*

Fackföreningen ensam äger i detta fall göra gällande ifrågavarande rättigheter ur kollektivavtalet och är även ensam berättigad förfoga över dem, t. ex. eftergiva dem helt eller delvis. Även här gäller, att den enskilde arbetarens medverkan till normstridigt avtalsslutande med arbetsgivaren icke kan inskränka fackföreningens rätt att påtala saken. Samma yrkanden kunna framställas som i förra fallet. Fackföreningen skulle alltså eventuellt kunna framtvunga naturaluppfyllelse av prestationen, där sådan är möjlig — om den tolkning tillämpas, som vi visserligen funnit oviss.

Ett analogt fall från annat område må tjäna som exempel på den ifrågasatta regelns användningsmöjligheter. En stad har ingått kontrakt med ett bolag, som levererar elektrisk kraft, och enligt detta avtal äga stadens innevånare påfordra leverans efter viss taxa. En invånare förvägras

¹⁾ Se ovan s. 157 f.

kraft till detta pris, exempelvis av den anledning att bolaget anser honom bo utom stadens område, vilket emellertid visar sig icke vara fallet. Som ifrågavarande person icke kunnat invänta tvistefrågans avgörande, har han sett sig nödsakad underteckna ett avtal med det högre priset, gällande längre tid framåt. Huru skall här rättelse ske, när det konstateras, att bolaget haft orätt och följaktligen brutit mot sina förpliktelser? Det kan tänkas, att bolaget haft skyldighet att ingå avtal med stadens invånare, där dessa så påfordrat, d. v. s. åtagit sig att förse hela staden med elektrisk kraft. Och det kan vidare tänkas, att kontraktet med staden varit ett berättigande tredjemansavtal. Då vore ju överensställelsen med kollektivavtalet icke fullständig. Men det kan också antagas, att staden ingått kontrakt med ett eller flera bolag på sådana villkor, att dessa ej obetingat förbundit sig förse stadens invånare med deras behov, men väl att följa viss taxa vid all leverans av kraft. Och man kan även förutsätta, att några självständiga anspråk för tredjeman, för stadens invånare, ej avsetts vid avtalsslutandet. Här bli förhållandena då alldeles likartade med dem, vi utgått från vid ensidigt korporativa kollektivavtal. Skulle staden ej kunna ingripa på annat sätt mot den avtalsbrytande leverantören än genom en skadeståndstalan? Hävande av det generella kontraktet kunde ej gärna ifrågakomma, där ej avtalsbrottet varit mer väsentligt. Vite är måhända ej stipulerat. Skulle icke den mest naturliga tolkningen snarare bli den, att staden berättigades föra talan mot bolaget om det avvikande kontraktets hävande eller ändring till överensstämmelse med förhandsavtalets taxa? Och borde icke denna överensstämmelse sträcka sig från och med tidpunkten för efterföljdsavtalets slutande, så att den person, som sett sig tvungen underteckna kontraktet med det högre priset, berättigades återfå vad han betalt ut-

över taxan, resp. slippa erlagga mer än taxans pris? En sådan utgång vore åtminstone önskvärd.

Vi anmärka, att i bägge fallen, vid kollektivavtal såväl som i vårt antagna exempel, har tredje man blivit lidande på den avtalsstridiga prestationen. Det har således icke uppstått några komplikationer med hänsyn till tredjemans intresse, som utan vidare sammanfallit med kontrahentens. Konsekvenserna av den ifrågasatta regelns tillämpning på helt andra områden kunna icke betraktas som motargument.

För öfrigt hänvisa vi till det föregående i fråga om de olika möjligheter, som erbjuda sig.

Stå flere enskilda arbetsgivare som parter, bör man anse den ifrågavarande negativa förpliktelsen mångfaldigad, så att envar svarar endast för sina egna handlingar ¹⁾ gent emot arbetarparten i kollektivavtalet. En rättslig bundenhet mellan arbetsgivarna inbördes anse vi ej heller här skapad av kollektivavtalet i och för sig.

Däremot kan ifrågasättas en förpliktelse från arbetarsidan i avtalet angående arbetarnas iakttagande av kollektivavtalets normer vid slutande av arbetsavtal inom giltighetsområdet. Här skulle då uppkomma det egendomliga förhållandet, att anspråken från kollektivavtalets kontrahenter korsade — och neutraliserade — varandra. Arbetsgivaren, som anställer arbetare mot för låg lön kränker sin förpliktelse gent emot fackföreningen, arbetaren, som åtar sig arbete mot denna normstridiga lön begår en handling, som eventuellt betyder en rättskränkning från arbetarparten i kollektivavtalet. En sådan komplikation synes egendomligt nog vara allmänt antagen. ²⁾ Det må också erkännas, att den från en ståndpunkt i partsfrågan, enligt vilken fackföreningen

¹⁾ Jmf. Prop. 1910, 161. — Särsk. Utsk. 1910, 16; WILLEUMIER, 196.

²⁾ Men jmf. WILLEUMIER, 180 f., som dock endast talar om arbetarpartens förpliktelser med hänsyn till arbetsavtal, innehållande *bättre* villkor än kollektivavtalet; v. ZANTEN, *Handelingen* II, 68.

kontraherar såväl å egna som å medlemmars vägnar, är svår att undgå, trots påtagliga praktiska orimligheter. Med den uppfattning om fackföreningens ansvarighet vid medlemmars normstridiga handlande, som vi här lägga till grund, kan dock rättsförhållandet tolkas på ett mera tillfredsställande sätt. Eftersom vi nu komma in på frågan om föreningens ansvarighet för medlemmars åtgöranden, finna vi det lämpligt att här upptaga spørgsmålet i dess helhet, ehuru det praktiskt sett är av större betydelse i ett senare sammanhang.

Det svenska lagförslaget uttalade sig ej allmänt om innehållet av en förenings förpliktelser med avseende å medlemmars åtgöranden. Men förslaget tog dock ståndpunkt i principfrågan vid dess speciella tillämpning å fredsförplikelsen. I motiven yttrade sålunda departementschefen:

»Enligt den längst gående meningen borde förening ansvara för varje arbetsinställelse, som skedde i strid mot lagens bud eller avtalets bestämmelser, även om någon försummelse från föreningens sida i fråga om övervakande av föreningsmedlemmarna icke kunde ådagaläggas. Andra, som ej velat gå så långt, hava förmenat, att ersättningsskyldighet borde drabba föreningen, då den icke vidtagit allt vad på föreningen kunnat ankomma för arbetsinställelsens förekommande. Ersättningsskyldighet i dylik utsträckning synes mig dock icke kunna stadgas. Att föreningen slutit kollektivavtalet innebär icke något åtagande av garanti för föreningsmedlemmarnas åtgöranden; föreningen kan ej ens anses hava därigenom förbundit sig till några positiva åtgärder för avstyrande av medlemmarnas inställande av arbetet. — — — — Men kollektivavtalet synes mig ovedersägligen innebära, att den förening, som deltagit i dess avslutande, förbundit sig att ej själv framkalla en arbetsinställelse, som enligt lag eller avtalsbestämmelse ej får ske; påbjuder föreningen en sådan eller eljes därtill medverkar, bör med allt fog den kränkte kontrahenten kunna

rikta ett anspråk på skadestånd mot föreningen.»¹⁾ Till medverkan räknades också lämnande av understöd vid arbetsinställelse.

Denna uppfattning, som grundar sig på tolkning av parternas vilja och avtalets natur, kan och bör tydligen överflyttas även på andra områden, såvitt den överhuvud godkännes. Såsom i citatet framhålles, råda dock olika meningar, och ett referat av dessa torde därför vara på sin plats.

Vid tillämpning av allmänna grundsatser kan det synas vara av betydelse, från vilken uppfattning man utgår i partsfrågan. Lägges en ren ombudsteori till grund, måste föreningens ansvarighet bestämmas enligt de för fullmaktigskap gällande regler. Från den kombinerade teorins ståndpunkt inträffar en kombination av reglerna för fullmaktigskap och allmänna grundsatser för gäldförhållande med flera gäldenärer, därvid också förpliktelsens negativa natur måste beaktas. Antages slutligen en föreningsteori, komma de enskilda medlemmarnas handlingar icke i beaktande, annat än såsom eventuellt garanterade av föreningen. Det är dock inte uteslutet, att man från olika utgångspunkter kommer till samma resultat. Sakens natur är gemensam kunskapskälla vid tolkningen, vilken teori man än valt.

En ren ombudsteori kan ej begrunda ett föreningsansvar för medlemmarnas åtgöranden. Angående frågan om fullmaktens innehåll och överskridande av densamma gälla naturligen allmänna fullmaktsgrundsatser, vilkas tillämpning visserligen icke är utan svårighet.

Den kombinerade teorin har egentligen sin upprinnelse i kravet på en tillfredsställande reglering av ansvarigheten i allmänhet för kollektivavtalets upprätthållande. Söker man från densamma som utgångspunkt bevisa eller hämta stöd för ett visst ordnande av ansvarigheten, kan

¹⁾ Prop. 1910, 73.

man därför lätt råka in i en cirkel. Beträffande förenings-teorien är en sådan risk knappast så stor, eftersom denna teori erbjudit sig som den naturligaste från gällande föreningsrättsliga grundsatser i allmänhet. I och för sig behöver varken den kumulativa eller alternativa varianten av den kombinerade teorien medföra annat än att föreningen svarar för egna åtgöranden. Kumuleringen kan ligga däri, att en bestämd förpliktelse — den typiska är fredsplikten — åligger *både* förening och medlemmar,¹⁾ dock så att vardera svarar för endast den avtalskränkning, han själv låtit komma sig till last. Den alternativa varianten innebär, att skilda förpliktelser påvila föreningen och medlemmarna.²⁾ Men till denna begreppsbestämning har man icke inskränkt sig. Sålunda låter SCHALL den av honom förfäktade kumuleringen av förpliktelser eo ipso medföra, att föreningen har skyldighet sörja för, att medlemmarna iakttaga normenligt handlande.³⁾ Och RUNDSTEIN, som antar olika möjligheter beträffande partställningen, låter den kombinerade teorien i dess kumulativa fattning betyda, att »der Verband die Uebernahme der Erfüllungsgarantie und der Haftung für das vertragsmässige Verhalten seiner Mitglieder verspricht,»⁴⁾ alltså ett steg längre än Schall. ENECCERUS synes anse föreningens skyldighet att »wenn nicht etwa eine Garantie übernommen ist, — — — seine Mitglieder mit den ihm zustehenden indirekten Zwangsmitteln (Ausschliessung, Versagung von Unterstützungen) zur Beobachtung des Tarifvertrages anzuhalten,» vara alldeles oberoende av, huruvida i det enskilda fallet föreningen är ensam part eller även ställföreträdare för medlemmarna.⁵⁾ Att märka

¹⁾ Ovan s. 67.

²⁾ RUNDSTEIN, Wiss 108.

³⁾ A. a. 115 f., 120.

⁴⁾ Streitfr., 41. — Jmf. dock Wiss. 118.

⁵⁾ I: 2, s. 384.

är också WÖLBLINGS uppfattning, enligt vilken föreningens förpliktelse att vidtaga åtgärder mot sina medlemmar betingas (eller bör betingas de lege ferenda?) av en föregående uppfordran från medkontrahenten.¹⁾ Å andra sidan ha anhängare av föreningsteorien i tysk rätt hävdad, att föreningen bör antagas ha utfäst sig att använda alla till buds stående medel för att hindra medlemmarna från normstridigt förhållande,²⁾ eller att föreningen i detta avseende åtagit sig garanti för medlemmarna.³⁾

De *franska* lagförslagen, som alla stå på den kombinerade teorins ståndpunkt, ha med undantag för det Dörmegue'ska regeringsförslaget av 1906, uttryckligen bestämt föreningens ansvarighet såsom en förpliktelse »de ne rien faire de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective,» såsom uttrycket med ringa variation lyder.⁴⁾ Därjämte tillägges, att föreningen ej garanterar avtalets uppfyllande i annan mån än avtalet själv stadgar. I doktrinen ha olika åsikter framkommit. Lagförslagets ståndpunkt — som med all sannolikhet innebär, att föreningen svarar endast för egna åtgöranden — anses såsom uttryck för gällande rätt av vissa författare,⁵⁾ medan man på annat håll antagit en längre gående ansvarighet.⁶⁾ Även med utgångspunkt från den uppfattning av kollektivavtalet såsom ett slags tredjemansavtal, vilken hävdats av franska

¹⁾ Archiv, 884. — Se vidare ROSENTHAL, 168 f.; KÖPPE, 114; Weiterbildung des T. V:s, 246.

²⁾ SINZHEIMER, II, 161 f; se ock LANG, 102, som för schweizisk rätt förfäktar samma ståndpunkt.

³⁾ HÜGLIN, 88 f.

⁴⁾ De av Société d'Etudes législatives, 1904 (art. 8) och 1907 (art. 52) utarbetade förslagen; Regeringsförslaget 1910 (art. 8). — Se ock OLIN, 115.

⁵⁾ NAST 204, 322, men jmf. 206 not 1; PASSAMA, 67. Se kritiken hos PIROU, 243 f.

⁶⁾ RAYNAUD, 278, 283 not 2.

författare, kan det givetvis bli fråga om en utsträckning av föreningens förbindelser.

Från här behandlade spörsmål måste noga skiljas de bekanta tvistefrågor i den *engelska* rätten, som ledde till 1906 års Trade Disputes Act.¹⁾ De rörde icke frågan om innehållet i föreningarnas obligatoriska förpliktelser utan om deras ansvar för sina organs rättsstridiga handlingar. Det gällde alltså närmast fullmaktsgrundsatsernas tillämpning.

I *nederländsk* rätt ha även rått olika meningar. Innan 1907 års lag antagits, ställde sig sålunda WILLEUMIER på den ståndpunkten, att föreningen endast svarade för egna åtgöranden, därest ej en längre gående ansvarighet blivit särskilt utfäst i avtalet. Detta gällde såväl arbetsgivareföreningen i avseende å förpliktelsen till slutande av normenliga arbetsavtal, som fackföreningen beträffande fredsplikten.²⁾ Å andra sidan förklarade NELISSEN, att föreningen alltid borde anses ha garanterat medlemmarnas efterlevnad av kollektivavtalets regler.³⁾ På NELISSENS sida torde också v. ZANTEN ha ställt sig i principfrågan om utsträckning av föreningsansvaret,⁴⁾ ehuru han i övrigt antar fackföreningens förpliktelse endast avse arbetsfreden.

Lagen av 1907 med dess kortfattade reglering av kollektivavtalet innehåller intet uttryckligt stadgande. Delvis kan ett sådant anses överflödigt, eftersom det normstridiga arbetsavtalet, ifall det är slutet mellan personer, som båda äro bundna av kollektivavtalet, under alla förhållanden kan förklaras ogiltigt. Något behov att göra föreningen ansvarig och på denna väg ingripa mot medlem existerar sålunda icke i detta avseende. Däremot kvarstår problemet olöst

¹⁾ OLIN, 118.

²⁾ Detta framgår tydligt hos WILLEUMIER, 196, 202. Hur RUNDSTEIN, Wiss. 126 f. kan få fram den inkonsekvens, för vilken han beskyllder W., är mig oförklarligt.

³⁾ NELISSEN, 228 ff.

⁴⁾ HANDELINGEN II, 68 f.

beträffande fredsplikten. Meningarna torde också fortfarande vara delade. MERKELBACH har sålunda uttalat sig mot föreningens garantiskyldighet och stannat vid en dess förpliktelse att vidtaga åtgärder mot medlemmar, som icke iakttaga kollektivavtalets regler,¹⁾ medan däremot v. ZANTEN hävdar föreningens garantiplikt.²⁾

En *belgisk* lag om fackföreningar av 1898 torde för det begränsade område, lagen omfattar, bestämma, att föreningen är ansvarig, om den underlåter påverka medlemmarna att följa kollektivavtalet.³⁾

För *finska* rättens del har GRANFELT antagit, att förningsmedlemmarna äro personligen bundna av kollektivavtalet i egenskap av kontrahenter. Däremot synes han icke tillägga föreningen annat ansvar än för egna åtgöranden, detta också endast om över huvud en rättsförmögen förening kontraherat.⁴⁾ I *Norge* har SOLNØRDAL hävdar en föreningens skyldighet att använda »organisationsmässige midler» mot medlemmarna för att upprätthålla kollektivavtalet, och han framhåller som sådana »allmindelig paavirkning, dernæst ilæggelse av straffe i den utstrækning, som organisationens love tillater — — — og endelig som ytterste middel udstøtelse av foreningen.» Däremot anser han icke föreningen skyldig ingripa med rättsliga exekutionsåtgärder mot medlemmarna.⁵⁾ I *Danmark* synes USSING vara av den uppfattningen, att föreningen icke ansvarar för andra åtgärder än sådana, den själv godkänt

¹⁾ MERKELBACH, 143.

²⁾ G. K. G. XV sp. 392. OLINS uttalande, s. 114, att i nederländsk rätt »synas såväl teori som praxis vara eniga därutinnan, att förening, som avslutat kollektivavtal, blir skadeståndsskyldig, därest dess medlemmar bryta avtalet» kan sålunda icke anses riktigt.

³⁾ BRIQUET: La législation belge des Unions professionnelles (1900), 230.

⁴⁾ GRANFELT, 140.

⁵⁾ Indstilling, Bil. 3, s. 14.

och yrkar de lege ferenda en begränsad garanti från föreningens sida för medlemmarnas normenliga uppträdande.¹⁾

Angående *svensk rätt*, torde den ståndpunkt vara riktigast, som enligt det förut anförda citatet 1910 års lagförslag intog. Därest intet uttryckligt åtagande skärper ansvarigheten, anse vi föreningen böra häfta endast för handlingar, företagna å dess vägnar med bindande verkan enligt allmänna föreningsrättsliga grundsatser.²⁾ Det har visserligen invänts häremot, att avtalet nära nog berövas allt värde, om enskilda medlemmar av endera organisationen opåttalt kunna frångå detsamma. Men den här intagna ståndpunkten innebär endast, att motparten i avtalet ej kan omedelbart på rättslig väg vinna skydd för avtalets normer. Korrektivet mot avvikelser från kollektivavtalet i ena eller andra avseendet från medlemmarnas sida bör enligt rådande rättsgrundsatser sökas i självhjälpen. Denna är av två slag. Dels kan den förening, varav den felande är medlem, vidtaga disciplinära åtgärder enligt sina stadgar, något som oftast skall ligga i dess eget inträse. Dels kan motparten använda de stridsmedel, som eljest varit förbjudna. Med juridisk terminologi kan man säga, att den prestation, som uppfyllandet av fredsförpliktelsen innebär, får innehållas gentemot sådan person. Härtill återkomma vi emellertid i annat sammanhang.

Det förekommer dock, att avtalen närmare precisera föreningens förpliktelse och utsträcka dess ansvarighet utöver vad här antagits såsom tolkningsregel.³⁾ Vi citera en bestämmelse från riksavtalet inom typografyrket i Sverige:

¹⁾ Beretning, Bil. I, s. 7, 18. Se ock Voldgifts-Kendelser, Sag 4: 90, 7: 160, 12: 100, men jmf. a. a. Sag. 9: 220.

²⁾ Föreningens ansvarighet är beroende av de *beslutande* organens åtgärder. Genom dessa kan föreningen begå kontraktsbrott. Se CHYDENIUS, 317 f. — Även Voldgifts-Kendelser, Sag 21: 43.

³⁾ Kollektivavtal I, 109.

»Bryter medlem av endera organisationen mot denna förhandlingsordning eller mot icke överklagat beslut av skiljenämnden eller mot beslut av skiljedomstolen, är organisationen skyldig använda alla till buds stående medel. Därmed förstås i denna förhandlingsordning, att huvudorganisationen är skyldig 1) att skriftligen inom tvenne dagar efter delgivning uppmana felanden att ställa sig denna förhandlingsordning och i enlighet därmed träffade avgöranden till efterrättelse; 2) meddela felanden, att för så vitt icke omedelbart rättelse äger rum han blir sina rättigheter förlustig och icke erhåller vare sig moraliskt eller ekonomiskt understöd från sin organisation; att uteslutning ur organisationen kommer att följa och att återinträde i organisationen med därtill hörande rättigheter icke kan vinnas, förrän begånget fel gottgjorts.

Nekar eller försummar felanden att omedelbart ställa sig huvudorganisationens tillsägelse till efterrättelse, skall han tvenne dagar efter mottagen uppmaning vara sina rättigheter som organisationsmedlem förlustig.» ¹⁾

Å andra sidan ser man stundom bestämmelser i avtalen, som uttryckligen begränsa förenings ansvarighet. Vi anföra följande:

»I detta avtal inbegripen organisation kan ej ställas till ansvar för vad den enskilde arbetsgivaren eller arbetaren företager, då denne icke handlat på organisationens order. Dock äro organisationerna skyldiga tillhålla sina medlemmar, att de ovägrigt följa de bestämmelser, som avtalet innefattar.» ²⁾

Om man alltså delar den uppfattningen, att föreningen icke ansvarar för annat än egna åtgöranden och icke ens bör anses ha förbundit sig i avtalet till positiva åtgärder

¹⁾ Kollektivavtal för Typogr. yrkena i Sverige att gälla från ¹/₁₀ 1910—¹/₇ 1914, § 100.

²⁾ Kollektivavtal, II, 392.

mot medlemmars normstridiga handlande, kan ett avtalsbrott endast föreligga, om den är själv delaktig i sådant handlande. I detta fall är föreningen tydligen utesluten från möjligheten att föra talan mot den delaktighet i det normstridiga arbetsavtalet, som kan tillskrivas motparten. Därest arbetsgivarna A, B och C ha slutit kollektivavtal med fackföreningen X, men sedermera A sluter normstridigt arbetsavtal med fackföreningsmedlemmen x, kan B och C rikta anspråk mot X endast om föreningen skulle stå bakom saken, t. ex. om den givit ett särskilt medgivande till arbetsavtalet. I sådant fall har X naturligtvis inga anspråk mot A. Vanligen skulle dock förhållandet gestalta sig så, att X vore berättigad påtala A:s normstridiga förhållande, och detta bleve då enda utvägen att få det rättsstridiga tillståndet hävt.

Till sist återstår frågan om den inre bundenheten å arbetsarsidan, d. v. s. mellan föreningen och dess medlemmar. Sträcker sig denna därhän, att fackföreningen kan rättsligen beivra medlemmarnas normstridiga handlande? Kan fackföreningen föra talan mot den medlem, som inom kollektivavtalets giltighetsområde antagit arbete på sämre villkor än kollektivavtalet bestämmer? Denna fråga tillhör egentligen föreningsrätten.¹⁾ Dock må här framhållas såsom vår uppfattning, att en sådan talan icke kan bifallas. Föreningen kan, alltefter stadgarnas innehåll, med disciplinära åtgärder ingripa mot medlemmar, som icke ställa sig till efterrättelse vederbörligen fattade föreningsbeslut inom föreningens kompetensområde. Och ett sådant beslut ligger ju till grund för kollektivavtalet. Men en direkt uppfyllelse av föreningsmedlemmarnas förpliktelser mot föreningen torde enligt svensk rätt icke kunna framtvingas.

¹⁾ Så ock t. ex. PIROU, 300: »pour expliquer l'action du syndicat contre ses membres, il faut supposer une obligation des membres vis-à-vis du syndicat et cette obligation ne résulte pas du contrat collectif mais d'un pacte antérieur.»

För denna uppfattning må åberopas ett uttalande av CHYDENIUS angående finsk rätt. »Den enskilde kan icke — säger CHYDENIUS ¹⁾ — genom att ingå i en förening avstå från rätten att själv bestämma om sina arbetskontrakt. Hans medlemskap måste vara frivilligt . . . Om så är, synes en arbetareförening, vars medlem icke underkastar sig dess beslut, utan ingår mot dem stridande arbetskontrakt, väl kunna stöta ut honom, men icke kunna under någon förutsättning göra gällande, att hans avtal är ogiltigt eller bör till innehållet ändras så, att den överensstämmer med den av föreningen och yrkesidkarna beslutade tariffen.»

En motsatt ståndpunkt, åtminstone de lege ferenda, intogs av de svenska lagförslagen, ²⁾ och är ganska allmänt vedertagen i utländsk doktrin. Stundom har detta inre förhållandet mellan föreningen och dess medlemmar gjorts till det väsentliga i kollektivavtalet, till dess rättsliga substrat. I det föregående har berörts ett yttrande av CHYDENIUS, ³⁾ som i själva verket syftar hitåt. Den norske förf. SOLNØRDAL har i sin framställning av kollektivavtalets rättsliga natur antytt en uppfattning i samma riktning. Han anser kollektivavtalet innebära, att arbetsgivaren utfäster sig att vid slutande av arbetsavtal iakttaga de regler beträffande arbetsvillkoren, som fackföreningen fastställt för sina medlemmar, samt att fackföreningen å sin sida utlovar att icke förändra dessa regler under avtalad tid. Denna uppfattning kan även tillämpas på avtal, som arbetsgivareförening ingått, vilka sålunda innebära, att även sistnämnda kontrahent utfäster sig att fastställa vissa regler för sina medlemmar. SOLNØRDAL's åsikt behöver knappast medföra andra praktiska konsekvenser än den vanliga Verbandsteorin. Men

¹⁾ CHYDENIUS, 303.

²⁾ Prop. 1910, § 11; motiven s. 149. Prop. 1911, § 3; motiven s. 68.

³⁾ Ovan s. 27 ff.

den gör lönetarifferna och övriga normer i kollektivavtalet till föreningarnas inre angelägenheter, en konstlad och onaturlig uppfattning. Den fråga vi här behandla, nämligen angående medlemmarnas rättsliga bundenhet av föreningens beslut, är egentligen icke avgjord med SOLNØRDAL's förklaring av kollektivavtalet. Ett avtal, varigenom föreningen utåt förbinder sig att pålägga medlemmarna vissa regler, kan ha rättsverkningar såsom avtal, även om föreningen icke har rättsliga medel att direkt åstadkomma normenliga arbetsavtal.

De som antaga en fristående, från kollektivavtalet härstammande förpliktelse för medlemmar av en kontraherande förening gent emot föreningen, måste emellertid uppfatta förhållandet på ett sätt, som närmar sig SOLNØRDALS åsikt. Att följa kollektivavtalets regler blir detsamma som att fullgöra prestationer till föreningen, åtaga *i själva kollektivavtalet*.¹⁾ De som åter nöja sig med att åberopa det föreningsbeslut, som måste föregå kollektivavtalets uppkomst, ha icke anledning att behandla bundenheten såsom en specifik verkan av avtalet. Det är då tillräckligt att hänvisa till föreningsrätten, och frågan måste enligt vår uppfattning besvaras på det sätt här ovan antytts. Genom att delta i ett beslut om kollektivavtalets slutande mellan fackföreningen och arbetsgivare, har den enskilda fackföreningsmedlemmen icke gjort något särskilt, personligt åtagande att i sin mån följa avtalet, vilket blir ännu mer uppenbart, om han antages ha varit i minoritet och röstat mot avtalet. I bägge fallen har han endast handlat såsom föreningsorgan, röstberättigad medlem å föreningsmöte. Men föreningen kan fordra, att medlemmarna icke motarbeta föreningens syften, och ett normstridigt uppträdande bör där-

¹⁾ Från en ombudsteori (i vidsträckt mening) jämte antagandet av föreningens ansvarighet för medlemmarnas handlingar, kan den inre bundenheten förklaras såsom ett slags regressrätt för föreningen.

för vara tillräcklig anledning för vidtagande av de disciplinära medel, i sista hand uteslutning, som föreningen har till sitt förfogande. Föreningens stadgar måste därvid läggas till grund för tolkningen.

2) Arbetsgivareförening kontraherar med fackförening.

Såsom vi sett i det föregående, är stundom arbetsgivareföreningen representant för flera eller färre av sina medlemmar vid avtalets slutande. Emellanåt underskriva också medlemmarna särskilda avtal, upprättade på grundvalen av det generella, av föreningen undertecknade. Här ifrågavarande förpliktelser äro då att uppfatta enligt de allmänna reglerna i 18: 2 H. B. Huvudmannen, icke fullmäktigen, blir sålunda bunden. Något föreningsansvar kan icke antagas. En annan sak är, att prövningen av fullmaktens omfång kan vålla svårigheter.¹⁾ Där fullmäktigskap ej föreligger, är föreningen naturligen ensam subjekt för rättigheter och förpliktelser. Förhållandet blir då å bägge sidor sådant, som vi nyss framställt det för arbetarsidan. Har, sedan kollektivavtalet undertecknats av resp. föreningar, en medlem av arbetsgivareföreningen underlåtit att ändra de hos honom rådande arbetsvillkor till överensstämmelse med kollektivavtalet, kan fackförbundet inte direkt vända sig med sin talan mot föreningen, såvitt denna ej ställt sig solidarisk med sin medlem i påtaglig form, ej heller mot arbetsgivaren själv, som aldrig varit kontrahent i kollektivavtalet. Finnas inga vitesbestämmelser eller uttryckliga åtaganden, som skärpa föreningens ansvarighet, kan alltså i detta ej ovanliga fall kollektivavtalet icke efter sitt innehåll verkställas med anlitande av domstol. Detsamma gäller vice versa, om en enstaka fackförbundsavdelning

¹⁾ Föreningsstadgar, huvudmannens föregående åtgörande o. s. v. lämna hållpunkter för tolkningen.

eller medlem därav handlar normstridigt i samförstånd med någon arbetsgivare. Har däremot arbetsgivareföreningen gjort sig skyldig till kontraktsbrott, blir den skadeståndsskyldig. Att även kontraktsbrott från endera parten kan ge motparten befogenhet att häva avtalet, är naturligt. Här om gälla allmänna grundsatsar.¹⁾

Den här givna framställningen av kollektivavtalets viktigaste rättsverkan ger intrycket av en alltför invecklad mekanism. Detta har dock delvis sin förklaringsgrund däri, att undersökningen kretsat kring möjliga störningar i avtalets verksamhet. Praktiskt sett torde emellertid domstolarna oftast få att göra med arbetsavtalen enbart. Så snart det kan presumas,²⁾ att det individuella avtalet ingåtts

¹⁾ För kuriositetens skull må här från PIROU, 230, anföras ett schema över de anspråk, som kollektivavtalet skulle alstra, under förutsättning, att den kombinerade teorin lägges till grund och att specifika förpliktelser mellan medlemmar och förening bestå:

Förenings- anspråk	arbetsgivare- föreningens	mot medlemmar	1
		» fackförening	2
		» enskild arbetare	3
	arbetare- föreningens	mot medlemmar	4
		» arbetsgivareförening	5
		» enskild arbetsgivare	6
Individuella anspråk	arbets- givarens	mot fackföreningen	7
		» enskild arbetare	8
		» arbetsgivareföreningen	9
		» (enskild arbetsgivare *).....	10
	arbetarens	mot arbetsgivareförening	11
		» enskild arbetsgivare	12
		» fackförening	13
		» (enskild arbetare *).....	14 (12)

²⁾ Vi behandla ej här de allmänna grundsatserna ang. förutsätt-

*) Sådana anspråk medgävos ej enligt Prop. 1910 och 1911, men väl enl. det ursprungliga svenska regeringsförslaget 1910. Se Prop. 1910, s. 119, § 3 och lagrådets yttrande s. 148 f.

på kollektivavtalets grund, äro kontrahenternas prestationer lättare uttvingbara. Har en arbetsgivare, utan att avskeda sina arbetare, under kollektivavtalets giltighetstid sänkt lönen under fastställt belopp, ökat arbetstiden etc., föreligger kränkning av de individuella avtalen. De enskilda arbetarna äro målsägande. Kollektivavtalet är icke längre den omedelbara rättsgrunden för deras talan, endast upplyser om de individuella avtalens innehåll. Uppsägas åter först de individuella avtalen, för att arbetsgivaren sedan må kunna införa normstridiga villkor med arbetarnas formella samtycke, kan i vissa fall en rättsstridig lockout anses utbruten, och denna ger då upphov till särskilda rättsverkningar. Låta arbetarna slutligen förmå sig att acceptera de erbjudna normstridiga villkoren, återstår den utväg, som i denna avdelning skildrats: fackföreningen påtalar det arbetsgivarens avtalsbrott, som avslutandet av normstridiga arbetsavtal innebär.

Tillägg.

Speciella arbetsavtal.

Kollektivavtal ingås stundom på de arbetsområden, som regleras av sjölagen.¹⁾ Den omständigheten, att de sjörättsliga arbetsavtalen äro specialrättsligt behandlade, delvis genom tvingande lagbud, utgör i och för sig intet hinder mot giltigheten av normerande kollektivavtal. Men naturligtvis äro dessas rättsverkningar begränsade på åtskilliga

sättningarna för en dylik presumtion. Tydligt är, att den som påstår, att ett från kollektivavtalet avvikande arbetsavtal ingåtts i strid mot åtagna förpliktelser, i regel skall befinnas bevisskyldig. — Kollektivavtalets normer kunna ofta anses ha legat till grund för arbetsavtal inom dess giltighetsområde, även om kontrahenterna ej känt till alla enskildheter i förstnämnda avtal. Se OERTMANN i Posener's Rechtslexikon, art. Tarifvertrag.

¹⁾ Kollektivavtal II, 470 ff.

punkter till följd av Sjölagens reglering. — De svenska lagförslagen omfattade helt visst även kollektivavtal på detta område.¹⁾

Arbetsavtal mellan redare och besättning äro icke skriftliga i den meningen, att muntliga avtal skulle vara ogiltiga.²⁾ Men skriftlig form är förutsättning för påmönstring, och sådan är, vid straffansvar för befälhavaren, i vissa fall obligatorisk.³⁾ Därest påmönstring äger rum och förhyrningsvillkoren införas i motbok och sjömansrulla,⁴⁾ torde dock överenskommelser vid sidan av de skriftligen avfattade villkoren vara giltiga och nämnda handlingar endast utgöra bevismedel.

Ett kollektivavtal utövar sin normerande verkan på förhyrningskontrakten inom tillämpningsområdet, ifall tariffen jämte övriga arbetsvillkor bifogas de handlingar, som upprättas vid påmönstringen,⁵⁾ eller om uttrycklig hänvisning därvid sker till kollektivavtalet. Men även eljest torde resp. part i förhyrningsavtalet äga rätt att föra bevis därom, att kollektivavtalets regler lagts till grund för arbetsavtalet, oaktat motbok och sjömansrulla ingenting innehåller i åberopade hänseenden. Naturligtvis kunna icke överenskommelser, som strida mot tvingande lagbud, på denna väg bli bindande.

Även tjänstehjonsavtal enligt Legostadgan kunna vara kollektivt reglerade.⁶⁾ Den form, i vilken dessa avtal måste ingås, hindrar icke, att kollektivavtalet kan vara normerande, utan att skriftlig överenskommelse härom upprättats mellan det individuella avtalets parter.⁷⁾ Tvingande lagbud sätta en gräns för kollektivavtalets normerande verkningar. Å andra sidan skall ett frångående av Legostadgans bestämmelser i mer väsentliga punkter lätteligen betyda, att tjänstehjonsavtal icke är för handen.⁸⁾

¹⁾ Prop. 1910, § 1, och motiven s. 63, 147; jmf. s. 14, § 4; Prop. 1911, s. 2, § 1. — Även Propp. § 4 skulle sålunda ha gällt sjörättsliga arbetsavtal. Men några häntydningar härom skulle inte finnas i sjölagen och dithörande förordningar. Man förstår lätt, vilket bryderi detta sakernas tillstånd skulle förorsakat t. ex. konsulär å utländsk ort, som vid avmönstring icke kunnat lita på motbok och sjömansrulla.

²⁾ PLATOU, *Forelæsninger over Norsk Søret*, 192.

³⁾ K. F. ang. sjömanshusen i riket samt sjöfolks på- och avmönstring, ^{13/7} 1911, §§ 33, 36—39, 55.

⁴⁾ Se nyss anf. K. F. § 36: 1:o och § 36: 4 jämte formulär till sjömansrulla.

⁵⁾ Nord. Sørretsdomme, 1900, s. 150.

⁶⁾ Kollektivavtal, II, 69.

⁷⁾ Jmf. WINROTH, 134 ff.

⁸⁾ Se WINROTH, 2 f.; BJÖRLING, 143 f.

TREDJE AVDELNINGEN.

Kollektivavtalets fredsfunktion.

Det kan förefalla motsägande att söka härleda en specifik »fredsförpliktelse» ur kollektivavtalet, när detta icke fattas som ett verkligt arbetsavtal, garanterande arbetsprestationer från arbetarnas sida och tillhandahållande av arbete, eller rättare löneprestationer, från arbetsgivarna. Om vi med fredsförpliktelse mena den rättsliga skyldigheten att underlåta arbetsstrider, — innebörden av begreppet arbetsstrid skall i det följande utredas — synes en dylik obligatorisk bundenhet endast kunna åligga parterna i arbetsavtalen. Där åter följer den av sig själv enligt gällande rätt. Att den som åtagit sig prestera arbete under viss tid, ej kan »nedlägga» arbetet utan särskild rättsgrund, är uppenbart, liksom att motparten, som förbundit sig att tillhandahålla arbete mot vederlag för arbetsprestationerna, ej äger »utestänga» de arbetande under avtalstiden, undandraga dem arbetstillfällen utan ersättning. Med det individuella arbetsavtalet som utgångspunkt blir gränsen mellan lovlig och rättsstridig arbetsinställelse lätt att uppdraga. Lovlig är den strejk eller lockout, som uppstår genom arbetsavtalens behöriga utlöpande, vare sig den bestämda avtalstiden gått till ända eller en stadgad frist iakttagits eller avtalen kunnat av särskild anledning omedelbart hävas av de strejkande eller lockoutande. Rättsstridig är den arbetsinställelse, som sker i strid mot åtagna förpliktelser att arbeta, resp. att

lämna arbetstillfälle (eller vederlag därför), och den innebär en mängd kontraktsbrott, dröjsmål från gäldenärers eller borgenärers sida.¹⁾ Visserligen kan även här en mångfald komplikationer uppstå, när det skall avgöras, om en behörig uppsägning skett, t. ex. huruvida ena parten till följd av motpartens kontraktsbrott blivit befogad häva arbetsavtalet utan iakttagande av normal uppsägningsfrist.

Det är emellertid allmänt erkänt, att kollektivavtalet invecklar dessa rättsförhållanden i hög grad genom att alstra en särskild förpliktelse för parterna att underlåta arbetsinställelse, även där sådan enligt nyss angivna regler skulle vara lovlig. Denna uppfattning av kollektivavtalets rättsverknningar måste tränga sig fram. De industriella arbetsavtalen ingås vanligen på obestämd tid, och uppsägningsfristen är, om överhuvud fastställd, nästan alltid tämligen kortvarig. De faktorer, som framkallat denna korta uppsägningsfrist i avtalen, kunna ej förklaras såsom härledda ur en önskan att hålla den rättsliga möjligheten till arbetsstrider öppen. Åtminstone bör, såsom vi i inledningen framhållit, *kollektivavtalets* uppkomst ställas i direkt samband med parternas strävan att *trygga* arbetsfreden under avtalsperioderna.

Kollektivavtalet kan sägas ha upphävt motsättningen mellan intresset av korta uppsägningsfrister för de individuella avtalen och av arbetsfred under längre perioder. Det har lyckats därigenom, att den planmässiga, i stridssyfte företagna arbetsinställelsen i viss mån lösgjorts från rättsligt samband med arbetsavtalen. Den ernådda harmonin vore vunnen på arbetarens bekostnad, ifall den innebure endast, att arbetsgivaren — som har största fördelen av korta uppsägningsfrister — kunde fritt begagna uppsägningsrätten och ändå vara skyddad mot sådant bruk av samma uppsägningsrätt från arbetarnas sida, som framför allt kunde

¹⁾ BJÖRLING, 141 f.

befaras ligga i deras intresse: strejken. Men nu ha arbetarna i någon mån ett korrektiv mot godtyckliga avskedanden i arbetsgivarens bundenhet vid kollektivavtalets normer trots växlingar i arbetarstammen. Ett ytterligare vederlag för den uppgivna »strejkrätten» ha de fått i arbetsgivarens utfästelse, tyst eller uttryckligt, att underlåta lockout. I denna punkt är dock rättsuppfattningen ännu ej stadgad. Såsom vi skola finna i det följande, kan arbetsgivarens fredsförpliktelse lätt bli illusorisk. Här måste dock rättsutvecklingen skapa ökade garantier mot arbetsgivarens fria användning av »rätten att fritt antaga och avskeda arbetare», om kollektivavtalet skall fylla sin uppgift.

I såväl doktrin som lagförslag möter man en önskan att framhålla och närmare bestämma kollektivavtalets rättsliga verkan på arbetsstriderna.¹⁾ Det kan dock spörjas, om denna skyldighet att underlåta arbetsstrider behöver betecknas såsom en förpliktelse till prestation. Från enstaka håll har framkastats en annan möjlighet. I en recension av WÖLBLING's arbete antar STINTZING,²⁾ att den föregivna förpliktelsen kan uppfattas såsom villkorsbestämmelse. Arbetsgivarna förplikta sig att följa tariffen, under villkor att från arbetarsidan icke nödgas befara störningar i produktionen genom arbetsinställelser o. d. Därvid kunna föreningarna åta sig garanti för sina medlemmar eller en skyldighet att avvända dylika störningar. De så uppfattade förpliktel-

¹⁾ LOTMAR har knappast uppfattat fredsplikten som en specifik, ur kollektivavtalet härledd förpliktelse, vare sig i avhandlingen i Braun's Archiv XV eller i Arbeitsvertrag I. Men jmf. hans uppsats i Deutsche Juristenzeitung 1908, sp. 905.

Se vidare t. ex.: Prop. 1910, s. 144; Der Tarifvertrag, I, 16; WÖLBLING, Ackordvertrag, 306; ROSENTHAL, 192; RUNDSTEIN, Franz. 44 och Streitfr. 16, not 2; HÜGLIN, 23; KOBATSCH, 15; ZIMMERMANN i G. K. G. XV, sp. 419. — Angående litteraturen för övrigt hänvisas till de vid särskilda rättsfrågor citerade förf.

²⁾ I Archiv für die gesamte Staatswissenschaft, 1909, 176.

serna kunna bringas i ett förhållande av ömsesidighet. Därigenom skulle möjligen uppkommande skadeståndsanspråk på grund av strejk icke göras beroende av den nästan olösliga frågan om kontraktsbrott, utan bedömas efter utom-obligatoriska skadeståndsregler.

STINTZING'S uppfattning visar sig knappt möjlig att närmare utföra. Först och främst berövas kollektivavtalet sin karaktär av tvåsidigt avtal, om arbetarpartens fredsförpliktelse icke ställes som vederlag mot arbetsgivarens plikt att följa tariffen. Vidare skulle en arbetsinställelse eller en bojkott, hur obetydlig som helst, betyda ett resolutivt villkors inträdande och leda till rättsförhållandets lösning. Vilka omöjliga konsekvenser detta skulle medföra, säger sig själv. Villkorslärans grundsatser synas överhuvud icke kunna tillämpas här. Däremot kan under vissa förhållanden en arbetsinställelse, varför kontrahenterna själva ej ansvara, betraktas från synpunkten av en väsentlig förutsättnings bortfallande.

I den kommande framställningen följes samma plan som i nästföregående avdelning i den utsträckning likheterna det påkalla. Först undersökes vad man kunde kalla freds-klausulens giltighetsområde i skilda hänseenden. Därmed besvaras frågan, vilka arbetsstrider enligt parternas avsikt icke få äga rum under avtalstiden. Vidare behandlas arbetsstridernas inflytande på arbetsavtalen. Slutligen återstår att närmare bestämma innehållet av den parterna åliggande fredsforpliktelsen vid olika avtalsformer och sättet för dess uttvingande, varvid ofta återkomma frågor, som i föregående avdelning diskuterats.

I.

Fredsförpliktelsens innehåll.¹⁾

I det föregående har uttrycket »fredsförpliktelse» använts för att beteckna vissa i kollektivavtalet av kontrahenterna åtagna förpliktelser att under avtalstiden underlåta arbetsstrider i vidsträckt mening. Det är vår uppgift här att närmare precisera de ifrågavarande stridsmedlens innebörd och att bestämma, i vad mån kollektivavtalet juridiskt sett garanterar »arbetsfred» under avtalstiden.

Arbetsstriderna kunna uppdelas i *arbetsinställelser* och *bojkott*. Till den förra räkna vi naturligtvis strejken eller arbetsnedläggelsen samt lockouten eller arbetsavstängningen (utestängning, avspärrning). Bland de arter av bojkott, som kunna ifrågakomma, märkas särskilt »svarta listor» och »blockad.»

Vid avgränsning av strejkens begrepp måste vi lämna arbetsavtalet utanför. I förhållande till de individuella avtalen *kan* strejken innebära dröjsmål att prestera arbete, men arbetsnedläggelsen kan också sammanfalla med arbetsavtalens upphävande. Slutligen kan strejken stundom betyda ett avbrott i arbetsprestationerna, utan att vare sig arbetsavtalet därmed upphör eller arbetaren gör sig skyldig till avtalsstridigt dröjsmål. Då LOTMAR yttrar, att strejk är blott delvis ett juridiskt begrepp,²⁾ är detta riktigt så till vida som t. ex. en strejk, vilken ej innebär dröjsmål med de i arbetsavtalen åtagna förpliktelser att prestera arbete, och som sker utanför kollektivavtalets område, saknar rättslig betydelse. Däremot framhålla vi gent emot LOTMAR, att strejken kan bestämmas såsom juridiskt begrepp, utan att arbetsavtalet tas till utgångspunkt för bestämningen. Kol-

¹⁾ Se ang. hela detta kap. mina uppsatser i Ek. T. 1910.

²⁾ A. V. II, 123, not 2.

lektivavtalet har åstadkommit en förflyttning av de juridiska begreppens gränsmärken utåt folkhushållningens marker.

Att ge en exakt, för juridiskt bruk användbar definition på de olika arbetsstriderna, är väl för närvarande knappt möjligt. Efterföljande bestämmingar göra ej anspråk på fullständighet.

En *strejk* kan sägas föreligga, om ett flertal arbetare vid ett företag samtidigt ¹⁾ inställa arbetet i gemensamt stridssyfte och i uppsåt att åter upptaga arbetet hos samme arbetsgivare efter stridens slut. ²⁾ Att arbetsavtalet ej utgör grundval för begreppsbestämningen medför, att en väsentlig betydelse i definitionen kan givas åt *syftet* med arbetets inställande. Det är ej fråga om endast skuld eller casus, om högre eller lägre grad av ursäktlighet. Ändamålets beskaffenhet medtages i den juridiska definitionen. ³⁾ Detta »stridssyfte», såsom vi i korthet kalla det, innebär, att strejken vidtagits i ändamål att utöva påtryckning å arbetsgivaren, att förmå honom eller indirekt genom honom andra arbetsgivare till vissa åtgöranden eller underlåtanden. Strejken är vidare ett tillfälligt avbrott i arbetet i den meningen, att de strejkande ha för avsikt att fortsätta arbetsförhållandet, ⁴⁾ de ha

¹⁾ Jmf. dock UNDÉN, 155, och där anført ställe hos WEBB, Ind. Dem., ang. »strike in detail.» — Förfarandet är kanske icke alldeles okänt i Sverige. I stadgarna för Västra Sveriges Gattstensindustriidkareförbund, 1907, har jag funnit följande bestämmelse:

»Lika med strejk skall betraktas tydlig och planmässig s. k. »avflockning» (avfolkning?), varmed förstås, att arbetarna efter öppet eller hemligt avtal successivt lämna en arbetsplats och hålla den blockerad.»

²⁾ Se närmare UNDÉN, 153 ff. — Jmf. ock Voldgifts-Kendelser, Sag 13: 150, Sag 17: 111.

³⁾ Så ock hos LOTMAR, A. V. I, s. 123; SINZHEIMER, II, 148, 169; OERTMANN, Recht der Schuldverhältnisse, 3 u. 4 Aufl., 670; MEIJERS, 80; Indstilling s. 2, § 1.

⁴⁾ Framhållet bl. a. hos BERNSTEIN, Der Streik, 12; LOBE i Verh. des 29 deutschen Juristentags V, 179 f.; MEIJERS, 80.

animus revertendi. Vanligen ådagalägges denna avsikt genom en uttrycklig *blockadförklaring*.¹⁾ En massuppsägning av arbetsavtal från arbetarnas sida behöver alltså ej betyda strejk i teknisk mening.²⁾ Detsamma gäller, ifall arbetarna, då de upphöra med arbetet, därmed skulle göra sig skyldiga till individuella avtalsbrott, t. ex. genom att ej iakttaga avtalsenlig uppsägningsfrist. I kollektivavtalen garanteras icke de individuella avtalens behöriga uppfyllelse. Och nyssnämnda avtalsbrott behöva icke vara symptom på stridssyfte.

Skulle det konstateras, att arbetarna upphört med sitt arbete av missnöje med arbetsvillkoren och i syfte att på ett för arbetsgivaren kännbart sätt markera sitt missnöje — alltså ett slags stridssyfte — men dock med avsikt att definitivt lämna sin anställning, föreligger icke strejk. Praktiskt sett torde emellertid blockaden böra anses som strejkkriterium.

Då strejk uppfattas som ett tvångsmedel, med bestämt ändamål utöver själva underlåtagandet att arbeta, följer därav, att man icke bör anse strejk i teknisk mening föreligga, om t. ex. arbetarna upphöra med arbetet den 1 maj mot arbetsgivarens förbud och utan stöd av kollektivavtalet. Försåvitt icke härmed förbindes kravet på ändring i eller tillägg till kollektivavtalet, föreligger endast »undertid» med rättsverkningar enligt de individuella avtalen. Att fackför-

¹⁾ Se Indstilling Bil. 3, s. 14; UNDÉN, 154.

²⁾ Prop. 1911, s. 49; jmf. ROSENTHAL, 152, § 16; häremot WÖLBING, Archiv, 882. — MACKEPRANG, 45; obs. där citerade uttalande av Voldgiftsretten: Naar en Gruppe af Arbeidere i Følge forud truffen Aftale nedlægger og forlader Arbeidet samtidig eller gennem den s. k. Affolkning og derved standser eller dog paa følelig Maade indskrænker den paagældende Virksomheds Drift med et fælles Formaal af anden og mere indgribende Art, end den blotte Realisation af de enkelte Arbeideres personlige Ønske om at gøre en Forandring, saa maa der som Regel siges at foreligge en Strejke og det kan ikke hertil forlanges, at den ledsages af en erklæret Blokade.

eningen organiserar en sådan demonstration kan icke leda till annat bedömande.

Lockout äger rum, då arbetsgivaren i stridssyfte vägrar mottaga av arbetarna erbjudna arbetsprestationer och därmed undandrager dem eljest införtjänt lön. Ej heller här kommer det an på avbrottets juridiska kvalificering med hänsyn till arbetsavtalen. Lockouten motsvarar alltså strejken, ehuru initiativet utgår från arbetsgivaren. Härvid kan gränsen stundom bli svår att draga, enär en vägran att mottaga arbetsprestationer kan vara på olika sätt betingad. Ett vanligt fall är, att arbetsgivaren uppställer vissa fordringar på ändring av arbetsvillkoren samt förklarar, att de arbetare, som icke vilja gå in på förnyelse av bestående arbetsavtal, anses uppsagda. Arbetarna avvakta ej dessa avskedanden utan nedlägga arbetet. Detta bör uppfattas som villkorlig uppsägning från arbetsgivarens sida, och lockout inträder från och med den tidpunkt uppsägningen angav.

Då även lockouten är att fatta såsom ett tvångsmedel, gäller här vad nyss yttrats om strejken. Om t. ex. en arbetsgivare reagerar mot ett olovligt 1 maj-firande med ett par dagars »straff-lockout», torde man häri böra se inte en lockout i teknisk mening, utan ett undanhållande av arbete, med rättsverkningar enligt arbetsavtalen.¹⁾ Vidare förefinnas vissa olikheter mellan strejk och lockout, orsakade av parternas skilda ställning inom produktionen. Arbetsgivaren kan vinna ändamålet med avstängningen utan att återfå de utestängda arbetarna i sin tjänst. Ja, detta är för honom ofta likgiltigt. Stridssyftet förutsätter därför ej en dylik avsikt. Vidare kan lockoutens begrepp ej anses fordra, att utestängningen gäller en flerhet arbetare. Termerna äro ju här ej fullt fixerade, men det synes naturligast att utsträcka

¹⁾ Jmf. LOTMAR i G. K. G. XIII, 225. Se ock motiven till den förut omnämnda Reichsgerichtsdom, d. ²⁰/₁ 1910, ref. i G. K. G. XV, sp. 181 f.

begreppet till även nu avsedda fall, som otvivelaktigt bland parterna å arbetsmarknaden räknas såsom till arten likvärdiga stridsmedel. Om vi antaga, för att fullfölja det nyss anförda exemplet, att de flesta arbetare underkasta sig försämringen i arbetsvillkor, men en eller några vägra och sålunda träffas av uppsägningen, så bör denna räknas som lockout, »partiell lockout». Man kan icke förutsätta, att lockoutförbudet i ett kollektivavtal skulle få kringgå genom successiva uppsägningar av arbetsavtalen. En likartad stridsmetod från arbetarnas sida blir alltid åtkomlig, eftersom den för sin effektivitet förutsätter blockad. Och vårt exempel ger prov på åtgärder, som givetvis strida mot andan i avtalets fredsklausul.¹⁾ Ett särskilt »Massregleringsverbod» förekommer väl stundom i kollektivavtalen,²⁾ men bör under alla förhållanden anses till viss utsträckning inneslutet i den allmänna fredsklausulen.³⁾

Bojkott förekommer inom skilda områden av samhällslivet såsom »psykologiskt exekutionsmedel», en form av självhjälp. En organiserad sammanslutning av människor öva

¹⁾ Denna form av lockout har man i litteraturen ofta inbegripit bland de arbetsstrider, som kollektivavtalet reglerar. Se härom UNDÉN, 221 f. med citat. — Vidare OERTMANN, s. 16 v.; SINZHEIMER, II 48; RUNDSTEIN, Streitfr. 14 f.; jmf. ang. »förtäckt lockout» chefens för justdep. yttrande, A. K:s prot. 1911, N:o 36, s. 18. Urteil des R. G. Entsch. Bd 57, 418 ff., cit. hos v. BROECKER, 5.

²⁾ Kollektivavtal II, 406: »dock må ej vara skäl för avsked att arbetare tillhör organisation och på ett humant sätt fasthåller vid sina principer»; a. a. I, s. 225.

³⁾ Jmf. också stadganden ang. föreningsrätten, som måste anses komplettera fredsklausulen. Avskedande i strid mot sådant stadgande räkna vi alltså till lockoutåtgärder, partiell lockout. Kollektivavtalet kan genom en dylik klausul erbjuda vidsträcktare skydd för föreningsrätten, än vad i prop. 1910, § 9, föreslogs. Ifrågavarande § skulle enligt motiven ej utgöra »hinder för arbetsgivaren eller arbetaren, att i laga ordning upplösa avtalsförhållandet på den grund att medkontrahenten tillhör eller efter arbetsavtalets avslutande inträtt uti föreningen, med vilken den förre icke vill hava något att skaffa».

tryck på den enskilde, som är beroende av sina förbindelser med dem, genom avskärande av dessa förbindelser. En sådan isolering, vare sig från det ekonomiska eller det personliga umgänget, måste under modärna samhällsförhållanden stundom betyda ett oerhört tryck. Där det gäller att skydda viktiga intressen, som av staten inte alls eller endast ofullständigt förlänats rättsskydd, har bojkotten ofta kunnat ersätta den statsliga exekutionen. Inom det industriellt organiserade arbetsförhållandet kan arbetsgivaren vitalt skadas i sina intressen, om arbetarna lyckas avstänga honom från arbetsmarknaden genom inbördes överenskommelse att icke mottaga arbete hos honom, vare sig arbete överhuvud eller av visst slag (partiell blockad). Bojkotten mot arbetsgivareproducenten kan även innebära, att arbetare, anställda på andra punkter vid de produktionsomvägar, som den förres produkter ha att passera, vägra all befattning med dessa.¹⁾ Slutligen äro arbetarna i egenskap av konsumenter stundom i stånd att öva påtryckning på den arbetsgivare, som framställer massartiklar för arbetarnas konsumtion. De komma överens att underlåta köpa hans varor. Dessa tre slag av bojkott, som alla förekomma såsom former av arbetsstrider, blockad, »sympatibojkott» och »konsumtionsbojkott», äro i och för sig icke rättsstridiga.²⁾ Men de kunna utgöra föremål för avtalsenlig reglering, och en sådan reglering innefattas alltid, om också stillatigande, i kollektivavtalet. Dessutom kan det givetvis inträffa, att verkställarna av bojkotten komma i konflikt med de individuella arbetsavtalens bestämmelser.

De här omnämnda slagen av bojkottåtgärder³⁾ vila

¹⁾ UNDÉN a. a. 179 f. — Se även Prop. 1911, s. 85; RUNDSTEIN Streitfr. 19.

²⁾ BJÖRLING, 141.

³⁾ Jmf. ock ang. bojkott av arbetskamrater UNDÉN, 185; Voldgifts-Kendelser, Sag 9: 260.

på en samverkan mellan en större krets personer. Denna samverkan kommer till stånd genom uttryckliga beslut, t. ex. på fackföreningsmöte, eller efter uppmaning från den i striden invecklade föreningen eller dess förtroendemän. Ofta innehålla föreningsstadgarna uttryckliga föreskrifter om medlemmarnas skyldighet att ställa sig till efterrättelse sådana uppmaningar eller beslut. Det är därför naturligt, att föreningen i kollektivavtalet förfogar över dessa sina rättigheter. Var bojkottens »konsumtionspunkt» skall förläggas, lär knappast kunna avgöras generellt. Tydligen måste den dock ha framträtt utåt, icke endast föreligga i ett föreningsbeslut.¹⁾

Arbetsgivarna å sin sida använda motsvarande tvångsmedel mot arbetarna.²⁾ Arbetare uteslutas från arbetsmarknaden därigenom, att de bojkottande vägra sluta avtal med de bojkottade. Även här vilar bojkotten på en, ofta svårbevislig, samverkan mellan arbetsgivarna, som kan vara grundad på överenskommelse³⁾ — för visst fall eller mera generellt, t. ex. enligt föreningsstadgar — eller följa efter särskild uppmaning. Dessa uppmaningar eller de meddelanden, som underrätta arbetsgivarna om namnen på de bojkottade, orsaken till åtgärden o. s. v., gå under namnet »svarta listor». Ofta underlättas bojkotten genom de register, som vissa arbetsgivareorganisationer föra, och vilka förses med upplysningar om varje arbetare, anställd hos föreningens medlemmar. Ifall arbetsgivaren enligt föreningens stadgar är förpliktad att upprätthålla bojkott mot vissa kategorier arbetare — t. ex. mot dem som lämnat sin föregående anställning utan iakttagande av uppsägningsfrist — och likaså förpliktad att inhämta registerutdrag angående

¹⁾ Så ock Voldgifts-Kendelser, Sag 6: 66.

²⁾ GÜNTHER i Hirths Annalen, 07, 342 ff.; Voldgifts-Kendelser, Sag 6: 18.

³⁾ LOTMAR, A. V. I, 263.

varje arbetssökande, som han ämnar antaga i arbete, inses lätt, att en formlig, på överenskommelse enligt stadgarna grundad bojkott av nämnda arbetarkategori föreligger.

Bojkott från arbetsgivarens sida kan också upprätthållas medelst s. k. betygprickning, en åtgärd, som utomlands ofta är belagd med straff.¹⁾

Det är naturligen ytterst vanskligt att närmare fixera bojkottens begrepp. Så snart den icke är i och för sig rättsstridig, kan den utgöra föremål för avtalsenligt åtagande. Efter som avtalen sällan ge utförliga beskrivningar på bojkott, och man sålunda för tolkningen är hänvisad till sakens natur, vore det betydelsefullt att ha tillgång till fasta definitioner. Men att försöka uppställa sådana, användbara vid rättstillämpningen, synes ännu icke möjligt, så föga utkristalliserad som rättsåskådningen å dessa områden för närvarande är.²⁾

Bland de olika arbetsstriderna kunna, efter föremålet för striden, avskiljas sådana, som avse ändring av det gällande kollektivavtalet. Mera exakt kan denna grupp sägas omfatta strider för vinnande av förmåner, som, därest de genomfördes, skulle innebära ändring av villkoren i det dittills bestående kollektivavtalet. Det följer av kollektivavtalets natur, att dess fredsverkan måste omfatta åtminstone en sålunda utsträckt krets av arbetsstrider. Skall kollektivavtalet skapa normer för framtida arbetsavtal, och är arbetsgivarens primära motiv för avtalsslutandet en önskan att ha arbetsvillkoren fastställda för viss tid framåt, ligger det i sakens natur, att dessa arbetsvillkor icke få under avtals tiden ändras med användande av de speciella påtryckningsmedel, som frambragt kollektiva avtal överhuvud.

Det sagda får icke så förstås, som skulle det endast vara en tillämpning av allmänna avtalsprinciper. Enligt min

¹⁾ Se ock Prop. 1910 och 1911 ang. lag om vissa arbetsavtal, §§ 34 och 26 resp.

²⁾ Se närmare UNDÉN, 177 ff., 253 ff.

tanke ligger det ett missförstånd i följande yttrande av chefen för justitiedepartementet vid behandlingen av 1910 års svenska lagförslag: ¹⁾

»Att liksom i fråga om varje annat mellan två kontrahenter ingånget avtal bestämmelserna i ett kollektivavtal icke få genom ensidigt förfogande från endera sidan förändras, säger sig självt. Såsom obehörigt måste därför framstå användandet i sådant syfte av de påtryckningsåtgärder, vilka i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare pläga komma till användning, nämligen arbetsinställelse, (resp. lockout och strejk) samt därmed förbunden och jämväl självständigt vidtagen blockad, bojkott eller annan till sin verkan därmed likartad åtgärd.»

Den åberopade avtalsprincipen är till sin innebörd rent formell. Ett avtal får icke av endera parten ensidigt förändras, det är sant. Men endera parten är i sin fulla rätt att använda vilka som helst påtryckningsmedel, som blott icke äro i och för sig rättsstridiga, för att bibringa motparten motiv till att för sin del *samtycka* till ändringen. En arbetsgivare kan t. ex. använda sin ekonomiska övermakt till att förmå en arbetare att före arbetsavtalets utgång medgiva en försämring i arbetsvillkoren genom ett enkelt meddelande att arbetaren eljest kommer att uppsägas vid avtalets utlöpande. Ett så beskaffat tvång är icke rättsstridigt, men därför inte mindre kraftigt. I fråga om kollektivavtalet måste det visas, att just dessa speciella påtryckningsmedel — strejk, lockout, bojkott — äro otillåtna, d. v. s. icke få användas ens för framkallande av motpartens samtycke till avtalets ändring före avtalstidens utgång.

I utländsk, särskilt fransk doktrin, har ganska ofta diskuterats huruvida ett avtal, som föranletts av arbetsinställelse, i regel vore ogiltigt, såsom tillkommet av tvång. Detta kan naturligtvis inte ifrågasättas enligt svensk rätt.

¹⁾ Prop. 1910, s. 43.

Något rättsstridigt tvång av natur att göra det avtal ogiltigt, som den tvingade förmått avsluta, innebär icke arbetsinställelsen i dess vanliga former och ej heller hotet om arbetsinställelse.

Men ehuru man inte från nyssnämnda allmänna avtalsprinciper kan sluta sig till vissa arbetsstriders oförenlighet med kollektivavtalets förpliktelser, kommer man dock som sagt till ett sådant resultat från en undersökning av kollektivavtalets natur.

Att kollektivavtalet medför skyldighet för parterna att underlåta arbetsstrider för ändring av de normer, som i avtalet fastställts, antages allmänt. Däremot är man icke ense om, huruvida avtalet har en mera utsträckt fredsverkan.¹⁾ Frågan gäller väsentligen förpliktelsens utsträckning i de fall, då avtalen icke ha uttryckliga bestämmelser därom. Ty det är givet, att parterna kunna avtalsvis reglera förhållandet efter gottfinnande. LOTMAR yttrar häremot på ett ställe, att »wo im Koalitionsinteresse ein Ausstand oder eine Aussperrung mehrerer Arbeitnehmer geplant ist, kann der dem Gegner als Uebel zuzufügende Ausfall geschuldeter Arbeit selbstverständlich nicht den Gegenstand einer Vereinbarung bilden.»²⁾ Men detta uttalande, som visserligen fällt med tanke på arbetsavtalet, innehåller endast en halv sanning. Icke ens beträffande arbetsavtalet behöver det ligga något rättsvidrigt godtycke i en bestämmelse, som medger

¹⁾ Ang. fredsförpliktelsens omfång, se UNDÉN, 155 f. och där citerad litteratur. Vidare Prop. 1910, s. 43, 151 f.; Särsk. utsk. 1910, s. 11 f.; Prop. 1911, s. 55 f.; Särsk. Utsk. 1911, s. 16 f.; Utlåtanden, 13 f., 45 f.; OLIN, 100 f.; Koll.avtal I, 112 f.; Indstilling, 44 f.; SOLNØRDAL, 8, 13 f.; SINZHEIMER i G. K. G. XV, sp. 49 f.; WÖLBLING, Ackordverdrag, 407 f. och Archiv, 880; KÖPPE, 385; OERTMANN, Recht der Schuldverhältnisse, 3 u. 4 Aufl., 670; LOTMAR i Deutsche Juristenzeitung, XIII, sp. 904; HÜGLIN, 88 ff.; WILLEUMIER, 181; VAN ZANTEN i Handelingen II, 68; MERKELBACH, 111; NAST, 202.

²⁾ A. V. II 317.

avtalets suspenderande eller hävande på vissa angivna grunder, sådana som en lockout eller en strejk, företagen under bestämda förutsättningar. Detta gäller i ännu högre grad kollektivavtalet. Om det medgives, att avtalet i och för sig inte medför absoluta fredsverkningar, ligger det icke något främmande i föreställningen om en överenskommelse mellan parterna angående fredspliktens större eller mindre utsträckning. Härmed är inte sagt, att ej i enskilda fall kunna förekomma bestämmelser, som rätten måste vägra sanktion, såsom stridande mot god sed, mot erkända moralbud.

Den här framställda tolkningsregeln avser alltså de tillfällen, då avtalen sakna uttryckliga bestämmelser. Men även om sådana finnas, kan den antagna grundsatsen vara av betydelse vid deras tydning.

Det torde också vara riktigast att begränsa avtalets fredsverkan till den förut nämnda gruppen av arbetsstrider. Utan att ingå på en utförlig bevisning härför ¹⁾ kan jag framhålla, att detta synes vara den allmännaste ståndpunkten inom litteraturen, där man överhuvud upptagit frågan, liksom tolkningen torde motsvara rättsåskådningen bland parterna. Därmed kommer till uttryck den naturliga begränsningen av kollektivavtalets uppgift: att skydda de områden av arbetsförhållandet, som i avtalet reglerats. Vad parterna vid avtalsslutandet enats om, bör under avtalstiden inte få göras till föremål för öppna konflikter. Men därutöver fordras särskilt åtagande, för att en utsträckning av skyddet mot arbetsstrider skall kunna antagas.

Av praktiskt intresse är att undersöka, hur man från denna ståndpunkt bör ställa sig till vissa grupper av arbetsstrider, som synas indelade efter andra och sinsemellan avvikande indelningsgrunder.

¹⁾ Se UNDÉN, 156 f.

En vanlig uppdelning är den i *rättstvister* och *intresse-tvister*. Man utgår från att tvistens föremål är antingen det rätta förståendet av gällande avtal eller regleringen av frågor, som inte behandlats i avtalet. I förra fallet står endera partens rätt på spel, man tvistar om rättstillämpning. I senare fallet har ingendera parten juridisk rätt till visst gestaltande av arbetsvillkoren i den omstridda punkten, men väl intresse därav: man tvistar om lagstiftning så att säga, om reglering av arbetsförhållanden, där hittills ingen avtalsnorm funnits. Detta är åtminstone den gränsskillnad, varåt de svenska lagförslagen syfta.¹⁾ I de svenska kollektivavtalen är det också vanligt, att särskilda föreskrifter lämnas angående sättet för tolkning av bestående avtal,²⁾ ofta under samtidigt betonande av att tolknings- eller rättstvister ej få ge anledning till strid.

Den återopade indelningen omfattar ej alla tvister under avtalstiden. De s. k. sympatistriderna falla utanför. Dessutom upptagas rättstvister och intressetvister såsom särskilda grupper vid sidan av strider för ändring av gällande kollektivavtal.³⁾ Då indelningsgrunden i de olika fallen icke är densamma, har följden blivit, att grupperna delvis sammanfalla. Överhuvud taget torde indelningen i rätts- och intressetvister icke lämpa sig för lagspråket. Då det emellertid sagts, att rättstvister enligt sakens natur icke få föranleda öppen strid under avtalstiden, och då det föreslagits att i lag uttryckligen fastställa detta,

¹⁾ Just.-r. MARKS VON WÜRTEMBERG i Prop. 1910, s. 154, och i Prop. 1911, s. 154 f.; Särsk. Utsk. 1910, s. 12 och 1911 s. 16 f; OLIN, 101 f.; se även Beretning, 2 f., och Indstilling 104 (där dock begreppsbestämningen är något oklar). — Men jmf. TRYGGER i Ek. T. 1901, s. 335, där intressetvister sägas omfatta tvister ang. *blivande avtal*, rättstvister sådana ang. innebörden av *bestående avtal*.

²⁾ Kollektivavtal, I, 112 f., 117 f.

³⁾ Prop. 1910, § 8; OLIN, 101.

är det av viss betydelse att undersöka innebörden av en sådan ståndpunkt.

Om viktiga rättsföljder förbindas med skillnaden mellan intresse- och rättstvister, förutsättes att en såvitt möjligt objektiv gräns kan dragas mellan dessa grupper. Men enligt min mening är det omöjligt att finna något objektivt kännetecken på rättstvisterna. Att tvisten rör sig om tolkning av avtalet, kan nästan alltid påstås av den part, som har intresse av en dylik klassificering. I själva verket torde det inte kunna uppletas något annat kriterium på tolknings tvister än *endera partens påstående*.

Antag, att man under avtalstiden blir oense om lönevillkoren för en arbetargrupp. Ena kontrahenten anser, att nämnda kategori, såsom ej befintlig vid tariffens uppgörande, står utanför avtalets tillämpningsområde. Motparten finner någon löneklass inom prislistan tillämplig. Tvisten anses av den förra parten röra en fråga, som ej i avtalet reglerats, och för vars skull eventuellt arbetsinställelse må tillgripas, medan motparten naturligtvis anser en tolkningstvist föreligga.

Eller antag, att avtalet innehållit dunkla stadganden om arbetsstrider. Fråga om sympatistriders tillåtlighet uppkommer, i det att ena parten påstår avtalet sakna bestämmelse härom och alltså anser sig berättigad att, jämlikt allmänna grundsatser, vidta dylik arbetsinställelse, under det att motparten i avtalets ordalydelse läser ett direkt förbud mot dessa arbetsstrider. Om nu avtal eller lag skulle förbjuda rättstvisters lösande med maktmedel under avtalstiden, skulle då icke en arbetsinställelse ovillkorligen vara rättstridig, så snart ena parten urgerat en viss avtalstolkning i frågan? Den mest orimliga tolkning kan åberopas, för att tvisten må klassificeras som rättstvist. Tolkning av ett avtal kan ske direkt, men också indirekt eller *e contrario*. Genom att uttryckligen framhäva ett stadgande kunna par-

terna ha från början avsett att reglera också ett annat förhållande, från vilket det uttryckligen nämnda utgör undantag o. s. v. För en jurist är det väl självklart, att ett avtal liksom en lag kan omfatta långt flera frågor än de uttryckligen framhävda. Om exempelvis ena parten vid tvist påstår, att en bestämmelse angående timlöner indirekt avgör ett liknande spørsmål om ackordlönerna, vare sig *ex analogia* eller *e contrario*, kan tvisten betraktas som en rätts-tvist, även om det sedan skulle visa sig, att parterna förbigått frågan med avsikt att lämna den öppen.

Nu invänder man, att domstol i sista hand har att avgöra, om en rätts- eller intressetvist föreligger. Men domstolen kan icke tillämpa andra grundsatser än de nyss anförda. Visserligen vore spørgsmålet avgjort, ifall parterna vänt sig till domstol, *innan* andra åtgärder vidtagits. Om domstolen förklarat en fråga besvarad genom avtalet, eller ansett den ligga utanför det avtalsreglerade området och endera kontrahenten *sedan* öppnar strid, så kan denna aldrig sägas röra sig om avtalets tolkning. Men bortsett från, att en dylik fastställsetalan knappast medgives enligt gällande rätt, så har man icke avsett att med grupperingen i rätts- och intressetvister träffa dylika strider. Problemet är, hur den strid skall bedömas, som utbrutit innan en autentisk tolkning av avtalet givits. Domstolen får att avgöra, om en redan utbruten arbetsinställelse varit rättstvist eller ej. Vi anföra ännu ett exempel. Avtalet (eller lagen) föreskriver, att rättstvister skola avgöras av skiljedomstol och att öppen strid ej må tillgripas. Ena parten ämnar vidtaga arbetsinställelse angående en fråga, som den finner ligga alldeles utanför avtalet. Motparten svarar med en förklaring, att den skulle betrakta denna strid som kontraktsbrott. Är därmed förstnämnde kontrahent förhindrad att begynna arbetsinställelsen, till dess skiljedomstolens utslag fallit, även

om motpartens åsikt är uppenbart oriktig? Dröjsmålet kan ju vara avgörande för stridens effektivitet.

När ifrågavarande indelning lägges till grund för skillnaden mellan lovliga och förbjudna strider ligger häri den tanken uttalad att, därest endast de strider förklaras otillåtna, som skulle leda till ändring i bestående villkor, kan det inträffa, att en ursäktlig ovisshet om tolkningen föranleder en kontrahent att börja strid för sin ståndpunkt, ehuru han skulle ha böjt sig för en autentisk tolkning. Sådana olägenheter skulle undvikas, om han tvingades att först anlita behöriga medel för att få ovissheten hävd. Men utvägen att förklara strider om avtalets tolkning otillåtna kan icke leda till målet. Genom att fasthålla vid vår ståndpunkt här ovan, att endast sådana strider äro kontraktsbrott, som åsyfta ändring i avtalet, är man inne på säkrare vägar. Där ovisshet råder om tolkningen av avtalet, kan visserligen endera kontrahenten på egen risk vidtaga arbetsnedläggelse. Men drages sedan frågan inför domstol, måste det visa sig, *antingen* att nämnde kontrahent haft rätt i sin tolkning, att sålunda de krav, för vilka striden begynte, icke inneburit ändring i avtalsvillkoren, *eller* att han haft orätt, och att striden varit otillåten. Med denna ståndpunkt kan man snarare vänta tillfredsställande resultat. Det blir naturligtvis för vederbörande angeläget att icke begynna strid för en tvivelaktig frågas skull, förrän de av avtalet eller i lag anvisade utvägar till tolkning prövats. Finnas inga sådana utvägar sker striden på dens risk, som börjar. Sistnämnda olägenhet är dock icke större än med den andra ståndpunkten en motsvarande brist på möjligheter att få tolkningstvist avgjord utan strid. I vissa fall kan visserligen den ene kontrahenten avvakta, att den andre börjar tillämpa den tolkning, som den förre finner avtalsstridig och då ingripa på rättslig väg. En fackförening t. ex. låter arbetsgivaren ingå arbetsavtal, som innehålla de omtvistade

lönerna och bringar så saken inför domstol. Men om tolkningen rör tillämpning av fredsklausulen? Fackföreningen anser sympatistrider tillåtliga, motparten ej. Hur skall en sådan tolkning avgöras, innan striden begynt? Enligt våra processuella rättsregler torde det som sagt vara omöjligt, om icke avtalet anordnat tolkningsnämnder e. d.

Alltså anse vi, att i sistnämnda fall må fackföreningen på egen risk begynna strid. Om domstolen sedermera, när saken kommer före, gillar dess tolkning, har striden varit rättsenlig, oaktat den antagit karaktär av rättstvist därmed att arbetsgivaren framfört ett påstående härom före stridens början.

Eftersom avtalen ofta innehålla särskilda föreskrifter om rättstvister, kan det bli nödvändigt att vid rättstillämpningen jämkna på den regel, vi här framställt såsom gällande, då uttryckliga bestämmelser ej finnas. Men vid tolkningen måste ändock de synpunkter beaktas, som tala mot lämpligheten av de antagna definitionerna å rätts- och intressestvister.¹⁾

I 1910 års svenska lagförslag funnos särskilda bestämmelser för en annan kategori av arbetsstrider. Det i språkligt avseende något invecklade stadgandet löd sålunda:

»Är i anledning av tvist mellan arbetare och arbetsgivare, de där ej äro av kollektivavtalet hindrade att vidtaga åtgärd, som förut är nämnd, sådan åtgärd å endera sidan vidtagen, och hava i syfte att bispringa någon av dem, arbetsgivare eller arbetare, för vilka kollektivavtal är gällande, vidtagit åtgärd av sagda beskaffenhet, må den, utan hinder av vad ovan stadgats, upprätthållas jämväl i ändamål

¹⁾ Den av TRYGGER (se not s. 201 här ovan) angivna skillnaden mellan rätts- och intressetvister har fördelen att vara fullt bestämd. Den strider dock mot det på detta område gängse språkbruket. Den kan ej heller användas vid beteckning av de slags arbetsstrider, som med gällande rättsgrundsatser böra anses tillåtliga, resp. otillåtna enligt kollektivavtalet.

att för tid efter utgången av det för dem gällande avtalet, i nytt avtal mellan samma parter genomföra bestämmelse, varom i den ursprungliga tvisten är fråga.»

Det anförda stycket innehöll ett undantag från en i samma § uttalad princip, att strid ej finge vidtagas för genomförande av bestämmelse i framtida kollektivavtal.

Under angivna förutsättningar skulle alltså arbetsstrider vara tillåtna för genomdrivande av bestämmelser i framtida kollektivavtal. Detta stadgande föranleder frågan, vart hän dylika tvister böra hänföras med utgångspunkt från vår uppfattning om gränsen mellan tillåtna och otillåtna strider. Vid lagrådets granskning av anförda paragraf framhölls med styrka, att strider i ändamål att genomdriva bestämmelser att tillämpas efter kollektivavtalets utlöpande, vore oförenliga med kollektivavtalets natur och väsen. Det anfördes också, att med förslagets ståndpunkt skulle vinsten av en förmånlig utlöpningstid för avtalen bli så gott som ingen.¹⁾ Ifrågavarande tvister räknades av två bland lagrådets ledamöter uttryckligen till intressetvister.²⁾ I 1911 års förslag gällde det allmänna förbudet mot strider under avtalstiden i anledning av tvist mellan de stridande parterna även nu berörda arbetsstrider.

Enligt vår uppfattning måste dessa tvister anses röra sig om ändring av det gällande avtalet. De rikta sig indirekt mot klausulen om kollektivavtalets utlöpningstid. I fall parterna enats om en reglering av sina arbetsförhållanden för viss tid, strider det alldeles mot andan i en sådan överenskommelse att före dess utlöpande anordna strid om kommande avtal. Det betyder faktiskt ett förlängande av det bestående avtalet, eventuellt med ändrade villkor.

De s. k. sympatistriderna, vartill vi också räkna »sym-

¹⁾ Prop. 1910, s. 151 f., 156.

²⁾ Undantagsbestämmelsen i fråga ströks av Särsk. Utsk. 1910 och återkom ej sedermera.

patibojkotten», ¹⁾ vilka företagas i syfte att bispringa annan och sålunda ej äro föranledda av tvist mellan parterna själva, torde enligt gällande rättsåskådning icke stå i strid mot kollektivavtalets fredsförpliktelse, därest annat ej uttryckligen stadgats. ²⁾ Detsamma synes vara förhållandet flerstädes i utländsk rätt. ³⁾ Denna frågas legislativa ordnande utgjorde som bekant ett av de förnämsta tvisteämnena vid behandlingen av de svenska lagförslagen i riksdagen.

Samma grundsats, som ålägger endera kontrahenten i ett arbetsavtal eller i ett tväsidigt avtal överhuvud att prestera endast under förutsättning, att motparten fullgör sin prestation, ⁴⁾ leder i sin tillämpning å kollektivavtalet därtill, att en arbetsinställelse, som under normala förhållanden varit rättsstridig, blir berättigad såsom föranledd av motpartens kontraktsbrott. En arbetsinställelse kan under sådana omständigheter betraktas såsom ett innehållande av en prestation, den negativa prestationen att icke vidta stridsåtgärder. ⁵⁾ Stundom kan endera partens kontraktsbrott vara av den betydelse, att motparten äger rätt att häva kollektivavtalet enligt allmänna avtalsgrundsatser. Såsom huvudregel torde man kunna säga, att endast mera väsentliga avtalsbrott ge motparten hävningsrätt. ⁶⁾ Vid sådant hävande upphör naturligtvis parternas förpliktelse att vidare iakttaga fred, arbetsinställelsen blir icke en kränkning av kollektivavtalet.

¹⁾ UNDÉN, 179 f., 183; Prop. 1911, 85.

²⁾ UNDÉN, 158 f.

³⁾ SOLNÖRDAL, 8; SINZHEIMER i G. K. G. XV, sp. 49 f, Arbeitsnormenvertrag II, 153.

⁴⁾ Jmf. Lag om köp och byte, § 14.

⁵⁾ Ang. innehållande av prestation vid negativa obligationer, se LEHMANN, 304 f. och i sht. 307, sista st.

⁶⁾ Jmf. Prop. 1910, s. 74, 162; Särsk. Utsk. 1910, s. 19; Prop. 1911, s. 5, § 11; Särsk. Utsk. 1911 s. 22.

Men även om kontraktsbrottet inte är av den betydelse, att motparten kan häva avtalet, eller om han har en sådan rätt men icke vill begagna den, bör det som sagt i vissa fall tillerkännas den förfördelade rätt att vidta arbetsinställelse såsom ett tillfälligt innehållande av prestation. Om t. ex. en arbetsgivare i strid mot kollektivavtalet vägrar minska arbetstiden från tio till nio timmar vid sitt företag, (vägrar medverka till ändring av arbetsavtalen i överensstämmelse med kollektivavtalets föreskrift) eller ingår nya arbetsavtal med tariffstridig lön, bör motparten, fackföreningen, ha rätt att börja arbetsinställelse. Detta så mycket hellre som ifrågavarande förpliktelse att ändra bestående normstridiga arbetsavtal, resp. icke ingå nya sådana, ¹⁾ utgör arbetsgivarens huvudförpliktelse ur kollektivavtalet och motsvarar fackföreningens huvudförpliktelse att inte vidtaga arbetsinställelse etc. Vid utövning av en dylik »Weigerungsrecht» ²⁾ behöva tydligen ej heller de former iakttagas (varskoningstid etc.), som eljest kunna gälla för arbetsinställelser. ³⁾

Hittills har antagits kontraktsbrott från motpartens sida. Resonnemanget gäller sålunda endast för de fall, då den

¹⁾ Det behöver knappt påpekas, att uttrycken »ändra arbetsavtalen» etc. äro något oegentliga, eftersom till ändring behöves bägge parternas samtycke. Egentligen borde det heta »vidtaga på honom beroende åtgärder» eller »ge arbetaren anbud om ändring.»

²⁾ LOTMAR i D. J. XIII 08, sp. 905: »während diese Mittel (hauptsächlich Aussperrung und Streik) anwendbar bleiben — als Reaktionen gegen Tarifvertragsbrüche.» (Här talas dock ej om en speciell befogenhet för även de fall, då avtalet uttryckligen förbjuder alla slags arbetsinställelser). SINZHEIMER II, 153; se även s. 138. — WÖBLING, Ackordvertrag, 412: »Auch die Tarifverträge finden auf Grundsätze des § 320 BGB Anwendung, wonach der aus einem gegenseitigen Vertrag Verpflichtete die ihm obliegende Leistung bis zur Bewirkung der Gegenleistung verweigern kann, es sei denn, dass er vorzuleisten verpflichtet ist.» Se ock a. a. s. 414, med återopande av § 273 i BGB.

³⁾ WÖBLING a. a. s. 413.

ene kontrahenten i kollektivavtalet eftersatt sina förpliktelser. Om någon annan än sagda kontrahent — t. ex. medlemmar av den kontraherande föreningen — uppträder normstridigt, har ju dock kränkning av kollektivavtalet i vanlig mening icke skett. Ej heller föreligger kontraktsbrott, om part i kollektivavtalet försummar sina förpliktelser enligt arbetsavtalen. I båda dessa fall kan det emellertid inträffa, att väsentliga förutsättningar för kollektivavtalet bortfallit. Enligt allmänna obligationsrättsliga regler kan därmed endera parten bli berättigad häva avtalet, helt eller delvis.¹⁾

Vi syfta särskilt på vissa, inte ovanliga företeelser inom det industriella arbetsförhållandet. En arbetsgivareförening har slutit kollektivavtal i eget namn och en dess medlem vägrar ställa sig avtalet till efterrättelse, utan att föreningen har någon skuld häri. Fackförbundet har då, oavsett fredsklausulens vidd, otvivelaktigt befogenhet att vidtaga strejk hos denne arbetsgivare eller andra åtgärder, som eljest skulle tett sig som kontraktsbrott.²⁾ Om avtalet i dess helhet må hävas, får däremot avgöras efter allmänna grundsatser. Eller en grupp arbetare, en förbundsavdelning, vägrar på samma sätt respektera det avtal, som förbundet avslutat. Arbetsgivaren eller arbetsgivareföreningen måste anses befogad begynna eller upprätthålla lockout, eventuellt förstärkt med bojkott, mot sagda grupp, även om förhållandena icke grunda en rätt att helt häva avtalet. Att giva mer detaljerade regler är emellertid ytterst vanskligt, i saknad av material från rättspraxis. Vi stanna därför vid dessa antydningar.

¹⁾ Se LASSEN, 97 ff.

²⁾ RUNDSTEIN'S kritik av Verbandsteorien i Kohler's Archiv 1911, s. 132, går ut på att något skyddsmedel icke skulle stå till buds i dylika fall. Med vårt antagande i texten förfaller kritiken.

II.

Arbetsstrider och arbetsavtal.

Det är inte vår avsikt att uttömmande behandla det vidlyftiga kapitlet om arbetsstriders förhållande till arbetsavtal. Här upptas endast sådana frågor, som ha direkt samband med kollektivavtalet. Den följande framställningen avser att visa, vilket inflytande den kollektiva regleringen av arbetsinställelser kan ha på bedömandet av dessa striders förhållande till arbetsavtalen. Icke heller i denna punkt åsyftas fullständighet. Åtskilliga detaljspörsmål äro av den art, att de knappast ha sin plats i en allmän undersökning av kollektivavtalet.

A) *Tillhör kollektivavtalets fredsklausul de normer, som direkt upptas av arbetsavtalen?*

En utväg att härleda fredsförpliktelsen ur kollektivavtalet ligger nära till. Ehuru det senare avtalet, sådant vi fastställt dess begrepp, icke direkt ålägger arbets- eller vederlagsprestationer, förbinder det dock till iakttagande av vissa normer då arbetsavtalen slutas. Praktiskt sett kan kollektivavtalet sägas alstra innehåll i de arbetsavtal, som ingås inom dess giltighetsområde. Vad är då naturligare än att betrakta fredsplikten, när den i kollektivavtalet uttalas, såsom en av de normer, vilka övergå automatiskt i arbetsavtalen, därest ej avvikande överenskommelser i dessa träffas? ¹⁾

Vi skola närmare belysa, vad denna ståndpunkt innebär. Antag, att kollektivavtalet mellan en arbetsgivare och en fackförening innehåller följande klausul:

¹⁾ Jmf. kändens uttalande i det mål, som refereras i N. J. A. 1910, 430.

»Under detta kollektivavtals bestånd får strejk, lockout, blockad eller bojkott under inga förhållanden äga rum.»

Om vi utgå från vår antagna partsteori, kan det tänkas, att en dylik stipulation, oavsett tillsvidare vilka förbindelser den alstrar för fackföreningen, också ålägger de enskilda arbetarna vissa direkta förpliktelser gent emot arbetsgivaren. En avtalsstridig strejk exempelvis kunde betraktas som kränkning av arbetsavtalen, möjligen alldeles beroende av att den för dessa stadgade uppsägningstid iakttagits, och enbart på den grund att kollektivavtalets strejkklausul automatiskt övergått i arbetsavtalen. Man hade att tolka de individuella arbetskontrakten, som om de innehållit en bestämmelse av ungefär denna lydelse:

»Arbetaren förpliktar sig i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser att ej under avtalstiden delta i strejk etc.»

Om vi först förutsätta, att en sådan övergång i arbetsavtalen är dessa fredsbestämmelsers enda funktion, är det uppenbart, att de ej få tolkas så begränsat som att varje arbetare skulle förplikta sig endast till *uppsägnings- tidens iakttagande före arbetsnedläggelsen*. Kollektivavtalets fredsverkan skulle därmed vara förringad till ett minimum. En kort frist i varje särskilt fall, och strejken kunde igångsättas för vilket som helst ändamål under kollektivavtalets giltighetstid.

En motsvarande klausul i arbetsavtalen, att arbetsgivaren vore förpliktad underlåta lockout, d. v. s. gent emot varje särskild arbetare förbunden att underlåta utestänga honom från arbete under sådana förhållanden, som utmärka lockouten, skulle icke betyda annat än att arbetsavtalens uppsägningsfrist måste iakttagas. Också ett alldeles orimligt resultat!

Nej, åt en dylik klausul, tänkt såsom innehåll i samtliga individuella arbetsavtal inom det kollektiva avtalets giltighetsområde, kunde ej ges annan tydning än att den av-

såge en materiell begränsning i uppsägningsrätten. Ehuru arbetsavtalen i det särskilda fallet kunde vara slutna å obestämd tid med en veckas uppsägningsfrist, hade man att uppfatta fredsklausulen som ett angivande av vissa grunder, vilka inte vore tillåtna såsom uppsägningsgrunder. En föreskrift, att arbetaren ej finge deltaga i strejk, skulle innebära detta underförstådda tillägg; ej ens om därvid formell uppsägning av arbetsavtalet först sker. En uppsägning vore under dessa omständigheter ogiltig och utan förmåga att lösa arbetsavtalet. Även skulle arbetsgivarens lockout utgöra mora accipiendi gent emot varje särskild arbetare trots iakttagande av stipulerad uppsägning en vecka i förtid.

Det är sannolikt, att LOTMAR uppfattat kollektivavtalens fredsklausuler på detta sätt. Bland avtalens rättsverkningar upptar han inte plikten till fred under avtalstiden såsom särskild obligatorisk förpliktelse.¹⁾ Vid behandlingen av strejkens och lockoutens rekvisit och rättsverkningar — å spridda ställen i »Der Arbeitsvertrag» — utgår LOTMAR visserligen ej från existensen av ett normerande kollektivavtal, som åt arbetsavtalen meddelar särskilda regler, men tar dock hänsyn även till att kollektivavtal kan finnas. Då LOTMAR sålunda i Bd. I, kap. 4—6, behandlar uppsägningen av arbetsavtal, antager han möjligheten av vissa »sakliga» inskränkningar i uppsägningsrätten, även där denna är helt fri och obegränsad i avseende å tiden. Sådana inskränkningar kunna härledas från parternas överenskommelse, från lagbud eller moralbud. Sker uppsägning av en förbjuden grund, är den utan rättsligt inflytande, ogiltig.²⁾ Att LOTMAR särskilt haft i tankarna begränsningar i uppsägningsrätten, härledda från kollektivavtal, framgår otvetydigt av andra uttalanden. Beträffande lockouten säger han: »Und

¹⁾ A. V. I, 775 ff.

²⁾ A. V. I, 578, 621.

wo die Freiheit der Aussperrung durch die Zulässigkeit entfristeter Kündigung begründet wird, kann sie wiederum durch Privatdisposition, namentlich Tarifvertrag, mit gewissen Schranken versehen werden.» ¹⁾

Tydligare och utförligare än LOTMAR har SINZHEIMER hävdad den uppfattningen, att en *lockout*, vidtagen i strid mot bestämmelse i kollektivavtalet, innebär kränkning av de arbetsavtal, som i sig upptagit kollektivavtalets normer. Liksom LOTMAR antar han innebörden av lockoutförbudet vara, att arbetsgivarens uppsägningsrätt är begränsad. »Ausperrungen also, die einer Arbeitsnorm, die sie verbietet oder einschränkt, widersprechen, sind Vorgänge des Arbeitsvertrags, nicht des Arbeitsnormenvertrags, und was sie demgemäss auslösen, sind nicht Ansprüche des Arbeiterberufsvereins aus dem Arbeitsnormenvertrag, sondern Individualansprüche der einzelnen Arbeiter aus dem Arbeitsvertrag.» ²⁾ Ett lockoutförbud är alltså rättsligt verksamt såsom ingående i de individuella avtalen. Arbetsgivaren får ej företa en massuppsägning av arbetare i syfte att därmed ernå för sig gynnsammare arbetsvillkor, försåvitt kollektivavtalet innehåller förbud mot lockout. Uppsägningarna äro ogiltiga och arbetsavtalen att betrakta såsom alltjämt bestående. För övrigt behöver kollektivavtalet ej innehålla uttryckligt lockoutförbud, ett sådant bör fastmer anses som stillatigande avtalat. ³⁾

Däremot har SINZHEIMER en motsatt förklaring av strejkklausulens funktion. Strejkförbudet ingår inte i de individuella avtalen som en begränsning i arbetarens uppsägningsrätt utan är att anse som en norm för *fackföreningens* fredsplikt.

Uppfattningen att kollektivavtalets normer om arbets-

¹⁾ A. V. II, 257; se ock a. st. not 3.

²⁾ Arbeitsnormenvertrag II, 47.

³⁾ A. a. s. 112 ff.

inställelser lämna innehåll åt arbetsavtalen, visar sig dock ytterst vanskelig att upprätthålla. Vissa uppsägningsgrunder skulle vara otillåtna, ehuru några motiv för uppsägningen • överhuvud ej behöva anföras. En arbetare skulle inte vara berättigad uppsäga sitt avtal för att medverka vid en arbetsnedläggelse, försåvitt densamma vore enligt kollektivavtalet rättsstridig. Men arbetaren skulle givetvis icke därför vara förhindrad lösa rättsförhållandet före eller under strejken, om han hade annat syfte med uppsägningen, om »stridssyftet» saknades, om han alltså uppsade utan »*animus revertendi*». Då man vidare känner strejkens karaktär av föreningsåtgärd, vid vilken den enskilde arbetarens medverkan alldeles träder tillbaka för fackföreningens, måste det förefalla egendomligt att göra de individuella avtalen till de egentliga fredsgarantierna. Den bundenhet, som därigenom åstadkommes för arbetarna personligen stämmer ej rätt väl med den bland parterna rådande uppfattningen av kollektivavtalets natur att icke skapa sådana personliga band.

Vi behöva i detta sammanhang endast antyda de processuella konsekvenserna av det gjorda antagandet. En av fackföreningen inledd och upprätthållen, kontraktstridig strejk skulle ge upphov till rättegång mot varje i strejken deltagande. Här råder en väsentlig överensstämmelse mellan denna konstruktion och ombudsteorien, resp. den kombinerade teorin.

Säkerligen är det lättare att konstruera lockoutförbudet som en begränsning av arbetsgivarens rätt att uppsäga det enskilda arbetsavtalet. I så måtto är SINZHEIMER's nyss angivna ståndpunkt förklarlig. Man nödgas också under alla förhållanden göra en distinktion mellan vad vi på annat ställe kallat »partiell lockout» och en vanlig uppsägning,¹⁾ huru man än ställer sig till här föreliggande spørsmål. Därjämte äro de processuella olägenheterna betydligt mindre

¹⁾ UNDÉN, 221.

i fråga om lockout. Det finns dock knappast tillräcklig anledning att behandla fredsförpliktelsens struktur olika, när det gäller strejk och lockout.

Man kan också tänka sig en »klyvning» av fredsklausulen: dels skulle de enskilda parterna i arbetsavtalen förpliktas i och med att kollektivavtalets klausul ingår i arbetsavtalen; dels skulle organisationerna omedelbart förpliktas. I vissa avseenden är denna konstruktion lättare att genomföra från juridisk-teknisk synpunkt. Å andra sidan är den konstlad och mötes av övriga, förut anförda argument.

De svenska lagförslagen ha inte konstruerat freds-förpliktelsen i här ifrågasatt riktning, ehuru det stundom kan förefalla, som om en sammanblandning med denna konstruktion och den kombinerade partsteorin ägt rum.¹⁾ Fredsförpliktelsen skulle enligt förslagen direkt åligga parterna i kollektivavtalet och ej förmedelst kollektivavtalet övergå i arbetsavtalen. Hade nämligen det senare avsetts, skulle resultatet ha blivit, att deltagaren i en med kollektivavtalets normer oförenlig arbetsinställelse i själva verket brutit mot det individuella avtalet, som i sig upptagit innehållet av ifrågavarande norm. Han skulle ej ha undvikit avtalsbrottet genom iakttagande av uppsägningsfrist. Men enligt lagförslagets allmänna ståndpunkt skulle utan tvivel en arbetsinställelse, som varit stridande mot kollektivavtalet, ej anses som brott även mot de individuella avtalen, försåvitt uppsägning av dem skett i behörig tid. Denna lagförslagets ståndpunkt framgår av åtskilliga yttranden i motiven²⁾ och förutsättes på flera ställen i lagtexten.

Är fredsklausulen i kollektivavtalet en norm, som övergår direkt i arbetsavtalen, måste den givetvis tilläggas sam-

¹⁾ Se Prop. 1910 ang. lag om särskild domstol i vissa arbetstvister § 2, 2 st.; motiven s. 76, 164.

²⁾ Prop. 1910, s. 73, 165 f. Jmf. ock THYRÉN, i A. K:s prot. Nr 36 s. 48, 1911.

ma betydelse som dessas övriga innehåll. Stadgas för arbetsavtalen en viss uppsägningsfrist, vare sig uttryckligen i varje arbetsavtal eller allmänt i kollektivavtalet, bör en sådan bestämmelse tolkas i sammanhang med ett stadgande, att arbetsinställelse är lovlig, ifall den ej sker i ändamål att ändra bestående avtal. Därest omständigheterna ge vid handen, att en sådan arbetsinställelse enligt parternas avsikt vid avtalets slutande, ej bör uppfattas såsom i något avseende rättsstridig, även om den företas utan behörig uppsägning av de individuella avtalen, då har, med den antagna utgångspunkten, även denna modifikation i uppsägningsklausulen¹⁾ ingått som innehåll i arbetsavtalen.²⁾ Fullt tydligt ger sig en sådan avsikt tillkänna, då en frist stadgas för arbetsinställelser, en *annan* frist för vanlig uppsägning av arbetsavtalen — något som ingalunda torde vara ovanligt.³⁾

B) Uppsägningsklausulens tillämpning vid arbetsstrider.

En arbetsinställelse under avtalstiden, som till sitt syfte riktar sig mot kollektivavtalets normer, förlorar alltså inte sin karaktär av rättsstridig därför, att den begynner först sedan uppsägning av de individuella avtalen behörigen verkställts och uppsägningsfristerna utgått. Detta blir en omedelbar konsekvens av nyss angivna ståndpunkt, enligt

¹⁾ Uttrycket är något oegentligt, då uppsägning överhuvud icke behöver antagas vid arbetsinställelse. Härom nedan.

²⁾ Jmf. UNDÉN, 165.

³⁾ Se t. ex. det nu gällande riksavtalet inom tobaksindustrin, förhandlingsordningen § 9: »Beslut om arbetsinställelse må ej — — — verkställas tidigare än 4 dagar eller senare än 14 dagar efter den dag, då detsamma delgivits motparten» och § 69: »Därest icke annorlunda genom särskild överenskommelse mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare bestämmes, skall alltid gälla en ömsesidig uppsägningstid av 8 dagar».

vilken fredsklausulen icke övergår i de individuella avtalen. Men har då kollektivavtalets reglering av arbetsstriderna överhuvud ingen betydelse för de individuella avtalen? Kan en strejk eller lockout inte äga rum utan kränkning av dessa avtal, försåvitt de ej behörigen uppsagts eller hävts?

Sistnämnda fråga har varit föremål för meningsutbyte under behandlingen av de svenska lagförslagen. Spörsmålet upptogs först av lagrådet vid granskning av § 8 i förslaget till lag om kollektivavtal, 1910. Justitierådet MARKS VON WÜRTEMBERG framhåll sålunda, att lagförslaget bort innehålla uttryckliga bestämmelser om skyldighet att vid arbetsinställelse, som ej strede mot kollektivavtal, iakttaga de uppsägningstider, som enligt arbetsavtal eller lag om sådana avtal kunde vara bestämda. »Vid någon eftertanke torde det inses, att när den, som vill helt och hållet frigöra sig från arbetsavtal, lagligen har att uppsäga avtalet och där- efter avvakta utgången av viss tid, han icke kan under åberopande av en arbetsinställelse vinna någon ens temporär befrielse från de med arbetsavtalet följande skyldigheterna. Tydligt är, att detta måste gälla även ifråga om en under kollektivavtalets bestånd inträffande sympatilockout eller sympatistrejk eller en annan emot avtalet eller lagen ej stridande arbetsinställelse, med undantag endast för dem, som grundas på omständighet, som — — — skulle kunna föranleda omedelbart hävande av arbetsavtal; och lika tydligt torde vara, att lockout eller strejk ej kan utöva någon som helst rättsverkan på arbetsavtal, som är ingånget på bestämd tid.» Övriga ledamöter av lagrådet underströko dessa »i och för sig självklara satsen.» De tillade, att uttryckliga bestämmelser dock även i lagen om kollektivavtal erfordrades, enär eljest den skadeståndsskyldighet, som enligt § 10 i lagförslaget ålåg förening, icke komma att avse det fall »att åtgärd, vartill förening medverkat, varit

olaglig endast därutinnan, att densamma vidtagits utan iakttagande av uppsägningstid.» ¹⁾

Emellertid ha lagrådets ledamöter ej varit ense om arbetsinställelses verkan att upplösa arbetsavtalen. Vid granskningen av § 7 i lagförslaget om arbetsavtal ha sålunda två meningar framkommit. Justitierådet MARKS VON WÜRTEMBERG ville — åtminstone de lege ferenda — betrakta arbetsavtalen såsom endast temporärt »satta ur tillämpning» under arbetsinställelse och talar om »definitiv uppsägning» till skillnad från den uppsägning, som skulle föregå arbetsinställelse. Justitierådet QUENSEL sade sig »i saknad av kännedom om någon allmän uppfattning i motsatt riktning hos vederbörande parter» ej kunna tillstyrka annat än »vad från rättslig synpunkt torde vara naturligast» eller att tillkännagivande om arbetsinställelse borde anses innefatta uppsägning av de arbetsavtal, vilkas upphörande vore beroende av att uppsägning sker. ²⁾

Vid den förnyade granskningen av samma förslag i justitiedepartementet fann dep.-chefen det självfallet, att arbetsinställelse innebure ett upphörande av arbetsavtalen, försåvitt den vidtoges i syfte att få ändrade arbetsvillkor. Vid sympatistrid åter vore det naturligast att betrakta arbetsavtalen såsom endast tillfälligt satta ur tillämpning. För andra fall kunde frågan ej generellt besvaras. Problemet löstes i det omarbetade förslaget sålunda, att den uppsägningstid, som kunde gälla för de å obestämd tid slutna arbetsavtalen, antogs såsom lagstadgad frist för arbetsinställelse, varjämte föreskrevs att de för bestämd tid ingångna arbetsavtalen ej finge genom arbetsinställelse rubbas. Detta stadgande infördes såväl i § 8 i kollektivavtalslagen, som i § 7 i arbetsavtalslagen. Däremot lämnades oavgjort,

¹⁾ Prop. 1910 s. 159.

²⁾ A. a. s. 173.

huruvida arbetsavtalen skulle anses uppsagda, ehuru väl formuleringen i § 7 i arbetsavtalslagen egentligen antyder en förutfattad ståndpunkt: »*Ej vare någon vid arbetsinställelse frikallad från iakttagande av uppsägningstid*» etc. Här förutsättes ju att uppsägningsfristens iakttagande är det naturliga, att tillkännagivande om arbetsinställelse följer samma regler som uppsägning av arbetsavtalen — d. v. s. att dessa bägge »uppsägningar» i grunden äro identiska.

Särskilda utskottet vid 1910 års riksdag uttalade sig mera positivt. I dess förslag ¹⁾ bestämdes, att tillkännagivande om arbetsinställelse icke skulle anses innefatta uppsägning av arbetsavtal, med mindre sådant uttryckligen angivits (§ 7 i arbetsavtalslagen). En frist bibehölls för arbetsinställelse, och den sattes lika lång som uppsägningsfristen i resp. arbetsavtal. Ordalagen synas dock tydligt utmärka, även i utskottets förslag till kollektivavtalslag § 8, att här var fråga om en utsträckning av arbetsavtalens uppsägningsfrist till annat område. ²⁾

I 1911 års Prop. har chefen för just.-dep. helt accepterat uppfattningen, att arbetsinställelse regelmässigt ej upplöser arbetsavtalen. ³⁾ Däremot föres en skarp polemik mot den i kommerskollegii utlåtande förfäktade åsikten, att upp-

¹⁾ Jmf. motiveringen å s. 40 i dess utlåtande.

²⁾ Denna nya uppfattning företrädde också av kommerskollegium och förlikningsmännen i deras utlåtande om lagförslagen. Förlikningsmännen önskade de lege ferenda en viss »varningstid», gemensam för alla arbetsinställelser och oberoende av de varierande uppsägningstiderna. Därmed anslöt sig kommerskollegium till »den såvitt collegium kunnat finna, bland såväl arbetsgivare som arbetare tämligen gängse uppfattningen, att deltagande i en arbetsinställelse i och för sig icke innebär ett hävande av arbetsavtalet.» — Se vidare bl. a. motion i F. K. N:o 90, s. 7; N:o 92, s. 15; Motion i A. K. N:o 306, s. 15, allt 1911.

³⁾ Se motiven s. 54 och § 27 i förslaget till lag om vissa arbetstvister.

sägningstiderna för arbetsavtalen ej ändock skulle behöva iakttas vid arbetsinställelse.¹⁾

Det är helt visst riktigast att icke utan vidare uppfatta en tillsägelse om strejk eller lockout såsom uppsägning av arbetsavtalen. Naturligtvis kan en arbetsinställelse vara förenad med arbetsavtalens utlöpande. Det finnes sålunda icke anledning att fränkänna en uttrycklig uppsägning dess avsedda rättsverkningar, även om de uppsäggande ha för avsikt att ingå nya avtal med samma arbetsgivare på samma villkor och plats. Men om icke en avsikt att uppsäga arbetsavtalen uttryckligen eller eljest otvetydigt ger sig till känna, torde man alltså inte böra tolka strejk- eller lockoutmeddelandet som uppsägning — även om formella betingelser för en sådan tolkning finnas.²⁾ Att för övrigt strejkens syfte kan vara av betydelse, om det ifrågasättes att tolka strejkmeddelandet eller strejkens begynnelse (konkludent handling) såsom uppsägning, vilja vi icke bestrida.

¹⁾ Motiven s. 54: »Däremot kan jag ingalunda dela åsikten, att arbetsinställelse skulle få äga rum utan hänsyn till den uppsägningstid, som kan gälla beträffande de enskilda arbetsavtalen, eller under fortvaron av arbetsavtal, ingånget för bestämd tid. I båda de nu nämnda fallen har avsikten med avtalets slutande på sätt som skett varit att tillförsäkra parterna det ostörda tillgodonjutandet av de på avtalet grundade rättigheterna under den sålunda på ena eller andra sättet angivna tidrymden Ej heller kan grund för ett annat bedömande hämtas från den omständigheten, att i lag fastslås den nyss omförmälda uppfattningen av arbetsinställelse såsom i och för sig allenast innebärande ett suspenderande för någon tid av arbetsavtalet. Arbetsinställelsen medför ju dock ett annullerande, låt vara endast tillfälligt, av just de förpliktelser, som utgöra det väsentliga i avtalet, skyldigheten för arbetaren att förrätta arbetet och för arbetsgivaren att gälda lönen för arbetet.» — Vidare åberopas lagrådets yttrande i samma riktning 1910.

Observera för övrigt, att av lagrådets ledamöter uttalade sig endast en ledamot bestämt *för* att arbetsavtalen bestå trots strejk eller lockout, och en emot. För den som anser uppsägning föreligga, blir det naturligt, att också uppsägningsfrister böra iakttas.

²⁾ Jmf. MEIJERS, 81 f.

Det förefaller emellertid egendomligt, när man från denna uppfattning som utgångspunkt, ändå låter uppsägningsfristen, som gäller för de individuella, på obestämd tid slutna arbetsavtalen, ha avgörande betydelse även för arbetsinställelser, som ej innebära lösning av arbetsförhållandet. Det är obestriddligt, att rättsverkningarna av ett avbrott i arbetet, vare sig från den ena eller andra partens sida, kunna i viss mån påverkas därav, att motparten blivit beredd på avbrottet genom tillsägelse på förhand. Därest skadeståndsanspråk uppstå, bör det sålunda inverka på skadeståndets belopp, om den förfördelade kontrahenten blivit i tillfälle att förebygga vissa ekonomiska följder av arbetsinställelsen. Men det var icke sådana rättsverkningar av tillsägelsen, som åsyftades under diskussionen om de svenska lagförslagen. Den omdebatterade quasi-uppsägningen skulle göra arbetsinställelsen helt rättsenlig i förhållande till arbetsavtalen, men ända icke verka upphävande på dessa. Till grund för en sådan uppfattning kan väl endast ligga en analogisk tolkning av uppsägningsklausulen. Denna vore tillämplig icke blott enligt sitt innehåll, vid arbetsavtalens uppsägning till upphörande, utan även analogiskt vid vissa andra avbrott i arbetet. Det var sålunda inte fråga om ett slags konvertering, innebärande att arbetsinställelsen, som från början icke avsetts såsom uppsägning, dock borde tolkas som sådan.¹⁾

En analogisk utsträckning av uppsägningsklausulens tillämplighet förefaller dock godtycklig. Den skulle grunda sig på parternas förmodade vilja vid avtalsslutandet, att den frist, man enades om beträffande arbetsavtalens lösande i normala fall, borde lika väl gälla vid de anormala störningar i arbetet, som i andra avseenden uttryckligen reglerats i kollektivavtalet. *Mot* en sådan tolkning av partsviljan

¹⁾ Jmf. LOTMAR, A. V. II, 124, N:o 3.

talar den omständighet, att avtalen icke sällan innehålla bestämmelser om särskilda frister för arbetsinställelser, oberoende av uppsägningstiderna. Det torde också överensstämma med rådande uppfattning bland parterna, att en arbetsinställelse, som är medgiven i kollektivavtalet, icke innebär kränkning av de individuella, på obestämd tid slutna arbetsavtalen, även om för dem gällande uppsägningsfrister ej iakttagits.¹⁾

Om en arbetsinställelse icke betyder uppsägning av arbetsavtalen, kan den dock innebära kränkning av de förpliktelser avtalen alstrat. En strejk, som ej sammanfaller med arbetsavtalens ändpunkt, ter sig närmast såsom dröjsmål med arbetsprestationer från varje strejkandes sida. Enligt allmänna regler skulle uppsåtligt dröjsmål föranleda skadeersättningsplikt. Vi bortse alltså från arbetsnedläggelse av sådana personer, för vilka arbetsprestationer bli omöjliga till följd av exempelvis andra gruppers arbetsinställelse. Nyssnämnda skadeståndsplikt begränsas väl av arbetsgivarens skyldighet att söka avvärja skadan, och skadeståndet skulle måhända icke böra beräknas till större belopp än den skada, som uppstått under tiden för den eljest gällande uppsägningsfristens löpande. Men på denna väg kommer man inte till det resultat, att en förut verkställd tillsägelse skulle göra avbrottet rättsenligt. Å andra sidan, om icke en dylik tillsägelse är nog för att göra den strejk helt rättsenlig, som är tillåten enligt kollektivavtalet, nödgas man falla tillbaka till den allmänt uppgivna ståndpunkten: att arbetarna icke hava annan utväg än att uppsäga arbetsavtalen till upphörande, om de vilja undvika varje skadeståndsskyldighet. Det motsvarande gäller om lockout.

¹⁾ UNDÉN, 160 ff.; Sv. Arbg. för:s. tidning *Industria* dec. 1909: „Vi tillåta oss sätta i fråga, om icke kravet på uppsägningstidens tillämpning vid tillåten kollektiv arbetsinställelse beror på en sammanblandning av individuella och kollektiva avtal.» — Motion i A. K. Nr 272, s. 39, 1910.

En analogisk utsträckning av uppsägningsklausulens användbarhet är dock knappast det enda alternativ, som är förenligt med åsikten om arbetsavtalens fortbestånd trots avbrottet. För en viss grupp av arbetsinstitute, både strejker och lockouter, torde en annan konstruktion vara möjlig och samtidigt mera tillfredsställande, mindre godtycklig. Om kollektivavtalet reglerar rätten till arbetsinstitute på sådant sätt, att det under vissa betingelser medger strejk och lockout under arbetstiden, kan man svårigen tänka sig, att arbetsavtalen skulle lägga de hinder i vägen, som nyss ifrågasatts. Kollektivavtalet innehåller t. ex. detta bekanta stadgande: »Som brott mot gällande avtal må icke anses vare sig av arbetsgivaren företagen lockout, som i föreskriven ordning beslutats av vederbörande arbetsgivareorganisation, eller av arbetarna företagen strejk eller blockad, som sker efter medgivande av vederbörande fackförenings styrelse. Sådan lockout, strejk eller blockad får dock ej ske för att framkalla ändring i eller tillägg till gällande avtal, eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller tillägg.» Om kollektivavtalet härmed angivit vissa förutsättningar för en arbetsinstitute's lovlighet, och en strejk eller lockout begynnes med iakttagande av de fastställda betingelserna, bör arbetsinstitute i förhållande till arbetsavtalen överhuvud inte betraktas som dröjsmål. Den tid, under vilken strejken eller lockouten pågår, faller snarare utanför den avtalade *arbetstiden*. Vi tänka oss ett tyst förbehåll i arbetsavtalen, innefattande att, ehuru arbetsprestationer fullgöras och mottagas under bestämd arbetstid,¹⁾ prestationsplikt ej inträder under den tid, för vilken strejk eller lockout i enlighet med kollektivavtalet pågår. Arbetstiden omfattar icke nämnda tid, som visserligen lämnats i viss grad obestämd i avtalet, men icke desto mindre är

¹⁾ Om begreppet arbetstid, till skillnad från avtalstid, betalningstid och »lohnmesser Zeitabschnitt», se LOTMAR I, 467 ff.

från början bestämbar och beroende av särskilt angivna förutsättningar. Som stöd för antagandet av ett dylikt förbehåll om arbetstiden i avtalet åberopa vi, dels den befintliga rättsåskådningen, enligt vilken avbrott i arbetet under nämnda förhållanden är rättsenligt, dels den omständigheten, att arbetsgivaren och arbetarna, vare sig direkt gentemot respektive motkontrahenten i kollektivavtalet eller indirekt gentemot sin egen organisation, erkänt den i kollektivavtalet stadgade regleringen av arbetsstrider. Förhållandet är emellertid icke detsamma, som om vi antagit fredsklausulen omedelbart alstra innehåll i arbetsavtalen. Det föreligger ingen förpliktelse för kollektivavtalets parter att i arbetsavtalen införa sagda förbehåll. Överhuvud taget är ju arbetstidens absoluta längd ej fastställd i kollektivavtalet. Det behöver sålunda enligt vår mening icke innebära ett avtalsbrott från arbetsgivarens sida, om han, som i egenskap av kontrahent i kollektivavtalet t. ex. medgivit sympatistrejk under vissa betingelser, sedermera i de individuella avtalen kommer överens med varje arbetare om, att meddelande om strejken skall äga rum viss tid förut, motsvarande uppsägningsfristen för de enskilda avtalen. Är en särskild frist stadgad för arbetsstrider, avser denna endast förhållandet mellan kollektivavtalets kontrahenter. Ett meddelande om strejk eller lockout skall genom resp. kontrahents försorg viss tid på förhand tillställas motparten. Ett dylikt stadgande övergår sålunda ej heller till de individuella avtalen. Varje arbetare har t. ex. ej skyldighet att verkställa tillsägelse för sin del. Det avbrott i avtalet, som den sålunda bebådade arbetsinställelsen utgör, bör även i detta fall betraktas såsom fallande utanför arbetstiden.

Ett tyst förbehåll i arbetsavtalen torde endast kunna antagas, om en reglering av rätten till arbetsinställelser verkligen vidtagits i kollektivavtalen, sålunda knappast för de fall då frågan om arbetsstrider under avtalstiden över-

huvud ej omnämnts, och några förutsättningar för deras tillåtlighet ej angivits. Detta är dock en tolkningsfråga, och den nyss anförda synpunkten behöver givetvis ej vara den enda bestämmande. Om icke de särskilda omständigheterna medgiva den tydning, vi här antagit, torde verklig uppsägning av de individuella avtalen vara nödvändig vid arbetsinställelser.

En arbetsnedläggelse, som är lovlig enligt kollektivavtalet, behöver alltså icke bli rättsstridig på grund därav, att de individuella avtalen ej uppsagts. Beträffande arbetsavtal, slutna på bestämd tid, finnes ingen uppsägningstid att tillämpa. Man kan då fråga, om en arbetsinställelse av kontrahenter i sådana avtal alltid innebär avtalsbrott. Svaret bör enligt vår mening utfalla på samma sätt som beträffande arbetsavtal å obestämd tid. Ifall ett kollektivavtal gäller för arbetsavtal å bestämd tid och arbetsnedläggelse är förutsatt och under vissa betingelser medgiven i kollektivavtalet, kan ju en sådan klausul knappast få någon betydelse, om ej arbetsinställelsen finge ske trots de individuella avtalstiderna. Det kan inte förmenas kontrahenterna i arbetsavtalet att bestämma avtalstid och arbetstid med förbehåll i fråga om arbetsinställelse, som i kollektivavtalet förklarats lovlig.

En särskild tolkningsfråga uppstår sedan vid bedömandet av de fall, där avtalen å bestämd tid utgöra en ringa del av samtliga normerade arbetsavtal. Då kan en tolkning ge vid handen, att klausulen om arbetsstrider i kollektivavtalet endast gäller vissa arbetsavtal, t. ex. med uteslutande av de för bestämd tid ingångna. Vi ha här endast hävdad den teoretiska möjligheten, att även arbetsavtal å bestämd tid kunna bringas i vila genom arbetsinställelse utan kontraktsbrott å någondera sidan.

Beträffande arbetsavtal enligt Sjölagen och Tjänstehjónsstadgan kan i förbigående anmärkas, att den legala

regleringen av prestationsskyldighet under en till viss grad obestämd arbetstid icke tillåter antagandet av ett tyst förbehåll av den art, vi nyss angivit.

C) *Arbetsinställelse såsom reaktion mot kränkningar
av arbetsavtal.*

Om endera kontrahenten i det individuella arbetsavtalet icke fullgör sin prestation, kan han ej heller utkräva motpartens. Det följer av allmänna grundsatser om tvåsidiga avtal. Om arbetaren av sjukdom varit urståndsatt uträtta arbetet, kan han icke fordra lön. Om arbetsgivaren försummat utbetala behörig avlöning, behöver arbetaren inte prestera det arbete, för vilket lönen skulle utgått. Vanligen är dock arbetaren skyldig prestera i förskott, så att avlöningen utbetalas exempelvis en gång i veckan för den förlutna veckans arbete. Om nu denna betalningsskyldighet icke ordentligen fullgöres, är arbetaren då berättigad vägra sitt arbete under avvaktan på behörig betalning för redan presterat arbete? En sådan vägran, utgången från ett flertal arbetare, kan komma arbetsinställelsen i teknisk mening nära. Det har visat sig, att arbetarna föredraga den påtryckning, som de med sin organisations bistånd kunna utöva, framför domstols anlitande. En vägran att arbeta, förrän lönen utbetalats, förstärkes ofta med blockad.

Om endast de arbetare nedlägga arbetet, som drabbats av arbetsgivarens försummelse, finnes icke det stridssyfte, som är karaktäristiskt för strejken. Deras arbetsvägran får bedömas enbart såsom en företeelse inom det individuella rättsförhållandet. Är arbetsgivarens försummelse av den art, att den ger arbetaren befogenhet att omedelbart häva arbetsavtalet och kräva skadestånd, torde han i varje fall ha rätt att alternativt innehålla sin prestation till

säkerhet för arbetsgivarens fullgörande av sin.¹⁾ Visserligen kommer denna uppfattning i strid med den, som ALMÉN i fråga om köpeavtalet förfäktar.²⁾ Därest säljaren, vid avtal om successiv leverans, icke vill begagna sig av sin hävningsrätt utan väljer att kräva köpets fullgörande, är han enligt ALMÉN icke berättigad att till säkerhet för den köpeskilling, med vars betalning köparen är i mora, innehålla det gods, som senare skall avlämnas. Motsvarande regel skulle gälla beträffande köparens rätt vid säljarens dröjsmål, ehuru köparens kvittningsrätt vanligen ersätter en befogenhet att innehålla köpeskillingen.³⁾ Såsom stöd för sin åsikt anför ALMÉN köpelagens allmänna ståndpunkt i 22 § enligt vilken »dröjsmål med en post är utan inflytande på kontrahenternas rättigheter och skyldigheter med avseende å de övriga.» Det kan ju råda olika meningar om riktigheten av denna ståndpunkt ifråga om köpeavtalet. Under alla förhållanden torde regeln icke böra utsträckas till tjänstegalan. Arbetaren bör snarare än säljaren kunna välja alternativet att innehålla sin arbetsprestation och kräva fullgörande av arbetsgivarens prestationsplikt. Utvägen att häva avtalet och kräva skadestånd skulle också vanligen te sig mindre förmånlig för arbetaren än för säljaren i motsvarande fall.

Begagnar sig ett antal arbetare av en dylik befogenhet, föreligger alltså inte enligt vår mening avtalsbrott ens om kollektivavtalet uttryckligen förbjuder varje arbetsinställelse under avtalstiden.⁴⁾ Av sakens natur följer, att icke heller en förstärkande blockad blir rättsstridig.

Samma grundsatser gälla i stort sett, om anledningen

¹⁾ Jmf. LOTMAR A. V. II, 277 ff. Se ock Voldgifts-Kendelser, Sag 22: 140.

²⁾ ALMÉN I, 434.

³⁾ A. a. 291.

⁴⁾ Jmf. SINZHEIMER II, 51.

till arbetarnas innehållande av sina prestationer är den bristande uppfyllelsen av övriga arbetsgivarens förpliktelser, t. ex. angående skyddsåtgärder för hindrande av olycksfall.¹⁾ Arbetarna torde i dylikt fall icke vara hänvisade till enbart den allmänna befogenheten att häva arbetsavtalen vid väsentligt kontraktsbrott från motpartens sida. Vare sig avtalen hävas eller ej, innebär avbrottet icke strejk och är ej rättsstridigt. Den närmare behandlingen av dessa frågor kunna vi ej här upptaga, eftersom de närmast sammanhånga med arbetsavtalets rättsregler och ej inverka på föreliggande principspörsmål.

Om arbetsinställelse eller därmed jämförliga åtgärder vidtas av andra arbetare än dem, som drabbats av medkontrahentens kontraktsbrott, blir åtgärden att bedöma enligt allmänna regler för arbetsinställelser.²⁾

III.

Fredsförpliktelsens uttvingande.

Liksom beträffande kollektivavtalets normerande funktion förutsattes även här för kontraktsbrott, ej endast att arbetsinställelsen eller bojkotten tillhör de arbetsstrider, som parterna i avtalet velat förebygga, utan även att en mot avtalet stridande åtgärd, positiv eller negativ, ligger den eller de parter till last, vilka slutit avtalet. I det föregående ha vi undersökt, huruvida föreningen bör anses ha i avtalet stillatigande garanterat medlemmarnas normenliga handlande. Resultatet var, att en sådan garanti icke kunde antagas utan särskild utfästelse. Härav följer att, om en fackförening står som kontrahent och ett antal av dess medlemmar nedlägga

¹⁾ Jmf. MARKS VON WÜRTEMBERG i Prop. 1910, s. 157 f., 181.

²⁾ Voldgifts-Kendelser, Sag 10: 80; 22: 150.

arbetet å en plats under sådana omständigheter, att åtgärden objektivt sett varit stridande mot avtalet, d. v. s. skulle ha fått karaktären av kontraktsbrott, om den understötts eller vidtagits av föreningen, blir dock detta medlemmarnas förfarande icke att anse som kränkning av kollektivavtalet så länge föreningen inte gör sig delaktig i striden (t. ex. genom att upprätthålla blockad å arbetsplatsen). En annan sak är, att föreningen stundom uttryckligen utfäst sig att vidtaga åtgärder till hindrande av sådant uppträdande från medlemmarnas sida. Den kan t. ex. ha förbundit sig att utesluta dem ur föreningen.

Det behöver knappt påpekas, att vi endast ha att göra med sådana »åtgärder», som falla inom kontraktsförhållandet. En förening kan genom att ge understöd åt strejkande eller lockoutade medlemmar göra sig skyldig till ett kontraktsbrott, till en kränkning av det kollektivavtal, vari föreningen är part. Ifall intet avtal förpliktar föreningen och den lämnar understöd åt medlemmar eller icke-medlemmar, avtalsbrytare eller icke-avtalsbrytare, komma sådana åtgärder inte i betraktande för oss.¹⁾ Detsamma gäller naturligtvis om understöd av åtgärder, som icke äro förbjudna genom *det* kollektivavtal, vari föreningen är part.

En förpliktelse att underlåta arbetsstrider av viss kategori kan åligga en förening. Vi ha redan antytt, att det endast ligger en skenbar motsägelse däri, att föreningen, som själv ej är arbetsgivare eller arbetstagare, kan förbinda sig att underlåta strejk eller lockout. Arbetsstriderna äro väsentligen föreningsåtgärder, först som sådana få de sin verkliga karaktär. Detta behöver kanske dock ytterligare utvecklas.

En strejk, en arbetsnedläggelse av ett flertal arbetare

¹⁾ Jmf. Prop. 1910 § 10 andra st. och Prop. 1911, § 9 andra st., där utomobligatoriskt skadestånd stipulerades.

vid ett företag, inom en industri, på en ort, i visst gemensamt syfte förutsätter en enhetlig vilja inom denna samlighet. Sammanhanget mellan fackföreningar och strejker ligger däri, att föreningen leder och organiserar strejken och förvandlar den från ett arbetarnas spontana uppträdande till föreningens planmässiga överlagda handlande, från det samlade uttrycket för många gemensamma men icke organiserade motstånd mot arbetsgivarens avtalsmakt, till en åtgärd av föreningsviljan, beslutad i stadgeenliga former och igångsatt med hjälp av föreningens organ.

Den som är förtrogen med industriella arbetarförhållanden, kan icke finna något främmande i det betraktelsesättet, att arbetsstriderna äro väsentligen föreningsåtgärder. Denna uppfattning kommer till uttryck överallt i fackföreningsstadgarna. Något kapitel i dessa handlar städse om lönerörelser, eller hur nu uttrycket må lyda. Däri lämnas detaljerade regler om formaliteterna vid strejkbeslut. Föreningen bestämmer på allmänt möte och med viss kvalificerad majoritet, huruvida arbetsnedläggelse får tillgripas; avdelningen inhämtar förbundsstyrelsens utlåtande o. s. v. Om strid bryter ut, är det *föreningen*, som har ledningen av den, utbetalar strejkunderstöd, inleder underhandlingar och fattar beslut om dess upphörande. Hela denna strejkadministration är praktiskt taget ett nödvändigt moment i arbetsstriderna, och i den mån föreningen har hand om densamma, kan den betraktas som subjekt för den komplicerade handling en strejk innebär. Vill man iakttaga stränga distinktioner, kan man ju särhålla föreningens medverkan från själva upphörandet med arbetsprestationerna, vilket är de enskilda arbetarnas sak. Men detta är i allt fall utan större betydelse. Man kan naturligtvis säga att föreningen beslutar, huruvida den skall — icke vidtaga arbetsinställelse — men organisera en sådan. Den bestämmer endast över sina egna åtgärder, icke över medlemmarnas. Tillämpas

detta uttryckssätt konsekvent, kan det också sägas, att föreningen i ett kollektivavtal förbinder sig gent emot arbetsgivaren att icke organisera en strejk. Det är detta som avses i avtalen, och någon garanti för de särskilda medlemmarnas uppträdande åtar sig vanligen inte föreningen, såsom vi funnit i det föregående. Emellertid är det knappast behövt att begagna ett så omständligt uttryckssätt. Man kan helt enkelt säga, att strejken är en föreningens angelägenhet och i konsekvens därmed tala om fredsplikten såsom en föreningsförpliktelse, utan att därmed behöva förneka, att strejk kan förekomma utan förenings medverkan.

Huru väsentlig associationens hjälp är vid arbetsstrider inses därav, att om arbetet nedlägges av ett företags arbetare utan iakttagande av stadgeenliga former och alltså med avstående från föreningens stöd, kan strejken i regeln göras ineffektiv därigenom att fackföreningen, t. ex. förbundet, vägrar upprätthålla blockad. Om andra organiserade arbetare ta anställning efter de strejkandes avskedande, bli de nya ej ansedda som »strejkbrytare» och äro alltså ej heller utsatta för de påföljder, som föreningsstadgarna eljest bestämma för strejkbrytare, såsom uteslutning ur föreningen med förlust av alla rättigheter i dess fonder etc.

Men även andra stridsformer, blockader och övriga bojkotter, äro föreningsåtgärder. Stundom ha stadgarna bestämmelser även om dessa och då så ej är fallet, anses det dock självklart, att föreningarna behandla dylika angelägenheter såsom sina. Vid en bojkott är det från föreningen som bojkottuppsmaningen utgår, och vad särskilt blockad angår, kan en sådan lika litet som strejken göras effektiv utan föreningens stöd.

För arbetsgivarna ställa sig saken på väsentligen samma sätt, när de äro sammanslutna till liknande föreningar. Även i deras stadgar regleras frågorna om arbetsstrider

såsom föreningsangelägenheter och medlemmarna förpliktas vidtaga arbetsavstängning vid föreningens beslut härom, liksom å andra sidan vissa inskränkningar i rätten att börja en strid äro i stadgarna påbjudna. En skillnad ligger visserligen däri, att föreningen icke har samma betydelse för stridens upprätthållande som hos arbetarna, beroende på att den enskilde arbetsgivaren ensam representerar en kollektivitet. Men där en fast organisering av arbetsgivarna är genomförd, särskilt om den skett yrkes- eller industrivis, får snart associationen ett avgörande inflytande på medlemmarnas förmåga och möjlighet att föra en strid med framgång.

Föreligger ett avtal mellan en arbetsgivare och oorganiserade arbetare, skulle en avtalsstridig lockout eller bojkott mot flera eller färre av arbetarna från rättslig synpunkt te sig på väsentligen samma sätt som andra avtalsbrott. Envar av kontrahenterna å den förfördelade sidan skulle följaktligen kunna påtala arbetsgivarens åtgärd, vare sig han själv omedelbart drabbats av lockouten och bojkotten eller ej. Såsom kontrahent har varje arbetare intresse av kollektivavtalets upprätthållandet. Yrkandet kan gå ut på lockoutens eller bojkottens hävande och på skadestånd, i den mån skada kan anses ha uppstått. — Vid avtalsstridig strejk eller bojkott från de kontraherande arbetarnas sida äro de ansvariga, var för sin delaktighet i åtgärden. Även här kan den kränkte motpartens yrkande gå ut på strejkens och bojkottens hävande samt på skadestånd.

Om kränkning av de individuella arbetsavtalen samtidigt föreligger, i det exempelvis dessa avtal hävts utan den stipulerade uppsägningsfristens iakttagande, uppstå härur särskilda anspråk, som delvis-konkurrera med de ur kollektivavtalet härflytande. Någon dubbelräkning av skadan med resultat att gäldenärens skadeståndsansvar ökas,

får naturligtvis ej ske. Men det skadestånd han har att gälda till följd av sådan otillåten arbetsstrid, kan tydligen uppgå till högre belopp än vad som motsvarar yrkanden ur arbetsavtalen. Till skadestandsfrågan skola vi för övrigt återkomma.

När en arbetareassociation står som kontrahent, är den subjekt för rättigheter och skyldigheter. Om arbetsgivaren brustit i fullgörandet av sin förpliktelse äger föreningen tale-rätt, om man så vill delvis som löftesmottagare i ett icke berättigande tredjemansavtal. Yrkandet bör kunna avse dels det rättsstridiga tillståndets hävande — om det ännu består — d. v. s. lockoutens eller bojkottens inställande,¹⁾ dels ock skadestånd. Ifall de individuella arbetsavtalen äro kränkta, tillkomma naturligtvis självständiga anspråk härur de enskilda arbetarna.

Arbetsgivarens anspråk mot den kontraktsstridigt strejkande fackföreningen kan också ha till innehåll fredstillståndets återställande²⁾ och skadestånd. Om strejken samtidigt inneburit kränkning av arbetsavtalen, så att skadeståndsanspråk ur kollektiv- och arbetsavtal konkurrera och skadan sålunda delvis härflutit ur två källor, torde fackföreningen vara solidariskt ansvarig med varje särskild medlem för den gemensamma skadan gent emot arbetsgivaren, som är kontrahent i såväl kollektiv- som arbetsavtal.

Vid kontraktsbrott av här ifrågavarande slag från en kontraherande arbetsgivareförenings sida rikta sig fackföreningens anspråk mot denna och ha motsvarande innehåll som i förra fallet. anspråken mot arbetareföreningen. Å andra sidan har arbetsgivareföreningen analoga anspråk mot arbetareföreningen vid dess överträdelse av fredsförpliktelsen.

¹⁾ Vilket ej nödvändigt *behöver* vara liktydigt med de förutvarande arbetarnas återtagande eller ens driftens igångsättande.

²⁾ Blockaden t. ex. häves genom offentliga meddelanden i arbetarepressen.

I sistnämnda fall finna vi icke anledning antaga självständiga anspråk från de enskilda arbetsgivarnas sida enligt grundsatserna för det berättigande tredjemansavtalet, såsom vi ju redan antytt. Den som anser en berättigande tredjemansstipulation föreligga, bör under alla omständigheter använda samma konstruktion för motsvarande utfästelse av arbetsgivaren gentemot fackföreningen, så att i detta fall de enskilda arbetarna få självständiga anspråk.

FJÄRDE AVDELNINGEN.

Skadestandsfrågor.

Av allmänna rättsgrundsatser följer, att kontraktsbrott i regel medföra skadeståndsplikt. Arbetsgivare, som ingår arbetsavtal, avvikande från ett normerande kollektivavtals föreskrifter, blir principiellt ansvarig för motkontrahentens skada. Fackförening, som i strid mot kollektivavtal begynder strejk, blir likaledes skadeståndsskyldig gentemot sin motpart ¹⁾, o. s. v. Detta är ofrånkomliga konsekvenser av uppfattningen om kollektivavtalet såsom rättsligt bindande avtal.

Tvivelaktig är endast frågan om skadans *beräkning*, där icke fixa vitesbestämmelser göra en sådan beräkning överflödig ²⁾. Framför allt förutsättes för en framgångsrik skadeståndstalan vid kontraktsbrott, att påvisbar skada av ersättningsgill art överhuvud uppstått. Denna förutsättning är väl ofta lätt att konstatera vid avtalsstridiga arbetsinställelser. Dock bör man beakta de gränser för skadeståndsansvaret, som en tillämpning av allmänna principer ger vid handen. Den vid en arbetsinställelse uppkomna skadan är måhända ej helt orsakad av avtalsbrottet. Sålunda skall en alldeles ovanlig och oberäknelig skada ej behöva ersättas. ³⁾

¹⁾ Svea Hovrätts dom d. ²²/₁₂ 1911, ref. i tidningspressen.

²⁾ Jmf. HELLBERG, Hava kollektivavtalen rättslig verkan mot fackföreningarna? s. 74.

³⁾ Jmf. Särsk. Utsk. 1911, s. 113, där även den i lagförslaget stadgade utomobligatoriska skadeståndsskyldigheten åsyftas. — WINROTH, Strödda uppsatser IV, andra uppl. s. 96 och 97 not 1.

Vid en strejk inbesparas t. ex. arbetslöner och en mängd andra kostnader för produktionsprocessen. Eller ock lyckas arbetsgivaren uppehålla driften med arbetsvilliga, varvid endast en eventuell differens i avlöningen utgör skadan.¹⁾ Vid lockout är det kanske arbetarna möjligt att använda sin lediga tid till annat förvärvsarbete, varigenom skadans omfång minskas. Tvivelaktig är däremot den af LOTMAR i fråga om arbetsavtalet hävdade satsen, att arbetsgivarens lockout-förklaring såsom reaktion mot strejken innebär ett avstående från skadeståndsanspråket: »Mitunter bekundet der Arbeitgeber selber, dass ihm der Verzug des Arbeitnehmers keinen ökonomisch empfindlichen Schaden zugefügt, dadurch, dass er den Leistungsverzug mit einer Verlängerung der Unterzeit oder gar mit einem Annahmeverzug beantwortet. Denn wer auf die Vorenthaltung von Arbeit durch den Arbeitnehmer damit reagiert, dass er seinerseits weitere Arbeit zeitweilig — wohl gar in grösserem Umfang als die Vorenthaltene (z. B. für längere Zeit, oder einer grösseren Zahl, auch unschuldiger Arbeitnehmer...) und im Voraus — ablehnt, zeigt hiermit aufs deutlichste, dass er den vom Arbeitnehmer herrührenden Arbeitsausfall nicht als wirtschaftliche Einbusse betrachtet. Zu einer Schadenersatzforderung kann er daher nicht zugelassen werden. Selbst wenn ihm durch des Arbeitnehmers Verzug ein Vermögen-schaden erwachsen wäre, so müsste die erwähnte Reaktion als Verzicht auf dessen Ersatz gelten.»²⁾

LOTMAR utgår här från arbetsavtalen, ej från ett normerande kollektivavtal, och strejken blir i detta sammanhang att anse som dröjsmål med arbetsprestationerna från ett

¹⁾ Se LOTMAR, A. V. II, 142. Arbg. kan ock genom s. k. strejkklausul i leveranskontrakt i sin tur ha fritagit sig från ansvar för leveransens försening på grund av strejk. Jmf. de ofta förekommande strejkklausulerna i certepartier.

²⁾ LOTMAR, a. st.

flertal arbetares sida. Men ett accepterande av LOTMARS ståndpunkt borde givetvis medföra motsvarande tolkning i fråga om arbetsinställelse i strid med kollektivavtalet, naturligtvis med de modifikationer som följa därav, att *fackföreningens* delaktighet i strejken icke alltid innebär kausalsammanhang mellan dess egen avtalsstridiga åtgärd och hela den uppståndna skadan. Emellertid torde LOTMARS uppfattning inte kunna antagas. Om arbetsgivaren besvarar en avtalsstridig strejk med lockout, som drabbar även andra än de strejkande eller förbindes med nya villkor gentemot de sistnämnda, kan ju strejken gå över i lockout, varmed arbetsgivaren i sin tur gjort sig skyldig till kontraktsbrott, därest han ej redan blivit berättigad häva kollektivavtalet och begagnat sig av en sådan befogenhet. Med lockoutförklaringen sättes visserligen en gräns för de strejkandes vidare ansvarighet, men lockoutens proklamering innebär enligt vår mening inte obetingat ett avstående från skadeståndsanspråk på grund av den ursprungliga strejken. Där-
emot kan helt visst förhållandet bli sådant, att den fackföreningen genom lockouten tillfogade skadan blir ersättningsgill och kan uppväga eller överstiga den skada, arbetsgivaren drabbats av, såsom följd av den ursprungliga strejken.

Ett annat och mer invecklat spørsmål är, huruvida en avtalsslutande *förening* kan bli berättigad till ersättning för den skada, som genom kontraktsbrottet förorsakats de enskilda medlemmarna eller annan tredjeman. Vi möta här den omtvistade frågan om borgenär, som betingat sig prestation i eget namn men åtminstone delvis i tredjemans intresse, kan fordra ersättning för skada, som uppstått för den sistnämnde på grund av kontraktsbrott från gäldenärs sida. Otvivelaktigt bör en sådan skada gäldas, därest den kontraherande motparten i sin tur är ersättningsskyldig gentemot tredjeman. Fackföreningen är vanligen förpliktad ut-

giva strejkunderstöd till sina medlemmar, arbetsgivareföreningen måhända skyldig utbetala lockout-bidrag till sina. För sådan skada blir alltså föreningen ersättningsberättigad. Fackföreningen är likaså emellanåt pliktig lämna reseunderstöd etc. till de medlemmar, som i strid mot kollektivavtalet bojkottas och fördenskull gå arbetslösa.¹⁾

Man går ofta ett steg längre och tillerkänner den kontraherande ersättning för all skada, tredjeman lidit, oavsett nyssnämnda förhållande mellan löftesmottagaren och tredjeman.²⁾ Det är överflödigt att här upprepa alla de argument, som tala mot, att gäldenären befrias från skadeståndsskyldighet på grund av en så tillfällig och oväsentlig omständighet som att icke borgenären utan tredjeman lidit skadan, när dock borgenären med giltig verkan kunnat ingå avtalet med hänsyn till tredjemans intresse och detta kontraherande i annans intresse varit gäldenären veterligt. Å andra sidan kan det inte förnekas, att nyssnämnda skadeståndsregel, hur berättigad den än må vara med tanke på gäldenären, som endast får att ersätta genom avtalsbrottet föranledd skada, dock kan verka ojämnt å borgenärsidan.

Fastän det som sagt är alldeles godtyckligt att *befria gäldenären* från skadeståndsplikt, finnes dock ett visst godtycke även i den regel, som *berättigar borgenären* till ett skadestånd, som ingalunda behöver motsvara den skada, han själv lidit. Det är ingen idealisk lösning av skadeståndsproblemet, om föreningen får anspråk på ersättning för den skada dess medlemmar lidit, låt vara att föreningen vid slutande av kollektivavtalet i viss mån gjort medlemmarnas intresse till sitt eget. Men en ännu sämre lösning torde väl den vara, som låter motkontrahenten gå fri från

¹⁾ Jmf. SINZHEIMER II, 197.

²⁾ Se ENECCERUS I: 2, 37 och där citerad litteratur; SCHALL, 136; SINZHEIMER II, 197 f; jmf. ock LUNDSTEDT, 119.

alla följer av sitt avtalsbrott, av det skälet att föreningen kontraherat å motsidan, under det att skadan drabbat dess medlemmar. ¹⁾

Det har inte saknats försök att här leta ut en medelväg. Dessa försök ha ej utgått från kollektivavtalets skadeståndsproblem utan gällt ett vidare område. Där borgenären stipulerat i tredjemans intresse skulle den förstnämnda, har man tänkt sig, tillerkännas befogenhet att vid kränkning av avtalet föra talan mot gäldenären om utgivande av skadestånd till tredjeman, beräknat efter den skada, denne lidit. ²⁾ Detta förslag till lösning åsyftar tydligen att få skadeståndsverkan möjligast ekvivalent med naturaluppfyllelse. Om exempelvis en arbetsgivare kontraherat med en arbetare om normstridig lön, funnes den förut antydda möjligheten för fackföreningen, som står såsom motpart i kollektivavtalet, att föra talan om utbetalande till arbetaren av differensen mellan tarifflönen och den i arbetsavtalet stipulerade lönen. Detta vore att anse som naturaluppfyllelse. Gällde åter avvikelser kollektivavtalets maximiarbetsdag, skulle endast skadeståndstalan stå öppen. Med tillämpning av nu ifrågasatta skadestandsregler skulle emellertid fackföreningen kunna i rättegång med arbetsgivaren yrka utbetalande till arbetaren av ett skadestånd, beräknat efter den sistnämndes skada till följd av tariffens åsidosättande. Här kunde man då inte invända, att arbetaren själv varit delaktig i avslutande av det normstridiga avtalet. Ty inte hans utan fackföreningens rätt stod på spel. En disposition från arbetarens sida kan först ske genom vägran att mottaga skade-

¹⁾ De utvägar, som enl. Prop. 1911, s. 70, här skulle stå till buds, torde inte leda till nöjaktiga resultat. Se ock Särsk. Utsk. 1911, s. 20.

²⁾ Så VON THUR i Grünhut's Zeitschrift für das Privat- und Öffentliche Recht der Gegenwart, 25 Bd, 1898; LUNDSTEDT, a. a. s. 117 ff, där även frågans behandling i tysk doktrin utförligt refereras.

ståndsprestationen. Och att arbetarens *medverkan* vid det normstridiga avtalsslutandet inte i och för sig medfört omöjlighet för arbetsgivaren att prestera i enlighet med kollektivavtalet, ligger i öppen dag. Därför skulle fordras en arbetarens *vägran* att ingå normenligt avtal, att mottaga de förmånligare arbetsvillkoren enligt tariffen.

Vid avtalsbrott från arbetarpartens sida gentemot en kontraherande arbetsgivareförening, skulle den sistnämnda, där den icke vore att anse som jämväl fullmäktig för medlemmarna ¹⁾, kunna föra talan mot fackföreningen exempelvis om utbetalande av skadestånd till de av en avtalsstridig strejk drabbade medlemmarna.

Mot den ifrågavarande skadeståndsprincipen, sådan den formuleras t. ex. av LUNDSTEDT, kan anmärkas att dess verkningar knappast kunna fullt överskådas. Sannolikt är den för vid och vag för att kunna erkännas såsom fullt rationell. Särskilt förefaller det så, om man väljer fall, då borgenären *även* själv lidit skada genom kontraktsbrottet och tredjemans skada till hela sitt omfång utgör en ökning av det skadeståndsansvar, som normaliter skulle följt av kontraktsbrottet. Det behöver därför inte vara fråga om »en alldeles ovanlig eller onaturlig följd av kontraktsbrottet». En fabriksidkare har t. ex. beställt en maskin, som levereras för sent. Man kan antaga, att han vid beställningen gjort leverantören uppmärksam på att den stipulerade tiden måste noggrant iakttagas, ej blott med hänsyn till utebliven vinst för honom själv i händelse av försening, utan även för de arbetares skull, som i annat fall komme att gå arbetslösa. Skulle dröjsmålet medföra rätt för arbetsgivaren att föra talan ej blott om ersättning för egen förlust utan även om skadestånds utbetalande till ifrågavarande arbetare, trots att han själv ej varit rättsligt förpliktad att till-

¹⁾ Ovan s. 89.

handahålla dem arbete eller vederlag därför under sagda tid och utan att särskilt åtagande om ökat skadeståndsansvar gjorts i leveranskontraktet? Man torde ej heller komma långt med en fiktion om stillatigande utfästelse. Att skadeståndsregeln i fråga icke fått någon tillämpning i positiv svensk rätt, är väl ställt utom tvivel.¹⁾ Men detta hindrar ju ej, att den i framtiden genom rättspraxis' utveckling kan vinna erkännande inom begränsade områden, där dess konsekvenser äro överskådliga. Att de av oss antydda fallen av brott mot kollektivavtalet enligt vår mening bilda ett sådant område, är anledningen till att frågan här upptagits. Man rör ju icke vid några fundamentala rätts-satser med noggrant utmejslade former. *Beräkningen* av det positiva kontraktsintresset har aldrig kunnat företas efter alltför generella regler.

Om en skada på grund av kontraktsbrott ligger flera personer till last, ansvarar envar dock endast för den av honom själv förorsakade skadan. Något solidariskt skadeståndsansvar kan kollektivavtalet ej anses ha skapat, vare sig mellan flera enskilda arbetare eller arbetsgivare, eller mellan flera föreningar å endera sidan.

Äro även individuella arbetsavtal brutna, i det t. ex. dessa vid en avtalsstridig arbetsinställelse hävts utan att stipulerad uppsägningsfrist iakttagits, konkurrera anspråken härur med de ur kollektivavtalet härflytande, till den del skadan sammanfaller. Men sistnämnda anspråk kunna naturligtvis avse högre belopp än vad som motsvarar det yrkande som stödes på arbetsavtalen²⁾.

Om skadan drabbat olika parter, t. ex. dels fackföreningen till följd av kollektivavtalets åsidosättande, dels de enskilda arbetarna i egenskap av parter i de brutna

¹⁾ Jmf. WINROTH, Strödda uppsatser IV, andra uppl. s. 94 f.

²⁾ Ovan s. 232.

arbetsavtalen, föreligger ingen sådan konkurrens. Envar har rätt till ersättning för den honom tillfogade skadan enligt allmänna grundsatser.

Det har ofta anmärkts, att en tillämpning av rådande rättsgrundsatser å skadeståndsansvaret vid brott mot kollektivavtal leder till ojämnheter. En arbetsgivare, som i strid mot avtalet anordnar lockout, befinner sig möjligen skyldig att ersätta de uteslagna deras uteblivna arbetsförtjänster. Detta blir, åtminstone i regel, maximiansvaret. Fackföreningen, som leder en avtalsstridig strejk, påtar sig ett större ansvar redan därigenom, att den uppkomna skadan ofta skall uppgå till absolut taget högre belopp. Skadeståndsansvaret hänger alltså tyngre över arbetarna ¹⁾.

Men redan den objektiva avvägningen av skuld och skada, som civilrättens regler anvisa, är alltför mekanisk. Vid denna vägning tynga endast ekonomiska bytesvärden. Man saknar metoder för juridisk uppskattning av förluster, som den uteslagna arbetargruppen lider, när nödgränsen överskrides. Så blir kollektivavtalets skadeståndsansvar en av de många punkter, där lagstiftaren har att genombryta det rent privaträttsliga systemet.

¹⁾ Härav förslagen till begränsning av skadeståndet vid avtalsbrott. Se t. ex. Meddelanden 1911, s. 734. ÅKERMAN i A. K:s Prot. 1910 N:o 59, s. 31 ff., THYRÉN i A. K:s Prot. N:o 36, s. 48 och LÖFGREN i F. K:s Prot. N:o 24, s. 20, 1911. — OLIN, 108 f.

Citerad litteratur.

Här nedan upptagna arbeten ha citerats med angivande endast av författarnamnet eller därjämte av arbetets titel i förkortad form.

ADLER, K., Realkontrakt und Vorvertrag, i Ihering's Jahrb. Bd 31, 1892.

ALMÉN, T., Om köp och byte af lös egendom I—II, 1906—08.

BAUM, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages, i Gruchot's Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts, Bd 49, 1905.

BERNSTEIN, E., Der Streik, 1906.

BJÖRLING, C. G., Lärobok i civilrätt för nybörjare, 1910.

BRIQUET, R., La législation belge des Unions professionnelles, 1900.

BROECKER, R. VON, Schadensersatzansprüche aus dem Lohnkampf, 1906.

CHYDENIUS, W., Om yrkesarbetsaftal, i Tidskrift utg. af Jur. För. i Finland 1906.

DEGENKOLB, Zur Lehre vom Vorvertrage, i Archiv f. die civ. Praxis, Bd 71, 1887.

DOUARCHE, Les conventions collectives, thèse 1907.

ENECCERUS, (Kipp und Wolff), Lehrbuch des bürgerl. Rechts I: 2, 4 u. 5 Aufl., 1910.

FALK, H., Om ideella föreningar, 1908.

GIERKE, O., Vereine ohne Rechtsfähigkeit, 1902.

GRANFELT, G., Tariffaftalet eller det s. k. kollektiva arbetsaftalet, i Tidskr. utg. af Jur. För. i Finland, 1907.

GÖPPERT, Zur Lehre von den pacta de contrahendo, i Krit. Vierteljahrschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, Bd 14, 1872.

HERKNER, H., Die Arbeiterfrage, 4 Aufl., 1905.

HOUWING, J. F., De collective arbeidsovereenkomst in de Juristenvereniging, i Weekblad voor Privatrecht, Notarisambt en Registratie, 1905.

HÜGLIN, A., Der Tarifvertrag zw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 1906.

- IMLE, FANNY, Die Tarifverträge zw. Arbeitgebern und Arbeitnehmern, 1907.
- KOBATSCH, R., Gutachten . . . i Verhandlungen des 29 deutschen Juristentags, 1908.
- KOEHNE, C., Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, 1901.
- KÖPPE, H., Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem, 1908.
- LAMBERT, E., La stipulation pour autrui II, thèse 1893.
- LANG, Der Arbeitstarifvertrag, i Verhandl. des schweizerischen Juristenvereins II, 1909.
- LASSEN, J., Haandbog i Obligationsretten. Almindelig Del. 1908.
- LEHMANN, H., Die Unterlassungspflicht im bürgerl. Recht. 1906.
- LEIST, A., Untersuchungen zum inneren Vereinsrecht. 1904.
- LOTMAR, Ph., Der Arbeitsvertrag I—II, 1902—08. (Cit. LOTMAR A. V.).
- , Die Tarifverträge zw. Arbeitgebern und Arbeitnehmern, i Braun's Archiv f. soz. Gesetzgebung und Statistik XV, 1900. (Cit. LOTMAR, Tarifverträge).
- , Empfiehlt sich die gesetzliche Regelung des gewerblichen Tarifvertrags? i Deutsche Juristenzeitung XIII, 1908.
- LUNDSTEDT, A. V., Aftal angående prestation till tredjeman I—II, 1909.
- MACKEPRANG, E., Danske Arbejdsoverenskomster, 1909.
- MEIJERS, E. M., Het arbeidscontract, 1908.
- MERKELBACH, H. M., Naar Aanleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst, 1909.
- MOISSENET, F., Etude sur les contrats collectifs, thèse 1903.
- NAST, M., Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, thèse 1907.
- NELISSEN, Is wettelijke regeling van het z. g. »Collectieve Arbeidscontract» doenlijk en wenschelijk; zoo ja, op welke wijze? i Handelingen I.
- NORDLING, Ant. efter Prof. E. V. Nordlings föreläsningar i svensk civilrätt. Allmänna delen, 1891.
- OERTMANN, P., Zur Lehre vom Tarifvertrage, i Zeitschrift für Sozialwissenschaft, X, 1907.
- OLIN, G., Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen, 1911. (Cit. OLIN.)
- , Några huvudpunkter i utländsk lagstiftning ang. rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, 1910.
- och ÅKERMAN, A., Promemoria ang. lagstiftning om arbetsavtal, 1910.

- PASSAMA, P., Les conventions collectives relatives aux conditions du travail, thèse 1908.
- PIROU, Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France, thèse 1909.
- PRENNER, Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, i Seuffert's Blätter für Rechtsanwendung, Bd 72.
- RAYNAUD, B., Le contrat collectif de travail, 1901.
- REUTERSKIÖLD, C. A., Pacta de contrahendo, 1899.
- RICHARD, A., Le contrat collectif de travail, thèse 1904.
- ROSENBERG, C., Das Vereinsrecht des BGB:s und die Gewerkschaftsbewegung, 1903.
- ROSENTHAL, E., Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags, 1908.
- RUNDSTEIN, S., Die Tarifverträge im französischen Privatrecht, 1905. (Cit. RUNDSTEIN, Franz.)
- , Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, 1906. (Cit. RUNDSTEIN, Wiss.)
- , Tarifrättliche Streitfragen, 1907. (Cit. RUNDSTEIN, Streitfr.)
- , Der gewerbliche Arbeitstarifvertrag und sein Verhältniss zum inneren Vereinsrechts, i Zeitschrift f. das ges. Handelsrecht und Konkursrecht, 1910.
- , Streik, Aussperrung und Tarifvertrag, i Kohler's Archiv f. Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, 1911.
- SCHALL, W., Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, 1907.
- SCHLOSSMANN, Ueber den Vorvertrag, i Ihering's Jahrb., Bd 45, 1903.
- SERLACHIUS, J., Lärobok i obligationsrättens allmänna del, 1902.
- SINZHEIMER, H., Der korporative Arbeitsnormenvertrag I—II, 1907—08.
- SJÖSTRAND, E., Ideella föreningar i Sverige, 1911.
- SOLNØRDAL, Nogle bemerkninger om fællesoverenskomster og deres retsvirkninger efter norsk ret. Bil. 3 till Voldgiftskomiteéns Indstilling.
- STEFFEN, G., Lönarbetaren och samhället, 1900.
- , Sociala studier V. Arbetsavtalets frihet, 1907.
- STINTZING, W., Die Vorverpflichtung im Gebiet der Schuldverhältnisse, 1903.
- TRUYEN, Collectieve overeenkomsten tusschen arbeiders en werkgevers, i Rechtsgeleerd Magazijn, 1905.
- TRYGGER, E., Om fullmakt som civilrättsligt institut, 1884.
- UNDÉN, Ö., Arbetsstrider och avtalsbrott, i Ek. T. 1910. (Cit. UNDÉN.)
- , Om arbetsreglementenas rättsliga natur, i Ek. T. 1910. (Cit. UNDÉN, Arbetsreglementena).

- UNDÉN, De kollektiva riksavtalen, i Ek. T. 1911.
- WEBB, S. och B., Industrial Democracy, new ed. 1902.
- WENDT, Unterlassungen und Versäumnisse im bürgerl. Recht, i Archiv f. die civ. Praxis, Bd 92, 1902.
- WILLEUMIER, Is wettelijke regeling van het zg. »Collectieve Arbeidscontract» doenlijk en wenschelijk; zoo ja, op welke wijze? i Handelingen I.
- WIMPFHEIMER, Zur Lehre vom Tarifvertrag, i Leipziger Zeitschrift für Handels-, Konkurs- und Versicherungsrecht, 1 Jahrg., s. 567 ff.
- WINROTH, Om tjänstehjonsförhållandet, 1878.
- WÖBLING, P., Der Ackordvertrag und der Tarifvertrag, 1908. (Cit. WÖBLING).
- , Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags, i Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd 29, 1909. (Cit. WÖBLING, Archiv.)
- ZIMMERMANN, W., Gutachten . . . i Verh. des 29 deutschen Jur.-tags, III.
- ÅKERMAN, A., se OLIN.

- Beretning* = Beretning fra Fællesudvalget af 17 aug. 1908 ang. arbejdsstridigheder, København, 1910.
- Der Tarifvertrag* (T. V.) = Beiträge zur Arbeitsstatistik N:o 3: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich I, 1906.
- D. J.* = Deutsche Juristenzeitung.
- Ek. T.* = Ekonomisk Tidskrift. Upsala.
- Finska förslaget* = Lagberedningens förslag till lag om arbetsaftal jämte motiv, Helsingfors 1908.
- G. K. G.* = Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
- Handelingen* = Handelingen der nederlandsche juristenvereniging I—II, 1905.
- Indstilling* = Indstilling fra den til behandling av spørgsmaalet om tvungen voldgift i arbeidstvister m. m. nedsatte departementale komité, Kristiania 1909.
- Kollektivavtal* = Kommerskoll. Afd. f. Arbetsstatistik, Arb.-stat. A: 5, Kollektivavtal ang. arbets- och löneförhållanden i Sverige, I—II (utg. 1910 och 1908 resp.).
- Meddelanden* = Medd. fr. K. Kommerskollegii Afd. för Arbetsstatistik.
- N. J. A.* = Nytt Juridiskt Arkiv.

Prop. 1910 = K. Maj:ts Proposition med förslag till lag om kollektiv-aftal mellan arbetsgivare och arbetare 1910, jämte motiv.

Prop. 1911 = — —, 1911.

Propp. = Båda förutnämnda lagförslag (lagtexterna).

Särsk. Utsk. 1910 = Särskilda utskottets N:r 2 Utlåtande N:r 6 vid 1910 års Riksdag.

Särsk. Utsk. 1911 = Särsk. Utsk:s N:r 1 Utlåtande N:r 2, vid 1911 års Riksdag.

Utlåtanden = Kommerskollegii och statens förlikningsmäns i arbetstvister utlåtanden ang. lagförslagen om kollektivavtal . . . 1910.

Voldgiftskendelser = Den permanente Voldgiftsrets Kendelser 1900—1908 — — — ved Alexander Hansen, København 1909.

Weiterbildung = Beiträge zur Arbeiterstatistik N:r 8, Die Weiterbildung des Tarifvertrags im Deutschen Reich, 1908.

BIHANG.

K. Maj:ts Prop. Nr 43 1911, med förslag till Lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare.

Härigenom förordnas som följer:

1 §.

Arbetsgifvare eller förening af arbetsgifvare äge att med de härnadan eller eljest i lag stadgade inskränkningar sluta aftal med fackförening, fackförbund eller annan dylik förening af arbetare om villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsaftals ingående, samt om förhållandena i öfrigt mellan arbetsgifvare och arbetare.

Har på grund af föreskrift i kollektivaftal, som ofvan sägs, tvist om förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare, hvarom bestämmelse ej i aftalet träffats, blifvit afgjord genom skiljedom, skall i fråga om yrkesgrupper och inom område, som i skiljedomen afses, hvad sålunda genom skiljedomen stadgats gälla såsom vore det i kollektivaftalet intaget.

Såsom arbetare anses enligt denna lag äfven arbetsförman och den, som innehar därmed jämförlig anställning.

2 §.

Kollektivaftal skall upprättas skriftligen.

Vid tolkning af kollektivaftal skall tagas hänsyn ej blott till den upprättade handlingens innehåll utan äfven till hvad som förekommit vid förhandlingar rörande aftalets tillkomst eller eljest skäligen kan tjäna till ledning i fråga om tolkningen.

3 §.

Kollektivaftal skall i fråga om yrkesgrupper och inom område, som i aftalet afses, lända till efterrättelse ej mindre för arbetsgifvare eller arbetare, som vid dess ingående var medlem af förening, som slutit aftalet, än äfven för den, som sedermera inträdt i föreningen.

Skyldighet att iakttaga kollektivafstal åligger medlem af förening jämväl mot föreningen samt, där flera deltagit i aftalet å samma sida, dessa mot hvarandra.

Hafva flera föreningar sammanslutit sig till en förening, skola enligt denna lag såsom medlemmar af den förening anses jämväl medlemmarna af de föreningar, som sammanslutit sig.

4 §.

Ingås arbetsafstal mellan arbetsgifvare och arbetare, för hvilka kollektivafstal skall lända till efterrättelse, skola, ändå att annorlunda öfverenskommit, kollektivafstalets bestämmelser blifva gällande.

5 §.

Arbetsafstal mellan arbetsgifvare och arbetare, af hvilka endast den förre är bunden af kollektivafstal, skall anses vara slutet på de i kollektivafstalet angifna villkor i den mån arbetsafstalet icke innehåller andra bestämmelser.

6 §.

Kollektivafstal vare ej bindande utöfver fem år från det aftalet slöts. Är i aftalet sagda tid öfverskriden, och vill endera parten frånträda aftalet när den tid förflutit eller sedermera, innan den i aftalet utsatta tid gått till ända, äge han uppsäga aftalet, dock ej till annan kalenderdag än som motsvarar den, då aftalet enligt sin lydelse skolat upphöra; och vare uppsägningstid tre månader.

Är ej tiden för aftalets giltighet bestämd, skall aftalet anses ingånget för ett år.

Uppsäges ej afstal inom därför bestämd tid eller, då viss uppsägningstid ej är stadgad, tre månader före giltighetstidens slut, skall aftalet anses förlängdt för ett år.

7 §.

Varder, då å ena sidan flera deltagit i kollektivafstal, hos en af dem aftalet uppsagdt, och vill af sådan anledning någon af de öfriga uppsäga aftalet, äge tid därtill inom tre veckor efter den dag, då enligt aftalet eller bestämmelse i 6 § uppsägning eljest skolat senast verkställas; uppsäger en af dem själf aftalet, och vill förty någon af de öfriga frånträda aftalet, eller den, hos hvilken uppsägning skett, frånträda aftalet i hvad rörer dem, som ej uppsagt, eller någon af dem, vare lag samma.

8 §.

Under den tid kollektivafstal är gällande må ej, ändå att annorlunda i aftalet bestämts, i anledning af tvist mellan arbetsgifvare och

arbetare, som äro af aftalet bundna, af arbetsgifvaren eller arbetarna vidtagas arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd.

9 §.

Bryter arbetsgifvare eller arbetare mot bestämmelse i kollektivafstal eller mot hvad i 8 § stadgas, eller underlåter förening att fullgöra hvad den i aftalet åtagit sig, gälde däraf uppkommen skada. Är skadan förorsakad af flera arbetsgifvare eller arbetare, varde ersättningsskyldigheten dem emellan fördelad efter ty skäligt prövas.

Har förening, som i 1 § afses, medverkat till åtgärd, hvarom i 8 § sägs, och är åtgärden vidtagen i strid mot sistnämnda § eller mot bestämmelse i kollektivafstal, vare ock föreningen ansvarig för skadan. Lag samma vare, där dylik förening lämnat understöd åt någon, som i strid mot 8 § eller bestämmelse i aftalet vidtagit arbetsinställelse eller däri deltagit.

I fall, hvarom förut i denna § sägs, må dock, där omständigheterna därtill föranleda, ersättningsskyldigheten bestämmas till lägre belopp än hela skadan, eller fullständig befrielse från ersättningsskyldighet äga rum.

10 §.

Varder kollektivafstal åsidosatt, må talan på grund därav föras ej mindre af den, som själf deltagit i aftalet, än äfven af en hvar arbetsgifvare eller arbetare, hvars rätt blifvit genom aftalets åsidosättande omedelbart kränkt.

Har genom arbetsinställelse eller därmed jämförlig åtgärd, som vidtagits i strid mot 8 § eller mot aftalet, eller genom afskedande i strid mot aftalet skada tillskyndats medlemmar af förening, som slutit aftalet, äge föreningen föra talan om ersättning för skadan; dock att, där innan sådan talan pröfvats medlem själf väckt påstående om skadestånd eller vid domstolen anmält sig ej medgifva, att talan om den andel i ersättningen, som må anses belöpa å honom, föres af föreningen, den andel ej må tilläggas föreningen.

11 §.

Har arbetsgifvare, som slutit kollektivafstal, vidtagit åtgärd, hvarom i 8 § sägs, i strid mot nämnda § eller mot aftalet, eller har förening, som ingått sådant aftal, eller, där föreningen är medlem af annan förening, denna senare mot någon, för hvilken aftalet är gällande, gjort sig skyldig till förhållande, hvarom i 9 § andra stycket förmåles, eller varder eljest aftalet väsentligen åsidosatt, må aftalet af domstol förklaras icke vidare vara gällande.

Hafva å ena sidan flera deltagit i aftalet, och varder på talan mot någon af dem aftalet häfdt, må aftalet inom tre veckor uppsägas jämväl hos de öfriga.

Är aftal af domstol förklaradt icke vidare vara gällande, och har på samma sida som den, hvilken därom fört talan, jämväl annan deltagit i aftalet, äge denne att inom tre veckor uppsäga aftalet.

Uppsäges aftal efter ty nu sagts, skall det genast upphöra att gälla.

12 §.

Uppsägning af kollektivafstal skall ske skriftligen.

Hvad i 11 kap. 11—19 §§ rättegångsbalken stadgas angående stämning skall äga motsvarande tillämpning i fråga om uppsägning.

Träffas ej den, hvilken för uppsägning sökes, i sin hemvist, varde uppsägningen i rekommenderadt bref under hans vanliga adress aflämnad å posten samt skriftlig underrättelse om uppsägningen insänd till kommerskollegium; skolande uppsägningen anses hafva skett, när hvad sålunda föreskrifvits blifvit fullgjordt.

13 §.

Det åligger dem, som slutit kollektivafstal, att inom en månad därefter till kommerskollegium insända ett exemplar af den upprättade handlingen. Varda i enlighet med kollektivaftalet i särskild handling bestämmelser upptagna angående arbetslön, som beräknas efter arbetets myckenhet eller beskaffenhet, vare insändande af dylik ackordsprislista ej erforderligt.

Denna lag skall träda i kraft den 1 januari 1912 och, med undantag för bestämmelserna i 6 § första stycket, 7 §, 8 § i hvad den samma innehåller förbud mot arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig åtgärd i anledning af tvist, som under den tid kollektivafstal är gällande uppkommer rörande förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare, hvarom bestämmelse icke blifvit i aftalet träffad, samt 13 §, äga tillämpning jämväl i fråga om kollektivafstal, som slutits före nämnda dag.



Rättelser.

S. IV r. 5 uppfifrån *står* fredsförpliktelsens, *läs* fredsprestationens.

» 42 tillägg till not 1: lag om bankrörelse ²²/₈ 1911, §§ 88, 204.

» 112 r. 3 uppfifrån och not 1, r. 1 *står* konstruktionen *läs* tredjemans-
avtalskonstruktionen.

» 132 r. 15 uppfifrån *läs* sådan den faktiskt framstår.

» 161 not 4 *står* Serlachius 51, *läs* Wendt 77; jmf. även Lotmar Tarif-
verträge s. 104 f.

» 168 r. 1 uppfifrån *läs* i vissa fall enligt.

» 188 not 2 *står* dess, *läs* prestationens.

» 229 rubriken *står* Fredsförpliktelsens, *läs* Om fredsprestationens.

» 246 sista r. tillägg: Afd. I.

» » » *Nordiske Sjøretsdomme* = Samling af Nordiske
Domme i Sjøfartsanliggender, udg. af J. Jantzen.



