STOCKHOLMS STADS RÄTTSHJÄLPSANSTALT

Kollektiv arbetsrätt

FOLKE SCHMIDT

FEMTE UPPLAGAN

NORSTEDTS

1965-67

Juridikbok.se

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 vidaredistribuera 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, och inte på ett sätt som ger en bild av att licensgivaren stödjer ett specifikt användande.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

När det gäller verk av författare som avlidit för mer än 70 år sedan finns enligt svensk lag inte längre någon upphovsrätt. Sådana arbeten kan användas helt fritt och slutanvändarlicensen som annars skulle ha gällt för verk som tillhandahålls från juridikbok.se gäller inte sådana verk. Observera dock att det kan finnas flera rättigheter knutna till ett verk. Exempelvis kan medförfattare och illustratörer ha egna rättigheter till verket. I dessa fall kan verket vara upphovsrättsligt skyddat trots att upphovsrätten har upphört för en författare.

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f4607

STOCKHOLMS STADS RÄTTSHJÄLPSANSTALT

KOLLEKTIV ARBETSRÄTT

Arbetsrätt

Caab

FOLKE SCHMIDT

KOLLEKTIV ARBETSRÄTT

UNDER MEDVERKAN I VISSA DELAR AV
AXEL ADLERCREUTZ

Femte upplagan, andra tryckningen

ADVOKATFIRMAN
HAMMARSKIÖLD & CO
BIBLIOTEKET
Arbetsrätt

P. A. NORSTEDT & SÖNERS FÖRLAG
STOCKHOLM

© *Folke Schmidt*

CARL BLOMS BOKTRYCKERI AB LUND 1967

TILL MINNET AV
ARTHUR LINDHAGEN

UR FÖRORD TILL FÖRSTA UPPLAGAN

den 10 mars 1950

Min huvuduppgift har varit att redovisa arbetsdomstolens rika och givande praxis. När en domare skall avgöra en tvist, står han ofta inför ett val mellan flera alternativ. Domen utgör resultatet av ett vägande av skäl för och emot. En vetenskaplig framställning bör belysa vilka historiska faktorer som främst betingat domarens val och hur utvecklingen kan komma att gestalta sig i framtiden. Jag har några gånger ansett mig ha anledning att särskilt framhäva att skäl kunde ha talat för en annan lösning än den domstolen valde. Jag har då avsett att framföra till diskussion förtjänsterna hos det ena eller det andra alternativet.

Det första utkastet till min bok utgjorde ett kompendium som utgavs av Juridiska föreningen i Lund 1946. Det är mycket litet som finns kvar av det gamla utkastet; de många skiljaktigheterna har inte heller redovisats. Boken har blivit så omfattande, att den inte på samma sätt som kompendiet motsvarar studenternas önskemål om koncentrerade läroböcker. Den kan ändå användas som lärobok, en student bör kunna läsa en framställning för att lära sig huvuddragen utan att stanna vid detaljerna.

FÖRORD TILL FEMTE UPPLAGAN

Liksom i närmast föregående upplaga svarar Axel Adlercreutz som författare för kap. III »Vem är att anse som arbetstagare?» Han har också skrivit delar av historiken i kap. I.

Nytillkomna domar och andra händelser har föranlett omskrivning av flera partier från fjärde upplagan. De viktigaste

berör de offentliga tjänstemännens ställning. Omkring tre fjärdedelar av texten kvarstår likväl oförändrad.

Juris studeranden Björn Hydén har som amanuens hjälpt mig med kontrollarbeten av olika slag.

Stockholm i oktober 1965.

Folke Schmidt

INNEHÅLL

FÖRKORTNINGAR 11

I. INLEDNING TILL ARBETSRÄTTEN 13
Den gamla tvångsregleringens period s. 13 — 2. Från non-intervention till aktiv socialpolitik s. 18 — 3. Kollektiv samverkan s. 27 — 4. Terminologi s. 42 — 5. Internationell utblick s. 44

II. ARBETSDOMSTOLEN OCH DESS BEHÖRIGHET 48
1. Allmän orientering s. 48 — 2. Karaktäristik av arbetsdomstolens verksamhet s. 52 — 3. Arbetsdomstolens behörighet s. 56

III. VEM ÄR ATT ANSE SOM ARBETSTAGARE? 64
1. Allmänna frågor s. 64 — 2. Rättsutvecklingen s. 67 — 3. Gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare i rättspraxis s. 72 — 4. Arbetstagarebegreppet och utvecklingstendenserna s. 81 — 5. Mellanmanssituationen — vem är att anse som arbetsgivare? s. 84 — 6. Betydelsen av delägareskap i företaget s. 88

IV. ARBETSMARKNADENS ORGANISATIONER 91
1. Organisationsväsendet s. 91 — 2. Fackföreningen och dess medlemmar s. 98 — 3. Rätten till medlemskap s. 103 — 4. De fackliga organisationerna som avtalsparter på arbetsmarknaden s. 109

V. KOLLEKTIVAVTALET 117
1. Kollektivavtalets tillkomst s. 117 — 2. Vad regleras i kollektivavtal? s. 126 — 3. Allmänna principer för tolkning av kollektivavtal s. 130 — 4. Kollektivavtalets rättsverkningar för organisationens medlemmar s. 140 — 5. Verkan av överlåtelse av arbetsgivarens rörelse s. 148 — 6. Uppsägning av kollektivtavtal s. 151

VI. FÖRENINGSRÄTTEN 156
1. Lagstiftningens bakgrund s. 156 — 2. Föreningsrättens begrepp s. 159 — 3. Organisations föreningsrätt s. 168 — 4. Organisationsklausuler s. 169 — 5. Arbetsledares föreningsrätt s. 176

VII. FÖRHANDLING OCH MEDLING 180
1. De allmänna reglerna om förhandlingsrätt s. 180 — 2. Medling i arbetstvister s. 185 — 3. Förhandlingsordning enligt 3 kap. lagen om förenings- och förhandlingsrätt s. 190 — 4. De offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt s. 190

VIII. ARBETSSTRIDEN 197
1. Typer av stridsåtgärder s. 197 — 2. Allmänna rättsregler rörande arbetsstriden s. 201 — 3. Begreppet stridsåtgärd s. 210 — 4. Vid vilka tillfällen är stridsåtgärder förbjudna enligt lagen om kollektivavtal? s. 217 — 5. Hävande av kollektivavtal och andra svarsåtgärder s. 229 — 6. Förenings fredsplikt, dess ansvar för medlems kontraktsbrott s. 234 — 7. Fredsplikt på grund av särskild avtalsutfästelse s. 242 — 8. Bedömandet av samhällsfarliga konflikter s. 249 — 9. De offentliga tjänstemännen s. 250

IX. ANSVARET FÖR RÄTTSKRÄNKNINGAR 255
1. Lagstiftningens utgångspunkter s. 255 — 2. Ersättningsgill skada, beräkning av skadeståndet s. 259 — 3. Skadeståndsreglernas karaktär av tvingande eller dispositiv rätt s. 266 — 4. Tillämpningsområdet för kollektivavtalslagens skadeståndsregler s. 268 — 5. Skadeståndets fördelning mellan flera ansvariga s. 270 — 6. Preskription av skadestånd enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt s. 277 — 7. Andra påföljder av rättskränkning än skadestånd s. 277

X. RÄTTSFALLSREGISTER 282
1. Högsta domstolen (Nytt juridiskt arkiv) s. 282. — 2. Regeringsrätten (Regeringsrättens årsbok) s. 283. — 3. Arbetsdomstolen (Arbetsdomstolens domar) s. 283. — 4. Försäkringsdomstolen (Tidskrift för allmän försäkring) s. 289. — 5. Hovrätterna (Svensk juristtidning) s. 289

SAKREGISTER 290

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
AFL	Lag 25 maj 1962 om allmän försäkring
BrB	Brottsbalken 1962
FD	Försäkringsdomstolen
FFL	Lag 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt
HD	Högsta domstolen
KAL	Lag 22 juni 1928 om kollektivavtal
LAD	Lag 22 juni 1928 om arbetsdomstol
LO	Landsorganisationen i Sverige
LS	Lokal samorganisation
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
RB	Rättegångsbalken 1942
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SAC	Sveriges arbetares centralorganisation
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SOU	Statens offentliga utredningar
SR	Statstjänstemännens riksförbund
SvJT	Svensk juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

I
INLEDNING TILL ARBETSRÄTTEN

1. *Den gamla tvångsregleringens period* — 2. *Från non-intervention till aktiv socialpolitik* — 3. *Kollektiv samverkan* — 4. *Terminologi* — 5. *Internationell utblick*

1. DEN GAMLA TVÅNGSREGLERINGENS PERIOD [1]

Vårt land var länge ett utpräglat bondesamhälle utan någon egentlig arbetarklass. Den största arbetargruppen bildade böndernas och godsägarnas tjänstehjon. Löntagarna inom det skråmässigt organiserade hantverket, inom manufakturerna och bergshanteringen var förhållandevis få, trots att dessa näringar livligt uppmuntrades av statsmakten.

Under 1800-talet förändrades samhällsbilden. Sedan slutet av 1700-talet hade inom jordbruket pågått en utveckling hän mot stordrift. Storgodsen, som skötts av landbor och torpare och som sålunda varit splittrade på en mängd småarrenden, sam-

[1] Litteratur: *Adlercreutz*, Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria, 1954, *Braconier*, Svensk tjänstehjonspolitik fram till 1800-talet, Statsv. tidskrift 1945, *Hult*, Från näringstvång till näringsfrihet, Minnesskrift ägnad 1734 års lag, 1934, *Lindström*, Näringsfrihetens utveckling i Sverige 1809—36, 1923, *Lindström*, Näringsfrihetsfrågan i Sverige 1837—1864, 1929, *Lundell*, Om handtverksskrån, näringsfrihet och arbetets organisation, 1846, *Montgomery*, Svensk socialpolitik under 1800-talet, 2 uppl. 1951, *Montgomery*, Tjänstehjonsstadgan och äldre svensk arbetarpolitik, Historisk tidskrift 1933, *Pleijel*, Tom Febissen och husagan, Festskrift till Arthur Thomson, 1961, *Söderlund*, Hantverkarna II, 1949, *Winroth*, Om tjenstehjonsförhållandet, 1878. Se även *Boëthius*, Gruvornas, hyttornas och hamrarnas folk, 1951.

manfördes till gemensamma brukningsenheter, där arbetet utfördes av statare och andra löntagare. Den hastiga folkökningen skapade ett folköverskott särskilt inom de fattigaste socialgrupperna. Slutet av 1800-talet var de stora folkflyttningarnas tid. Täta skaror sökte sig som emigranter till den nya världen. Samtidigt började vår industri, som nåtts av det industriella genombrottet, att suga till sig ny arbetskraft. Industriarbetareklassen växte hastigt, och arbetslivets tyngdpunkt försköts från land till stad.

Näringslivet var organiserat och noga reglerat efter mönster som till största delen härstammade från kontinenten och hade sitt ursprung i medeltiden. Motiven för regleringsverksamheten var icke hela tiden desamma. Man kan peka på medeltidens länge fortlevande idéer om ett rättvist pris (justum pretium) och om att var och en skulle ha sin ståndsmässiga bärgning i sitt yrke, på de högre socialgruppernas, särskilt adelns, intresse av billig arbetskraft och billiga och goda hantverksprodukter samt, särskilt under merkantilismens period, på statens intresse att nå maximal produktion till låga kostnader för att gynnsamt påverka handelsbalansen. Först under 1700-talet nådde under inflytande av de merkantilistiska idéerna tvångsregleringen sin höjdpunkt, men samtidigt började också en underström av »frihetsidéer» förbereda marken för dess avveckling.

Det är typiskt för det gamla regleringssamhället, att det icke fanns någon enhetlig arbetslagstiftning. Regler om arbetsförhållandet ingick som en del av näringslagstiftningen på olika områden. Vi hade dock något som kunde betraktas som en arbetsrättslig grundstadga, nämligen tjänstehjons- eller legostadgan, tid efter annan utfärdad i ny upplaga. Den första härrör från 1664, men redan i landskapslagarna, landslagen och stadslagen (liksom senare i 1734 års lag, HB 14 kap.) fanns bestämmelser om tjänstehjonsförhållandet. Den sista legostadgan utfärdades 1833. Legostadgan gällde för den okvalificerade arbetskraften, framför allt i lantbruk och husligt arbete, där det ojämförligt största antalet arbetare sysselsattes, men också inom t.ex. bergshanteringen och manufakturerna i den mån icke speciallagstiftningen var tillämplig. I samband med lego-

stadgan reglerades långt fram i tiden också tjänstetvånget eller plikten att förskaffa sig »laga försvar». Varje arbetsför, som icke försörjde sig på annat sätt, var skyldig att taga tjänst enligt stadgan, annars var han »försvarslös» och skulle behandlas som lösdrivare och uttagas till krigstjänst (en exekutionsform som dock avskaffades genom kungl. brev 1824) eller till tvångsarbete av olika slag. Tjänstetvånget, vilket såsom Winroth framhållit länge uppburits av intresset att tillgodose behovet av billig arbetskraft särskilt på storgodsen, motiverades under 1800-talet närmast med rättssäkerhetens krav: de sysslolösa utgjorde en fara för person och egendom. I en serie förordningar angavs, hur man borde förfara med försvarslösa och till allmänt arbete förfallna personer.

De olika tjänstehjonsstadgorna, som hade tämligen likartat innehåll, gav detaljerade föreskrifter om förhållandet mellan husbonde och tjänare. Avtal om tjänst ingicks för en bestämd period (legostämman), i allmänhet ett år. Flyttningsdag var den 24 oktober. I samband med avtalets ingående skulle en städjepenning överlämnas till tjänstehjonet. Uppsägning fick ske endast under viss tid av året. Skedde ej uppsägning inom föreskriven tid, gällde avtalet för ett nytt tjänsteår mot lika städja och lön. På olika vägar sökte man hindra, att tjänstehjonet i förtid avbröt sin tjänst. Utan husbondens lov fick det icke förvara sin kista med kläder eller annat som det behövde till dagligt bruk på annat ställe än där det tjänade. Avvek tjänstehjonet från sin tjänst, ägde husbonden rätt att låta hämta det åter.

Tjänstehjonsstadgan innehöll även bestämmelser, som syftade till att hindra, att tjänstehjon avskedades för att sedan falla det allmänna till last. Husbonde hade viss skyldighet att sköta och vårda tjänstehjon vid sjukdom. Husbonde fick ej heller förskjuta det tjänstehjon, som hos honom troget och väl tjänat från sitt trettionde år till sin ålderdom, utan skulle draga försorg om sådant berömvärt tjänstehjon till dess död.

Med stor noggrannhet bestämdes tjänstehjonets skyldigheter. Tjänstehjonet skulle vara »gudfruktigt, troget, flitigt, lydigt, nyktert och sedigt samt icke undandraga sig det arbete och de

sysslor, husbonde skäligen föresätter». Husbonde ägde rätta ett olydigt och oordentligt tjänstehjon med allvarsamma föreställningar. Hjälpte icke detta, fick han tillgripa måttlig husaga, vilken tjänstehjonet skulle mottaga med undergivenhet och låta lända sig till förbättring.

För ett flertal näringsgrenar gällde speciella författningar. Den grundläggande författningen för stadshantverket var skråordningen, den sista 1720, vars arbetsrättsliga regler i viss utsträckning blev mönsterbildande för andra särskilda näringsförfattningar, såsom manufakturlagstiftningen (hallordningen av 1739 och den förnyade hallordningen av 1770) och bergsordningarna (av 1766 och 1823). Omsorgen om yrkesutbildningen var ett framträdande drag i denna lagstiftning. Arbetaren skulle tjäna som lärling en tid innan han efter särskilt prov kunde bli gesäll. Inom hantverket var mästarna regelmässigt självständiga företagare, men inom andra näringsgrenar hade mästarna ofta en ställning mellan arbetsgivare och förmän.

Olika myndigheter hade att styra och att kontrollera näringslivet. De hade också att döma i tvister, bl.a. sådana som rörde förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare. Varje näringsgren hade sin instansordning. Inom skråhantverken bildade mästarna inom varje yrke ett ämbete. Över ämbetet som hade vissa offentliga funktioner stod magistraten, av vilken en ledamot alltid skulle närvara vid ämbetets sammankomster. Överinstans var kommerskollegium. Manufakturerna lydde under närmast belägna hallrätt, likaledes med kommerskollegium som högsta myndighet. Motsvarande uppgifter inom bergshanteringen ankom på bergstingsrätterna och bergskollegium.

Det hörde till den merkantilistiska näringspolitikens principer, att arbetarna skulle hållas i sträng disciplin. I detta avseende påminner de arbetsrättsliga föreskrifterna i de särskilda författningarna om tjänstehjonsstadgans. Visserligen hade hantverks- och boktryckerigesällerna sedan gammalt en inrotad självkänsla och yrkesstolthet, stödd på nedärvda sedvänjor och en internationell gemenskap, de hade auktoriserade organisationer (gesällskap) huvudsakligen för inbördes understöd vid

sjukdom och dödsfall, men myndigheterna strävade under den merkantilistiska perioden att kväva alla försök till självständigt uppträdande bland gesällerna. Hallordningarna förbjöd strängeligen alla slags sammankomster mellan gesäller eller andra arbetare. För hantverksgesällerna var förbudet icke lika ovillkorligt. De hade rätt att sammankomma, ehuru blott i tvenne mästares närvaro.

Vid sidan av de många författningarna spelade sedvänjan en avsevärd roll för förhållandet mellan husbonde och tjänstehjon, mellan mästare, gesäll och lärling. För en reglering av arbetsvillkoren genom personliga avtal fanns därför icke nämnvärt utrymme. Själva anställningen tillkom i princip avtalsvägen, men det kunde knappast sägas att en arbetstagare som stod under tjänstetvång hade full frihet att välja och byta arbetsgivare. Anställningsperioden var i allmänhet fixerad, tjänstehjonsstadgans regel om årstjänst har redan nämnts. Samhällsmakten motverkade på så sätt vad man ansåg som onödiga flyttningar men gav å andra sidan skydd mot säsongmässig arbetslöshet. Det var vanligt att arbetaren hade kost och logi hos sin arbetsgivare och att han därför levde som medlem av arbetsgivarens hushåll, en omständighet som bidrog till att ge arbetsförhållandet patriarkalisk prägel.

Beträffande arbetstidens längd och den kontanta lönens storlek innehöll författningarna mera sällan bestämda regler, ehuru detta även förekom. Avsaknaden av sådana regler betydde dock icke, att dessa frågor var öppna för förhandlingar mellan parterna. Arbetstiden reglerades sannolikt huvudsakligen genom sedvänja. Frågan om begränsning av den långa arbetstiden (för hantverksgesällerna tycks den ha varat mellan kl. 5 om morgonen och 7 om aftonen) synes icke ha varit aktuell. Gesällerna hade emellertid för vana att taga sig fridagar, ett bruk som lagstiftaren sökte stävja. Förbud mot »frimåndag, spatsergång och annan fåfänga» förekom i olika författningar.

Kontant lön beräknades i allmänhet för dag, vecka eller år, varjämte styckelön (ackordslön) förekom i stor utsträckning. I syfte att hålla lönerna nere utfärdades särskilt under 1700-talet vid olika tillfällen särskilda lönetaxor, såsom taxa för

tjänstehjon i visst län och för byggnadsarbetare i viss stad, men effektiviteten torde åtminstone för tjänstehjonstaxornas del ha varit ringa. Eljest utgick lön i allmänhet enligt vad som ansågs vara rätt och skälig lön. Uppfattningen härom präglades av arbetsgivareintressen och av myndigheternas strävan att hålla produktionskostnaderna nere. Man talade ofta om den lön som »allmänt bestås» och om »gesällön» som givna storheter, vilket dock icke uteslöt att viss hänsyn togs till duglighet och flit. I ämbetena kunde mästarna samråda i dessa frågor. Visserligen fastslog skråordningen, att mästare fick överenskomma med gesäll angående dag- eller veckolön »och tinga det bästa han gitter», men denna bestämmelse, som närmast gav mästaren frihet i förhållande till ämbetet, uteslöt icke samarbete mästarna emellan i konkurrensbegränsande syfte. Endast beträffande inköps- och försäljningspriser, men icke ifråga om löner, förbjöd skråordningen samarbete såsom »olovlig sammansättning».

Gesällernas och än mer andra arbetares möjligheter att påverka lönesättningen var små, ehuru icke helt obefintliga. Det har redan nämnts hur deras organisationer och sammankomster hölls under kontroll, i den mån de över huvud var tillåtna. Hallordningens bestämmelser var särskilt stränga. Redan en gesälls eller annan arbetares krav på »högre arbetslön än allmänt bestås» eller begäran om avsked av sådan orsak var straffbelagt. Än hårdare bestraffades kollektiva aktioner, s.k. sammansättningar »i uppsåt att orsaka stegring i arbetslönerna». I allmänhet fanns dock möjlighet att framföra vördsamma petitioner med dylika önskemål.

2. FRÅN NON-INTERVENTION TILL AKTIV SOCIALPOLITIK [2]

Naturrättens och liberalismens frihetsidéer medförde mot slutet av 1700-talet en omsvängning. I Frankrike utplånade revolutionen på några få år det gamla feodala merkantilistiska

[2] Litteratur: Förutom ovan s. 13 anförda arbeten se: Betänkande ang. minderåriges antagande och användande i fabrik, handtverk eller

samhället. Genom ett dekret den 2—17 mars 1791 proklamerades arbetets frihet: »A compter du 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon.» Även i andra västeuropeiska länder avlöstes efter hand den äldre tvångshushållningen av ett näringsliv, grundat på principerna om fri konkurrens och »non-intervention de l'état».

I långsam takt följde också vårt land den allmänna tidsströmmen. Till en början frigavs vissa näringar och uppmjukades villkoren för tillträde till vissa yrken. En mera allmän reform genomfördes 1846, framför allt genom den då antagna fabriks- och hantverksordningen. Motsvarande reform för bergsbruket genomfördes 1859. Näringsfriheten utvidgades betydligt. Visserligen bibehölls alltjämt principen om prövning av näringsidkarens kompetens, men fordringarna mildrades väsentligt. Skråämbetena liksom specialdomstolarna avskaffades. Hantverkarna skulle i stället i varje stad bilda en hantverksförening, som hade att besörja deras gemensamma angelägenheter. Hantverksföreningen hade bl.a. att avgiva yttrande över ansökningar om mästerskap. Möjlighet lämnades också åt fabriksägarna att sammansluta sig till en fabriksförening. Då så befanns lämpligt, kunde näringsidkarna i stället bilda en gemensam fabriks- och hantverksförening.

De arbetsrättsliga bestämmelserna i de nya författningarna gav uttryck för en liberalare anda än skrå- och hallordningarnas. Enligt fabriks- och hantverksordningen fick arbetsavtal med lärling icke slutas på längre tid än till myndighetsåldern. För gesäll fick anställningstiden icke överstiga tre år, för andra arbetare föreskrevs en kortaste anställningstid av sex månader. Kontraktet skulle upprättas skriftligen i närvaro av

annan handtering, 1877, *Gårdlund*, Industrialismens samhälle, 1955, *Karl J. Höjer*, Svensk socialpolitisk historia, 1952, *Lohse*, Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning, Publikationer från Svenska Arbetsgivareföreningen 14, 1963, *Folke Schmidt*, Idéer och synpunkter i sociallagstiftningen, Statsv. tidskrift 1945, *Sellberg*, Staten och arbetarskyddet 1850—1919, 1950.

tillkallade vittnen. Förbudet mot sammankomster kvarstod alltjämt ehuru i mildrad form. Arbetaren hotades med straff, om han lockade andra arbetare med sig »uti krogar och olovliga samkväm».

Snart var tiden mogen för införandet av fullständig näringsfrihet. Enligt K. F. den 18 juni 1864 angående utvidgad näringsfrihet, vilken förordning i huvudsakliga delar alltjämt är gällande, blev varje svensk man och kvinna berättigad att idka handels- eller fabriksrörelse, hantverk eller annan hantering. De tidigare särskilt reglerade näringsgrenarna bragtes sålunda under en enhetlig lagstiftning, vars huvudprincip var näringsfrihet, och under de allmänna domstolarnas jurisdiktion. Även på arbetsrättens område innebar näringsfrihetsförordningen införandet av en liberalare ordning. De bestämmelser, som gavs i §§ 15—17 om arbetsvillkoren för handelsbetjänter och arbetare i fabrik, hantverk eller annan hantering, var mycket summariska. Avtal med handelsbetjänter eller arbetare skulle upprättas i närvaro av tillkallade vittnen. Den avtalade tjänstetiden fick icke överstiga 3 år. Arbetsgivaren hade lagligt husbondevälde över den anställde. Några bestämmelser om minimitid för anställningen gavs icke. Beträffande frågor, som icke var uttryckligen reglerade av näringsfrihetsförordningen, skulle legostadgan gälla i tillämpliga delar. Näringsfrihetsförordningen kunde dock frångås genom avtal. Sålunda angav förordningen uttryckligen, att bestämmelsen om husbondevälde skulle gälla, såvitt ej annorlunda bestämts genom träffad överenskommelse.

På den allmänna arbetslagstiftningens område skedde förändringarna i långsammare takt. Några partiella reformer genomfördes efter hand. Rätten att aga vuxna tjänstehjon avskaffades sålunda 1858. I huvudsak kvarstod legostadgan oförändrad, även sedan arbetstvånget upphävts genom 1885 års lag angående lösdrivares behandling. Långsamt skedde dock en frigörelse från det gamla formbundna arbetsavtalet. Om en arbetsgivare vid anställandet av arbetare inte iakttog näringsfrihetsförordningens vittnesföreskrift, ansågs arbetsavtalet falla

utanför förordningens bestämmelser. På motsvarande sätt saknade legostadgan tillämpning, om städjepenning icke överlämnats i samband med avtalets ingående. Övergången till det fria arbetsavtalet skedde tidigast inom industrin och hantverket, vilka lydde under näringsfrihetsförordningen. Därefter följde så småningom även de arbetsområden som reglerades av legostadgan. När den enskilde efter arbetstvångets upphävande icke längre var skyldig att visa laga försvar, hade han icke samma skäl som tidigare att söka tjänst i den ordning näringsfrihetsförordningen eller legostadgan föreskrev. Fackföreningsrörelsen strävade medvetet att frigöra sina medlemmar från den gamla lagstiftningens band. När legostadgan slutligen upphävdes år 1926, hade den praktisk betydelse endast beträffande årsanställda inom jordbruket som stod utanför fackföreningarna.

1800-talets fria samhälle var från social synpunkt långt ifrån ett idealsamhälle. Den skildring av förhållandena, som Marx och Engels gav i Det kommunistiska manifestet 1848, var i stora drag sann. Det borgerliga samhället hade framskapat oerhörda rikedomar, men arbetets genomsnittspris var lika med summan av priset på de livsmedel som var nödvändiga för att hålla arbetaren vid liv. Friheten var främst en frihet för handels- och näringsidkaren att köpa, sälja och producera på de villkor han kunde betinga sig. Genom att individens egenintresse gavs fritt utrymme trodde man sig kunna uppnå maximal behovstillfredsställelse. För arbetarna hade friheten genom den gamla lagregleringens bortfall till en början begränsad betydelse. Mycket av det gamla fortlevde ännu en tid i form av sedvänjor. Även om parterna i det fria arbetsavtalet principiellt var likställda, fortsatte i stort sett det gamla subordinationsförhållandet. Det betraktades som självklart att arbetsgivaren bestämde de villkor på vilka han ville anställa arbetare. De gamla straffrättsliga sanktionsformerna var avskaffade men ersattes i många fall av arbetsgivarens privata reglemente och bötessystem. Arbetaren ansågs genom att taga anställning eller genom att kvarstå i sin tjänst ha underkastat sig, att den av

arbetsgivaren kungjorda ordningen skulle utgöra ett led i avtalsförhållandet. I viss mån fick arbetarna en mera oskyddad ställning än under den gamla näringsregleringens tid. Åtminstone uppfattade arbetarna själva läget så att de nu i högre grad än förut var utsatta för arbetsgivarens godtycke.

Emellertid låg i frihetsidéerna och i naturrättsuppfattningen även fröet till en annan inställning rörande statens förpliktelser gentemot den enskilde. Naturrätten innebar ett hävdande av människovärdet, ty enligt naturens lag var alla födda fria och jämlika. I detta hänseende stod naturrätten i motsättning till de tidigare härskande merkantilistiska idéerna, enligt vilka statsintresset obetingat gick före människointresset. Respekten för människovärdet betonades också av utilitarismen, vars idéer hade ett starkt inflytande över sinnena i början av 1800-talet. Målet var enligt Bentham och hans lärjungar att nå största möjliga lycka åt största antal människor. Jordmånen var därför beredd för ingrepp i syfte att skydda socialt underlägsna grupper mot förtryck, men länge bjöds i de liberala idéernas namn ett hårdnackat motstånd mot alla ingrepp i de ekonomiska krafternas fria spel. Icke minst därför fick reformerna till en början begränsad räckvidd.

I början av 1800-talet kom i England ett livligt reformarbete i gång på arbetarskyddslagstiftningens område. År 1802 framlades den första fabrikslagen, som syftade till att för minderåriga begränsa arbetstiden till tolv timmar om dagen och att hindra nattarbete. Under en stor del av 1800-talet stod arbetarskyddsfrågan i centrum av den offentliga debatten i England. Upptakten var Richard Oastlers brev år 1830 om slaveriet i Yorkshire, i vilka han med bjärta färger utmålade, hur de snikna fabrikanterna plågade sina värnlösa barnarbetare. Reformarbetet inriktades närmast på en begränsning av arbetstiden för ungdomar och kvinnor, i första hand till en tiotimmarsdag. Den första tiotimmarslagen tillkom 1847. Eftersom barn och kvinnor användes som medhjälpare åt vuxna manliga arbetare, kom denna lagstiftning indirekt att medföra en

allmän reduktion av arbetstiden i den mån det inte blev lönande med längre arbetsskift enbart för männen.

De första årens lagstiftning i England ledde knappast till de resultat som dess tillskyndare åsyftat. Lagstiftningen stannade på papperet, då kontrollen över dess efterlevnad var otillräcklig. Förhållandena förändrades radikalt, sedan man infört en statlig yrkesinspektion genom Factory Act av 1833. Den engelska lagstiftningen blev effektiv i motsats till vad som gällde lagstiftningen i flertalet andra länder. Som ett vittnesbörd härom må anföras ett uttalande i ett svenskt betänkande i arbetarskyddsfrågan 1877. Det framhölls där, att den engelska inspektionen var mönstergill och att de engelska fabrikslagarna till skillnad från motsvarande lagar i många andra länder allvarligt tillämpades i alla sina bestämmelser.

Den äldre svenska lagstiftningen innehöll vissa stadganden som syftade till att hindra missbruk av minderårigas arbetskraft. Enligt 1720 års skråordning skulle en lärpojke vid antagandet vara 14 år gammal, 1770 års hallordning bestämde intagningsåldern till 10 à 12 år. 1846 års fabriks- och hantverksordning samt 1864 års näringsfrihetsförordning fastställde åldersgränsen till 12 år. Näringsfrihetsförordningen innehöll därjämte ett förbud mot nattarbete för minderåriga under 18 år. Dessa bestämmelser var emellertid fullständigt ineffektiva. I det förut citerade betänkandet av 1877 lämnas en rapport över det dåvarande tillståndet. Barnen fick ofta börja arbeta vid 9, 10 eller 11 års ålder och minderåriga under 18 år användes i samma arbetsskift som de fullvuxna inom alla yrken, där arbetet drevs dygnet om. Arbete på förbjuden tid var inom snart sagt alla yrken hävdvunnet och föranledde näppeligen åtal. Arbetstiden var också fruktansvärt lång. I vissa fall avpressade man fabriksbarnen mellan 80 och 90 timmars arbete per vecka och medelarbetstiden höll sig icke nämnvärt under 60 timmar per vecka.

Den första arbetarskyddsförfattningen av större betydelse var K. F. den 18 nov. 1881 ang. minderåriges användande i arbete vid fabrik, hantverk eller annan hantering. I denna för-

ordning förbjöds helt att i arbete använda minderårig som ej fyllt 12 år. Ej heller tilläts arbetsgivaren att använda minderårig, som ej inhämtat det för avgång från folkskolan stadgade minsta kunskapsmåttet eller som till följd av sjuklighet eller kroppslig svaghet kunde komma att lida men av arbetet. Arbetstiden för barn under 14 år fick i fabriksarbete icke överstiga 6 timmar per dag, för minderåriga under 18 år var den längsta tillåtna arbetstiden 10 timmar. Arbetet skulle förläggas mellan kl. 6 f.m. och kl. 8 e.m. och nattarbete var sålunda helt förbjudet. Tillsyn över förordningens efterlevnad skulle åligga hälsovårdsnämnden. I kommuner, som saknade hälsovårdsnämnd, skulle motsvarande åliggande fullgöras av kommunalnämnden.

Den nya lagstiftningen mötte hårt motstånd och tidpunkten för dess ikraftträdande framflyttades gång på gång. Samtidigt företogs flera jämkningar. För bergshanteringen eftergavs förbudet mot nattarbete beträffande minderåriga över 14 år. Beträffande sågverks- och brädgårdsrörelse förklarades förordningen över huvud taget icke äga tillämpning. Förordningen fick icke avsedd effekt ens inom de områden som omfattades av densamma. Hälsovårdsnämnderna eller kommunalnämnderna, som hade att utöva tillsyn över förordningens efterlevnad, saknade förutsättningar för att med tillräcklig kraft hävda sin uppgift.

Snart inriktades lagstiftningen på uppgiften att förbättra arbetsförhållandena för arbetare i gemen. En lag ang. skydd mot yrkesfara utfärdades den 10 maj 1889. Enligt denna lag, som gällde den egentliga industrin, ålades arbetsgivaren att vidtaga alla de anordningar som i avseende å arbetslokaler, maskiner och redskap eller eljest med hänsyn till arbetets beskaffenhet var nödiga för att skydda hos honom anställda arbetares liv och hälsa. Denna allmänna deklaration kompletterades av en serie speciella bestämmelser om vilka olika skyddsåtgärder som skulle vidtagas. 1889 års lag fick en lyckligare start än 1881 års förordning. Efter engelskt mönster inrättades en särskild yrkesinspektion, som skulle öva tillsyn över lagens efterlevnad.

Arbetarskyddslagstiftningen har successivt förbättrats. 1881 års förordning angående minderårigas arbete avlöstes, utom i vad den angick hantverk eller annan hantering som ej kunde anses som fabriksrörelse, genom lagen den 17 oktober 1900 angående minderårigas och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke. De tre arbetarskyddsförfattningarna, 1881 års förordning samt 1889 och 1900 års lagar, ersattes sedermera av 1912 års lag om arbetarskydd, vilken avlöstes av en ny lag 1949.

1800-talets sociallagstiftning hade ofta karaktären av ganska ytlig välgörenhet. Man sökte undanröja de svåraste missförhållandena men gick inte på djupet och avsåg framför allt icke att rubba den bestående egendomsordningen. Sedan arbetarrörelsen blivit en politisk maktfaktor, har reformerna fått en mera radikal karaktär. Kravet på åtta timmars arbetsdag var under arbetarrörelsens genombrottsår ett av de viktigaste kraven som framfördes vid förstamajdemonstrationerna runt om i världen. I Sverige blev liksom i åtskilliga andra länder åttatimmarsdagen genomförd i samband med de sociala omvälvningar som följde i det första världskrigets spår. Den första lagen om arbetstidens begränsning utfärdades 1919. För de flesta arbetargrupper innebar denna lag, som gällde den egentliga industrin, en avkortning av den faktiska arbetstiden med 8—10 timmar i veckan. Senare har man fortsatt på den inslagna vägen och genomfört arbetstidsreglering för allt flera arbetargrupper. Sjöfolket fick en särskild sjöarbetstidslag redan 1919. År 1936 kom en lantarbetstidslag. Därefter har genomförts bl.a. arbetstidslag för detaljhandeln och arbetstidslag för hotell, restauranger och kaféer. Rätt till 12 dagars semester tillerkändes arbetstagare på vissa kvalifikationsgrunder genom semesterlagen 1938. Semestertiden har förlängts undan för undan och kvalifikationsvillkoren mildrats. Semestertiden utgör enligt 1963 års lag 24 arbetsdagar. Enligt en särskild lag av 1963 har vissa arbetstagare med radiologiskt arbete rätt till längre semester än övriga arbetstagare.

En annan linje i socialpolitiken syftar till att hjälpa den enskilde genom att skydda honom från nöd vid inkomstbortfall.

På socialförsäkringens område kom Tyskland att gå före andra länder. Redan under 1800-talet genomfördes på Bismarcks initiativ ett vidsträckt socialförsäkringsprogram. De tyska arbetarna erhöll obligatorisk sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring samt invaliditets- och ålderdomsförsäkring genom lagar av 1883, 1884 och 1889.

Det dröjde relativt länge innan socialförsäkringstanken trängde igenom i andra länder. I Sverige blev efter en motion av den liberale framstegsmannen S. A. Hedin vid 1884 års riksdag frågan om arbetareförsäkringar föremål för långa utredningar, men de framlagda förslagen, som i första hand avsåg obligatorisk olycksfallsförsäkring, befanns vara alltför radikala. Man slog då in på en annan väg och framlade i stället förslag, att arbetsgivaren skulle vara direkt ersättningsskyldig med vissa belopp. Det långa utredningsarbetet resulterade i lagen den 5 juli 1901 angående ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete. Ersättningsbeloppen var mycket låga och utgick först efter en lång väntetid. Från och med den 61 dagen utgick en sjukpenning av 1 kr om dagen. Vid invaliditet och dödsfall hade arbetsgivaren att betala vissa livräntor. För att undgå personlig ersättningsskyldighet kunde arbetsgivaren frivilligt försäkra sina arbetare i den nyupprättade Riksförsäkringsanstalten. Obligatorisk olycksfallsförsäkring genomfördes först genom 1916 års lag om försäkring för olycksfall i arbete, senare ersatt av 1954 års lag om yrkesskadeförsäkring.

Olycksfallsförsäkringen har kompletterats med andra försäkringsformer, så att vi efter hand fått ett system av antingen frivilliga eller obligatoriska försäkringar täckande de viktigaste riskerna för inkomstbortfall. En av socialförsäkringens grenar är arbetslöshetsförsäkringen. Den första författningen var K. F. 1934 om erkända arbetslöshetskassor. Denna har avlösts av en ny förordning av 1956, vilken liksom den gamla bygger på frivillighetsprincipen. Tanken att genomföra obligatorisk arbetslöshetsförsäkring synes därmed tills vidare ha övergivits.

En lag om allmän sjukförsäkring (ursprungligen antagen 1947), som innehöll viktiga särbestämmelser för arbetstagare, trädde i kraft den 1 januari 1955 samtidigt med yrkes-

skadeförsäkringslagen. Dessa båda försäkringsgrenar har delvis samordnats. Genom lag 1959 infördes försäkring för allmän tilläggspension.

Ett flertal av socialförsäkringarna (sjuk- och moderskapsförsäkringen, folkpensioneringen och tilläggspensioneringen) har sammanförts i 1962 års lag om allmän försäkring. Yrkesskadeförsäkringen kvarstår alltjämt som en fristående försäkring men skillnaden mellan förlust av arbetsförmågan till följd av yrkesskada och på annan grund har inte längre samma betydelse som tidigare.

3. KOLLEKTIV SAMVERKAN [3]

Vad som ger den moderna arbetsrätten dess prägel är framför annat den fackliga rörelsen. Tillkomsten av arbetstagarnas och arbetsgivarnas organisationer har givit upphov till en serie rättsinstitut av säregen karaktär. Den enskilde arbetstagarens avtal med hans arbetsgivare bestämmes i de flesta fall icke genom en individuell överenskommelse mellan de båda parterna utan avtalet får sitt innehåll genom kollektivavtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivareföreningar och arbetarnas fackföreningar. Som en följd härav har frågan om de rättsliga relationerna mellan arbetsgivare- och arbetstagareorganisationer fått allt större betydelse. Ett särskilt rättsligt problem erbjuder de ekonomiska stridsåtgärder, som parterna utnyttjar för att främja sina syften.

Som den älsta fackföreningen i Sverige brukar man beteckna

[3] Litteratur: Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred II (SOU 1935: 66) s. 459 ff., International Labour Office, The Trade Union Situation in Sweden, Genève 1961, *Adlercreutz* a.a., *Casparsson*, LO under fem årtionden I 1947, II 1948, Fackföreningsrörelsen och näringslivet, 1941, Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin, 1961, *Hallendorff*, Svenska Arbetsgivareföreningen 1902—1927, 1927, *Sigfrid Hansson*, Den svenska fackföreningsrörelsen, 7 uppl. 1942, *Sigfrid Hansson*, Svenskt fackföreningsliv under fem decennier, 1932, *Karlbom*, Den svenska fackföreningsrörelsen, 1955, *Lindbom*, Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst, 1938, *Robbins*, The Government of Labor Relations in Sweden, 1942, *Sölvén*, Huvudavtalet, 3 uppl. 1957, *Westerståhl*, Svensk fackföreningsrörelse, 1945.

Typografiska föreningen i Stockholm, som bildades 1846. Länge var emellertid denna förening i enlighet med sitt valspråk »Enighet, nytta och trevnad» endast en bildnings- och nöjesförening. Först 1872 tog den ett verkligt initiativ i en facklig fråga, vilket resulterade i att Boktryckerisocieteten, en gammal yrkeskorporation för boktryckare, utfärdade en lönetariff för boktryckerier, som tillgodosåg vissa av de framförda önskemålen. Som den första fackföreningen kan man med större skäl beteckna en förening som bildades av murare under en strejk i Stockholm 1869 till försvar mot lönesänkningar. Den lyckades få enstaka byggmästare att underteckna skriftliga förbindelser om minimilöner, vilka kan betecknas som kollektivavtal. Föreningen fortlevde emellertid endast som sjukkassa. 1870-talets fackliga aktioner och föreningsbildningar var visserligen ganska många men i de flesta fall utan varaktig betydelse. Först på 1880-talet slog fackföreningstanken slutligt igenom.

Fackföreningarna bestod till en början mestadels av lokala föreningar av hantverksarbetare inom ett yrke och gränserna mellan fackföreningarna följde nära de yrkesgränser som gällt under skråtiden. Traditionerna från de gamla gesällskapen — efter skråväsendets avskaffande i vissa fall ombildade till understödsföreningar — betydde mycket för samhörighetskänslan. Hantverks- och boktryckeriarbetarna blev pionjärer för fackföreningsrörelsen. Efter hand tillkom fackföreningar även bland de icke yrkesutbildade arbetarna. Snart sammanslöt sig lokala föreningar till riksomfattande organisationer. De älsta av de nu bestående fackförbunden härrör från 1880-talets senare hälft.

Inom de gamla hantverksyrkena följde man strängt yrkessamhörighetens princip. I vissa fall innebar detta, att icke yrkesutbildade arbetare ställdes utanför och fick bilda egna fackföreningar. Detta gällde t.ex. hjälparbetarna inom byggnadsindustrin som organiserade sig i Grov- och fabriksarbetareförbundet. I andra fall sökte man i stället att samla alla arbetare inom en industri, oavsett yrkesutbildning, till ett gemensamt fackförbund — en organisationsprincip som sedermera blivit den dominerande. Med tillkomsten av Landsorganisa-

tionen i Sverige (LO) år 1898 var slutstenen lagd till byggnaden av kroppsarbetarnas fackliga organisationsväsende.

Landsorganisationen, som 1964 hade omkring 1,5 miljoner medlemmar, omsluter nästan hela den organiserade arbetarklassen. Under olika tider har det likväl funnits konkurrerande fackföreningsrörelser. Den enda som numera har någon betydelse är den syndikalistiska fackföreningsrörelsen, Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), som torde räkna omkring 20.000 medlemmar och som har anslutning främst bland skogsarbetare och byggnadsarbetare. Den syndikalistiska fackföreningsrörelsen skiljer sig i sin taktik avsevärt från den under Landsorganisationen stående reformistiska fackföreningsrörelsen.

Den fackliga rörelsen nådde under mellankrigsåren även tjänstemännens led. År 1931 bildades De anställdas centralorganisation som en centralorganisation av ett antal tjänstemannaförbund inom det privata näringslivet. Några år senare tillkom motsvarande topporganisation för stats- och kommunalanställda, Tjänstemännens centralorganisation (TCO). År 1944 sammanslogs dessa två organisationer till en gemensam organisation, som övertog namnet Tjänstemännens centralorganisation (TCO). År 1964 räknade TCO omkring 490.000 medlemmar. En särskild grupp bildar organisationer av akademiskt utbildade. Dessa är sammanslutna i Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO). Medlemsantalet utgjorde vid slutet av år 1964 omkring 73.000. Ytterligare en centralorganisation är Statstjänstemännens riksförbund (SR) omfattande trafiktjänstemän i arbetsledareställning, officerare jämte ett stort antal smärre organisationer med i allt den 1 jan. 1965 omkring 18.000 medlemmar.

De första organisationssträvandena på arbetsgivaresidan är ungefär jämngamla med fackföreningsrörelsen. I flera fall var det tidigare bildade föreningar som tog upp de fackliga frågorna på sitt program, när de aktualiserades genom strejker och föreningsbildning bland arbetarna. Mer eller mindre organiserat samarbete förekom särskilt inom byggnadsfacket på 1880-talet men någon egentlig organisationsrörelse kom icke

igång förrän på 1890-talet. Först efter sekelskiftet utbildades de definitiva organisationsformerna. Utvecklingen av arbetsgivarnas organisationer har i stort sett varit likartad med fackföreningarnas. Lokala föreningar har efter hand sammanslagits till riksorganisationer. År 1902 bildades Svenska arbetsgivareföreningen (SAF). Till en början utgjorde SAF enbart en »strejkförsäkringskassa», men snart fick föreningen ett avgörande inflytande över medlemmarnas avtalspolitik. Efter Sveriges verkstadsförenings anslutning år 1917 omfattar SAF huvudparten av den organiserade industrin. SAF hade i början av maj 1965 omkring 24.300 delägare. Dessa sysselsatte omkring 1.213.000 arbetstagare. Vid sidan av SAF finns dock ett antal fristående arbetsgivareföreningar, bland vilka må nämnas Sveriges redareförening, Svenska lantarbetsgivareföreningen och Föreningen Skogsbrukets Arbetsgivare. Dessa upprätthåller dock ett visst samarbete med SAF. Som en särskild grupp kan man betrakta de kommunala sammanslutningar som uppträder som förhandlare: Svenska stadsförbundet, Landstingens centrala lönenämnd och Svenska kommunförbundet.

I alla länder mötte arbetarnas fackföreningsrörelse till en början hårt motstånd från statsmakternas sida. Den franska revolutionens män ansåg alla sammanslutningar av yrkesutövare som oförenlig med frihetsidéerna. Genom ett dekret den 14—17 juni 1791 förbjöd den lagstiftande församlingen varje förening av medborgare som tillhörde samma stånd eller samma yrke. Arbetarnas föreningsrätt erkändes i Frankrike först genom en lag av den 21 mars 1884. I England betraktades enligt common law strejk eller annan organiserad samverkan mellan arbetare som straffbar sammansvärjning, en rättsgrundsats som kvarstod med vissa jämkningar intill antagandet av Trade Union Act 1871.

I Sverige upphävdes, som förut nämnts, vid näringsfrihetens genomförande 1864 det tidigare förbudet mot sammankomster mellan arbetare. I och för sig innebar principen om det fria arbetsavtalet, att arbetsnedläggelse var tillåten, när den icke innebar avtalsbrott. Inställningen till strejken som vapen var

dock även på arbetarvänligt liberalt håll starkt kritisk, och föreställningar om dess olaglighet dröjde kvar ännu en tid. Enligt liberal uppfattning skulle statsmakterna i princip icke ingripa i förhållandena på arbetsmarknaden. I den mån rättsliga ingripanden mot strejker företogs, stöddes de på stadganden av straff- och politirättslig natur. Dessutom hade arbetsgivarna möjlighet att anlita myndigheterna för att genomföra vräkning enligt utsökningslagen, när strejkande arbetare hade bostad som löneförmån. Att myndigheterna stundom ingrep med stor stränghet visar händelserna kring den stora sågverksarbetarstrejken vid Sundsvall år 1879. Arbetarna hade vid pingsttiden nedlagt arbetet främst för att protestera mot en lönenedsättning, en strejk som kom mycket olägligt för arbetsgivarna med hänsyn till att skeppningssäsongen nyss börjat. Som bekant ingrep då landshövdingen i länet Curry Treffenberg med militär för att häva strejken. Han uppfattade denna och arbetarnas demonstrationer som ett hot mot samhällsordningen. Straffrättsligt var det fråga om upplopp eller uppror. Som tvångsmedel mot de fasta arbetarna tillämpades vräkning. Arbetare som saknade fast hemvist anhölls och varnades för lösdriveri. Tillämpningen av försvarslöshetsstadgan under denna strejk aktualiserade frågan om dess avskaffande, vilket skedde 1885 samtidigt med antagandet av lagen angående lösdrivares behandling.

Ett tydligt avsteg från non-interventionslinjen gjordes under 1890-talet genom ändringarna i strafflagens 15 kap. Särskilt genom Åkarpslagen av 1899 fick myndigheterna ett vapen mot strejkagitatorerna. Denna beryktade lagprodukt, som tillkom efter en motion av riksdagsmannen Pehr Pehrsson i Åkarp, innebar ett tillägg till stadgandet om rättstridigt tvång i strafflagen 15: 22, att som fullbordat tvång också skulle straffas försök att tvinga någon till att deltaga i arbetsinställelse eller att hindra någon från att återgå till arbete eller att övertaga erbjudet arbete. Samtidigt fick åtalsreglerna, vilka redan något år tidigare undergått vissa ändringar, det innehållet, att såväl fullbordat tvång som försök till tvång av denna art skulle ligga under allmänt åtal trots att tvång i övriga fall var angivelse-

brott. Straffskalan innehöll straffarbete och på grund härav hade allmän åklagare en vidsträckt häktningsrätt. Denna lagstiftning, vilken avstyrktes av bl.a. HD och på arbetarhåll betraktades som en utpräglad klasslag, fick knappast åsyftad verkan utan sporrade snarare till motstånd. Genom lagändring 1914 mildrades straffsatsen för försök till att innefatta endast fängelse eller böter, vilket medförde en kraftig begränsning av häktningsrätten. Därefter hade Åkarpslagen icke längre nämnvärd praktisk betydelse. År 1938 upphävdes slutligen både det särskilda försöksbrottet vid tvång mot arbetsvilliga och de speciella åtalsreglerna.

Såtillvida iakttogs dock non-interventionsståndpunkten som arbetsmarknadens organisationer hade frihet att bekämpa varandra, i den mån de icke använde olagliga medel. De fick ordna sina mellanhavanden på det sätt de kunde komma överens om. Detta var en viktig förutsättning för framväxten av det kollektiva förhandlingsväsendet. Fackföreningsrörelsen hade sin upprinnelse i ett behov hos arbetarna att ta sina intressen i egna händer för att söka få till stånd en reglering av arbetsvillkoren byggd på fasta bestämmelser i stället för arbetsgivarnas godtycke. Till en början var idébildningen starkt påverkad av traditionerna från skråtiden. Sålunda förekom det under fackföreningsrörelsens första tid att arbetarna framställde vördsamma petitioner till arbetsgivarna om förbättringar, vilket ibland resulterade i att dessa ensidigt utfärdade lönetariffer eller arbetsreglementen, varmed arbetarna lät sig nöja. I några fall fick fackföreningar särskilt i byggnadsfacken till stånd ett mera direkt samarbete med mästarna. Båda sidor såg i näringsfriheten roten till tidens besvärliga förhållanden, i synnerhet den förödande konkurrensen icke endast mästarna emellan utan också från gesäller eller icke yrkesutbildade som tog arbeten på entreprenad till ytterst låga priser och utförde dem själva eller med lejd arbetskraft. Önskan att ordna och reglera yrkets förhållanden kunde tjäna som föreningsband mellan hantverksmästare och deras arbetare. I en sådan atmosfär tillkom några av de tidigaste kollektivavtalen inom byggnadsfacken.

På många arbetsområden, särskilt inom storindustrin, var dock arbetsgivarnas motstånd mot fackföreningsrörelsen och dess krav mycket hårt. Även inom hantverksfacken blev motsättningarna större. Arbetsgivarna påverkades av de liberala idéerna. Fackföreningsrörelsen blev i sin tur radikalare och mera pockande i kravet på medinflytande över arbetsvillkoren. Kampen gällde länge främst arbetarens rätt att vara medlem av en fackförening, erkännandet av föreningsrätten och av kollektivavtalets princip. Föreningsrättsstriderna kulminerade vid sekelskiftet. Belysande är den andra stora sågverkskonflikten vid Sundsvall 1899. Sågverksägarna tillställde sina arbetare ett cirkulär, däri de förklarade att de icke ville ha fackföreningsmedlemmar i sin tjänst. De som önskade kvarstanna i arbetet hade att teckna under en förbindelse att icke tillhöra någon organisation. Trots ett förbittrat motstånd lyckades arbetsgivarna driva sin ståndpunkt till seger.

Huvudparten av arbetsgivarna ville emellertid icke motsätta sig fackföreningarna under förutsättning att dessa accepterade vissa grundläggande krav. Av avgörande betydelse torde ha varit, att arbetsgivarna i Danmark redan slagit in på denna väg. Det s.k. Septemberforliget av 1899 mellan Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening och De Samvirkende Fagforbund synes ha framstått som en förebild för de svenska arbetsgivarna. Kollektivavtal kunde erkännas under förutsättning att arbetarna icke gjorde intrång i arbetsgivarens rätt att leda arbetet eller att antaga och avskeda arbetare. Samma ståndpunkt intogs av de svenska arbetsgivarna. Enligt ett tillägg 1905 till § 23 av SAF:s stadgar skulle medlemmar i SAF ovillkorligen i varje kollektivavtal intaga en bestämmelse, »att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening».

Kring årsskiftet 1906—1907 inleddes förhandlingar mellan SAF och LO som ledde till den s.k. decemberkompromissen 1906 varigenom LO accepterade det av arbetsgivareföreningen fastställda kravet att § 23 skulle inflyta i kollektivavtalen. Stadgandet skulle dock kompletteras med en föreskrift, att för-

eningsrätten å ömse sidor skulle lämnas okränkt. Enligt decemberkompromissen fick § 23 i kollektivavtalen följande lydelse:

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.

Anse arbetarna, att avskedande 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.

Ingen punkt i kollektivavtalen har varit så omdebatterad som § 23. På arbetarhåll har man menat, att arbetsgivarna kunde utnyttja sin rätt att fritt avskeda arbetare som ett vapen mot fackföreningarna genom att göra sig kvitt misshagliga arbetare. På arbetsgivarehåll åter har man hävdat principen om arbetsgivarens rätt att ensam bestämma över sitt företag utan inblandning från arbetarnas sida.

Arbetsstriderna var under fackföreningsrörelsens första år i allmänhet av lokal karaktär. Man åsyftade att få till stånd kollektivavtal för olika arbetsplatser eller orter. Efter hand som de lokala organisationerna sammanslöt sig i riksförbund, fick striderna större omfattning. Samtidigt började man slå in på systemet med riksomfattande uppgörelser. Ett av de tidigare riksavtalen var verkstadsavtalet av 1905.

Arbetsstriderna fick alltmer karaktären av kraftmätningar mellan de i LO samlade fackförbunden och SAF. På arbetarhåll vann tanken insteg, att man genom att tillgripa storstrejk skulle tillkämpa sig en avgörande seger. Arbetsgivarna i sin tur förlitade sig på lockouten som ett vapen att utmatta motparten. Flera gånger använde de organiserade arbetsgivarna hotet om storlockout för att framtvinga en lösning av konflikter som hade sitt ursprung i lokala tvister.

På sommaren 1909 tillspetsades läget. Arbetsgivareföreningen utfärdade en lockout omfattande omkring 70.000 man och hotade samtidigt med en utvidgning av lockouten till nya arbetargrupper. Landsorganisationen svarade med att proklamera

storstrejk. Storstrejken som började den 4 augusti 1909 omfattade närmare 300.000 arbetare. För arbetarparten slutade den med nederlag. Vid de flesta företag kunde efter någon tid driften återupptagas med arbetsvilliga från annat håll eller med arbetare, som utträtt ur fackföreningarna och underskrivit förbindelser att ej organisera sig. Någon slutlig uppgörelse mellan SAF och LO kom aldrig till stånd. Sannolikt hade det stått i arbetsgivarnas makt att för tillfället helt krossa arbetarnas organisationer, men SAF vidtog icke något försök i denna riktning. Utvecklingen fortsatte på den tidigare inslagna vägen med reglering av arbetsförhållandena genom kollektivavtal. Tiden efter storstrejken har emellertid betecknats som »den obestridda arbetsgivareöverviktens period». Storstrejken innebar också för en lång tid framåt ett avbrott i de förhandlingar som förut ägt rum mellan LO och SAF rörande olika principfrågor och som resulterat bl.a. i den ovan nämnda decemberkompromissen av 1906. Först mot slutet av 1930-talet kunde sådana förhandlingar åter upptagas och då under helt andra förutsättningar.

Det har framgått av det förut sagda, att de första kollektivavtalen kom till i hantverksfacken och under förhållanden, som utmärktes av viss intressegemenskap mellan mästare och gesäller och av en traditionspräglad inställning till yrkets problem. Så tycks ha varit fallet i kanske än högre grad i vissa andra länder, såsom England och Danmark. Regleringstanken synes alltså närmast ha hämtats från den gamla näringsregleringens idévärld. Beroendet av arbetsgivarnas godtycke skulle i görligaste mån begränsas. De första ansatserna till kollektivavtal bestod mestadels av summariska prislistor med bestämmelser om lön och arbetstid, för vilka frågor arbetarna var särskilt intresserade. Denna metod för reglering av arbetsvillkoren visade sig vara livskraftig och utvecklades under nya förhållanden präglade av starka motsättningar mellan arbetsgivare och arbetare och av det ekonomiska livets allt snabbare rytm. Tanken att bestämmelserna om arbetsvillkoren skulle givas formen av ömsesidigt för viss tid bindande avtal kom främst från arbetsgivaresidan. Från det hållet kom också i

många fall kravet att avtalen skulle byggas ut till mera fullständiga författningar med reglering jämväl av frågor om arbetsdisciplin, fredsplikt, förhandlingsordning o.d. Kollektivavtalet har småningom blivit det viktigaste instrumentet för att överbrygga motsättningarna på arbetsmarknaden och uppnå arbetsfred på basis av parternas jämställdhet. Kollektivavtalsförhandlingarna har alltmer fått karaktären av en medveten fixering av arbetarnas andel i produktionsresultatet i en av konjunkturväxlingar präglad ekonomi.

Kollektivavtalet uppkom sålunda genom facklig praxis oberoende av lagstiftning. Den individualistiskt präglade avtalsläran passade dåligt för denna företeelse och det var därför länge en oklar fråga vilka rättsverkningar, som skulle tilläggas ett kollektivavtal. Först i det mål som refereras i NJA 1915 s. 233 tog Högsta domstolen direkt ställning till denna fråga (jfr NJA 1910 s. 428). Tidningen Aftonbladet hade instämt Svenska typografförbundet med yrkande om skadestånd i anledning av att förbundets medlemmar nedlagt arbetet i samband med storstrejken. Förbundet bestred yrkandet och menade, att kollektivavtalet endast var ett faktiskt fredsfördrag som icke medförde några rättsliga förpliktelser. Denna ståndpunkt underkändes dock uttryckligen av HD som förklarade, att kollektivavtalet var förbindande samt att avtalsbrott i och för sig medförde skadeståndsplikt. Utgången i detta samt i ett antal liknande samtidigt avgjorda mål [4] blev likväl frikännande, då domstolen antog, att avtalet icke åsyftat att stadga förbud mot sympatistrejk.

Möjligheten att instämma en avtalsbrytande part till allmän domstol utnyttjades dock ytterst sällan. Parterna kunde icke vänta på ett avgörande under den långa tid som förlöpte medan målet gick igenom alla instanser. Man tilltrodde icke heller de allmänna domstolarna kompetens att bedöma tvister om kollektivavtal. Att kollektivavtal faktiskt i de flesta fall upprätthölls berodde därför knappast på de rättsliga sanktionerna.

Under många år stod frågan om en lagstiftning om kollek-

[4] NJA 1915 A 217—236.

tivavtal och om arbetsmarknadens stridsåtgärder på dagordningen. Ett flertal lagförslag utarbetades utan att man nådde något positivt resultat. Genom lagen ang. medling i arbetstvister av 1906 skapades emellertid en statlig organisation som hade till uppgift att verka för arbetsfred. Särskilda förlikningsmän fick till uppgift att verka för lösning av tvister mellan arbetsgivare och arbetare. 1906 års lag har senare avlösts av 1920 års lag om medling i arbetstvister.

En särskilt angelägen uppgift var att få till stånd en laglig reglering av kollektivavtalet. Det främsta önskemålet var en specialdomstol som skulle döma i tvister om tolkningen av kollektivavtal. En förebild härtill hade vi i Danmark där 1910 inrättats en »fast Voldgiftsret» med uppgift att döma i tvister rörande brott mot kollektivavtal. Lagförslag framlades vid 1910 och 1911 års riksdagar men ledde icke till lagstiftning. Önskemålen om tillskapandet av en specialdomstol tillgodosågs delvis genom lagen 1920 om central skiljenämnd för vissa arbetstvister. Den centrala skiljenämnden hade att upptaga till prövning frågan om kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning. Förutsättning för nämndens behörighet var likväl att parterna avtalat om tvistefrågans hänskjutande till nämnden genom att intaga en bestämmelse härom i kollektivavtalet eller träffa en överenskommelse avseende den särskilda tvisten. Den centrala skiljenämnden kom att anlitas i ganska stor utsträckning. Under sin verksamhetstid från den 1 juli 1920 fram till arbetsdomstolens inrättande 1929 handlade den centrala skiljenämnden omkring 190 mål. År 1920 tillkom jämväl en lag om särskilda skiljedomare i arbetstvister vilken alltjämt är gällande. Kungl. Maj:t äger utse personer vilka skall på anmodan av parterna ensamma avgöra tvister om enskilda eller kollektiva avtals rätta innebörd och tillämpning eller tjänstgöra som skiljedomare eller som ordförande i skiljenämnder. De särskilda skiljedomarna hade under de första åren en omfattande verksamhet, men sedan 1 jan. 1949 finns inte längre förordnade några särskilda skiljedomare.

År 1928 antogs lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol, vilka lagar trädde i kraft den 1 jan. 1929. Samtidigt

upphörde lagen om central skiljenämnd för vissa arbetstvister att gälla. 1928 års lagstiftning genomfördes av en borgerlig riksdagsmajoritet mot arbetarrörelsens häftiga opposition. I den socialdemokratiska pressen sades lagförslagets syfte vara att förlama de fackliga organisationernas aktionskraft. I samband med lagförslagets behandling i riksdagen tillgrep arbetarna en allmän proteststrejk och runt om i landet förekom stora demonstrationståg. Efter lagstiftningens genomförande svängde emellertid uppfattningen snabbt. Lagstiftningen accepterades på arbetarhåll och LO har direkt avstyrkt yrkanden om lagstiftningens upphävande.

1928 års lagstiftning betydde en fullständig nyreglering av den kollektiva arbetsrätten. Kollektivavtalslagen innebär främst att tolkningstvister skall lösas av domstol och icke får föranleda stridsåtgärder. Lagen förbjuder även i vissa andra fall stridsåtgärder under löpande avtalsperiod. Någon metod att lösa egentliga intressetvister anvisar lagen däremot inte utan frågan om kollektivavtalens innehåll överlåtes till parternas fria avgörande. Önskemålet att få ett snabbt och sakkunnigt avgörande av tolkningstvister har tillgodosetts. Genom lagen om arbetsdomstol har tillskapats en specialdomstol vars utslag icke får överklagas.

Under 1930-talet blev nya områden av den kollektiva arbetsrätten föremål för lagstiftning. De nybildade tjänstemannaföreningarna fick hjälp i sina organisationssträvanden genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. En begränsad förhandlingsrätt gavs också åt de statliga och kommunala tjänstemännen genom K.K. 1937 angående förhandlingsrätt för statens tjänstemän och lagen 1940 om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän. De offentliga tjänstemännens organisationer krävde likställdhet med den enskilda arbetsmarknadens. Efter långa utredningar tillkom i nära samförstånd med tjänstemannaorganisationerna en lagstiftning 1965, som i viktiga hänseenden omgestaltade tjänstemannarätten. De statliga tjänstemännens villkor regleras i statstjänstemannalagen. Enligt denna kan ekonomiska förmåner bli föremål för kollektivavtal med rättsverkningar i huvudsak motsvarande den privata

arbetsmarknadens. I andra hänseenden behålles den äldre ordningen med ensidig statlig reglering av villkoren. För kommunaltjänstemännen gäller kommunaltjänstemannalagen 1965, vilken bygger på en likartad uppdelning.

Ett karakteristiskt drag i den senare utvecklingen har varit samarbete mellan SAF och LO i syfte att på överenskommelsens väg lösa arbetsmarknadens problem. Motivet till detta samarbete har delvis varit ömsesidig önskan att undvika statsingripanden, vilka lätt skulle kunna leda till att parterna berövas sin handlingsfrihet. Det första resultatet av detta samarbete mellan SAF och LO var huvudavtalet den 20 december 1938. Huvudavtalet ger en förhandlingsordning samt vissa regler för behandling av s.k. samhällsfarliga konflikter. Huvudavtalet innehåller vidare en serie bestämmelser som begränsar användningen av ekonomiska stridsåtgärder i syfte att hindra att neutral tredje man blir lidande på en arbetskonflikt. Dessa bestämmelser är i väsentliga delar hämtade från ett lagförslag, vilket framlades vid 1935 års riksdag, men som på grund av olika omständigheter icke blev antaget. Ytterligare ett viktigt ämne har reglerats i huvudavtalet nämligen uppsägning av tjänsteavtal och permittering (Kap. III). Efter revision 1964 äger enskild arbetare rätt till skadestånd om han avskedats utan saklig grund. I huvudavtalet förutsättes, att detta avtal skall antagas som kollektivavtal av de till SAF och LO hörande förbunden. Så har också skett i betydande utsträckning. Huvudavtalet gäller numera för den största delen av SAF:s och LO:s gemensamma verksamhetsområde dock icke för byggnads- och transportfacken. Huvudavtalets utsträckning till hela arbetsmarknaden möter hinder bl.a. därför att vissa grupper av arbetsgivare står utanför SAF.

Ett annat resultat av samarbetet var överenskommelsen Allmänna regler för den lokala säkerhetstjänstens organisation av den 28 april 1942 som avsåg att effektivisera kampen mot olycksfall. Detta avtal har fått tjäna som förebild för liknande överenskommelser med åtskilliga grupper av arbetsgivare som står utanför SAF. 1944 antogs ett avtal om lärlingsutbildning. 1942 års avtal har 1951 ersatts av dels överenskommelse om

allmänna regler för den lokala arbetarskyddsverksamhetens organisation, dels avtal angående arbetarskyddsnämnden. 1944 års lärlingsavtal har 1956 ersatts av ett nytt normalavtal angående yrkesutbildning som i sin tur ersatts av ett nytt avtal 1962.

Avtalet mellan SAF och LO av 1946 om företagsnämnder avser att giva arbetarna ett vidgat inflytande över det enskilda företagets skötsel och att således genomföra industriell demokrati. Förebilder har funnits främst i de engelska produktionskommittéerna från det andra världskriget som utgjorde samarbetsorgan mellan arbetsgivare och arbetare i syfte att höja företagens produktion. Företagsnämnden utgör organ för samråd och information och har icke beslutande funktion. Utom produktionsfrågor har företagsnämnden att behandla bl.a. frågor om de anställdas trygghet i anställningen samt säkerhet, sundhet och trivsel i arbetet. Företagsnämnden skall icke träda i stället för de normala fackliga organen. Avtalet anger uttryckligen att företagsnämnd icke äger taga befattning med tvister som avser upprättande, prolongering, uppsägning, tolkning eller tillämpning av kollektivt löneavtal eller överhuvud sådana tvister rörande arbetsvillkorens reglering som normalt ankommer på facklig organisations handläggning. Samtidigt med tillkomsten av avtalet mellan SAF och LO slöts ett särskilt avtal mellan SAF och TCO som avsåg att tillförsäkra även tjänstemännen deltagande i företagsnämnderna. Avtalet om företagsnämnder har reviderats 1957 och 1964, det har antagits för i stort samma område som huvudavtalet. Det har också fått tjäna som förebild för avtal inom andra arbetsgivareområden än SAF:s, bl.a. för avtal där staten, landstingen, kommunerna, kooperationen eller handeln är arbetsgivare.

Ännu ett led i detta samarbete mellan arbetsmarknadens parter är avtalet angående arbetsstudier av 1948. Avtalet förutsätter att arbetarnas fackförbund och motsvarande arbetsgivareförbund skall tillsätta arbetsstudienämnder i syfte att främja ett närmare samarbete och handlägga tvister angående arbetsstudier.

Under krigsåren i samband med andra världskriget utvidgades samarbetet till att avse jämväl de allmänna principerna för

lönepolitiken. Genom de s.k. ramavtalen bestämdes vissa fasta kristillägg å utgående löner. Efter ett kort avbrott med fria lönerörelser har SAF och LO därefter fört centrala förhandlingar om utrymmet för löneökningar för varje avtalsperiod. De allmänna riktlinjerna har sålunda bestämts centralt genom allmänna rekommendationer. Från år 1952 har för tjänstemannasektorn förts liknande centrala förhandlingar mellan SAF, å ena, och Industritjänstemannaförbundet och Arbetsledareförbundet, å andra sidan. Samarbetet mellan SAF och Industritjänstemannaförbundet har också lett till avslutandet av ett huvudavtal 1957, reviderat 1964. Ett huvudavtal finnes också mellan SAF och Arbetsledareförbundet av 1959 (reviderat 1964).

Lagstiftningen på den kollektiva arbetsrättens område har i vårt land begränsats till att avse en rättslig ordning för avgörande av tolkningstvister och vissa regler rörande de ekonomiska stridsåtgärderna. Parterna har en vidsträckt frihet att i olika hänseenden själva reglera sina mellanhavanden. Statsmakten har icke utövat någon direkt inverkan på lönesättningen. Vi har sålunda i vårt land icke fått en lagstiftning motsvarande den som finnes i England, Tyskland och Frankrike, att ett kollektivavtal för en viss bransch kan förklaras äga tillämpning även för arbetsgivare och arbetare som står utanför de avtalsslutande organisationerna. Vi saknar även en minimilönelagstiftning, ehuru motsvarighet härtill finnes i flera andra demokratiska stater som t.ex. i USA.

I vårt land har ännu icke inträffat vad som skett flera gånger i Danmark, att riksdagen löst storkonflikter genom tvångsskiljedom. Under senare år har dock ingrepp genom lagstiftning aktualiserats vid konflikter på begränsade särskilt känsliga områden. Sålunda har lagstiftning om tjänsteplikt varit avsedd för att hindra arbetsinställelse av poliser och sjuksköterskor. 1955 framlades proposition om tvångsskiljedom i en konflikt mellan redare och sjöbefäl. Vid alla tillfällen har parterna likväl träffat uppgörelse, varför tjänsteplikt eller tvångsskiljedom icke behövt tillgripas.[5]

[5] Jfr nedan s. 249 ff.

Det svenska samhället har avsevärt förändrats sedan tiden för storstrejken 1909. Så länge striden höll sig inom lagens råmärken kunde regeringen betrakta den som en angelägenhet, vilken icke omedelbart berörde övriga medborgare. Sedan organisationsväsendet kommit att omfatta nästan samtliga löntagare, skulle en motsvarande kraftmätning få en helt annan karaktär. Lönepolitiken har också blivit ett led i den statliga ekonomiska politiken. Särskilt prispolitiken förutsätter en viss relation mellan ökningen av lönerna och stegringen av produktionsresultaten. Det är icke säkert att företagarna i denna stund skulle ha intresse eller tillräcklig styrka att bjuda motstånd mot löneökningar som skulle förrycka grundvalen för prispolitiken. Även i andra hänseenden har läget förändrats. Ett krav på ekonomisk utjämning mellan olika samhällsgrupper gör sig allt starkare gällande. En intressegrupp är då icke benägen att tillåta en annan grupp att med stöd av sin organisation tillskansa sig avsevärt större ekonomiska fördelar än övriga grupper.

Det svenska systemet med fullständig frihet vid lönesättningen förutsätter en stark känsla av samhällssolidaritet hos de ledande inom arbetsmarknadens organisationer. Den fackliga ledningen ställes inför uppgiften att anpassa sina lönekrav efter den allmänna ekonomiska politiken. I den mån ledningen följer en sådan linje kan den emellertid icke alltid undvika att komma i en viss motsatsställning till dem av organisationens enskilda medlemmar som vill utnyttja organisationens makt. Även samarbetet på arbetsplatsen kan föranleda motsättningar mellan fackföreningens ledare och dess medlemmar. Fackföreningsledaren har att kämpa på två fronter. Mot företagaren skall han hävda kravet på vidgad medbestämmanderätt i olika angelägenheter. Gentemot medlemmarna är hans uppgift att förklara och försvara de medgivanden som gjorts åt företaget.

4. TERMINOLOGI

Valet av termer må beröras med några ord. Ordet arbetsavtal användes i flera skiftande betydelser. Man kan därmed avse det

individuella förhållandet mellan en arbetstagare och hans arbetsgivare. I denna mening användes begreppet arbetsavtal i det förslag till lag om arbetsavtal som framlades 1935. Arbetsavtalet definieras där som ett »avtal, varigenom ena parten (arbetstagaren) åtager sig att mot ersättning arbeta i tjänst hos andra parten (arbetsgivaren)». Termen arbetsavtal användes också för att beteckna avtal om arbetsprestationer mellan två personer utan att det föreligger ett tjänste- eller anställningsförhållande. Man talar sålunda om arbetsavtal även då andra parten har en fullt självständig ställning som t.ex. när en skräddare åtagit sig att sy en kostym åt en kund. Slutligen användes termen arbetsavtal också för att beteckna kollektivavtalet.

Det är lämpligt att begagna termen a r b e t s a v t a l i en vidsträckt mening så att därmed avses alla avtal som rör arbetsprestationer.

Man bör då ha en särskild term för att beteckna förhållandet mellan arbetsgivaren och hans anställde. Förut var den gängse beteckningen tjänstelega. En mera modern term är det enskilda arbetsavtalet. Ingen av dessa termer är lämplig. Den förstnämnda är alltför ålderdomlig, den sistnämnda skulle lätt kunna leda till sammanblandning med det mera allmänna begreppet arbetsavtal. Jag har i stället använt termen t j ä n s t e a v t a l som utgör en modernisering av den äldre termen tjänstelega. Arbetsavtal som icke utgör tjänsteavtal skulle lämpligen kunna betecknas som uppdragsavtal.

Är arbetsgivaren och hans anställde sins emellan bundna av kollektivavtal, får tjänsteavtalet sitt innehåll genom kollektivavtalets bestämmelser. Det förekommer även allmänna normer som t.ex. arbetsreglementen eller allmänna föreskrifter som ensidigt utfärdats av arbetsgivaren. Dessa rättskällor reglerar icke tjänsteavtalet i dess helhet utan vid sidan av dem finns alltid ett individuellt moment. Ibland inskränker sig detta till en överenskommelse, att arbetstagaren skall på vanliga villkor träda i tjänst hos arbetsgivaren, ibland innefattar överenskommelsen särskilda förmåner av olika art. Lämpligen kan man beteckna det individuella inslaget som det p e r s o n l i g a

avtalet. Denna term skulle således åsyfta vad som faller utanför det område som regleras av kollektivavtal, reglemente eller dylika allmänna normer.[6]

I lagstiftningen använde man länge termen arbetare för att beteckna arbetsgivarens motpart. I senare lagtexter har man utbytt detta ord mot arbetstagare för att markera att lagbuden inte gäller endast för kroppsarbetare. Någon saklig skillnad finns det emellertid inte mellan bägge dessa termer, ty även lagbud som använder den äldre termen arbetare innefattar alla grupper av arbetstagare.

5. INTERNATIONELL UTBLICK

De flesta länder med västerländsk demokrati har inom arbetsrätten genomgått samma faser i utvecklingen. Så snart arbetarna slutit sig samman i fackföreningar har domstolar och myndigheter haft att besvara frågan, vilka ekonomiska stridsåtgärder som skulle anses tillåtna enligt »allmänna rättsgrundsatser». Nästa fas har rört rätten för arbetarna att organisera sig och att bli erkända som förhandlingsparter. Slutstenen har varit kollektivavtalet.

Trots dessa likheter i det sociala skeendet uppvisar dock rättsordningarna i olika länder stora skiljaktigheter. Sett från större perspektiv bildar de nordiska länderna en enhetlig grupp. Loven om arbejdsretten av 1919 i Danmark (före 1964 kallad Loven om den faste voldgiftsret 1919), Loven om arbeidstvister av 1927 i Norge, de svenska KAL och LAD, Islands lag om fackföreningar och arbetskonflikter 1938 samt Finlands lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstolen 1946 ger alla ungefär samma rättsliga ställning åt kollektivavtalet. Det bör dock nämnas, att motsättningar både beträffande uppfattningen om vad som bör regleras genom lagstiftning och om lagens innehåll stjälpte ett initiativ i Nordiska rådet 1955—56 om att det nordiska samarbetet i lagstiftningen skulle utsträckas till att omfatta även arbetsrätten.

[6] Se vidare mitt arbete Tjänsteavtalet, 1959 s. 21 ff.

I många hänseenden står England nära de nordiska länderna. Där har man bakom sig en ännu längre obruten period av politisk frihet. Den kollektiva arbetsrätten har emellertid utvecklats efter en helt annan väg än hos oss. Domstolarna som vårdare av common law's individualistiska principer betraktade facklig samverkan med misstro och fackföreningsrörelsen kom därför att utnyttja sitt politiska inflytande främst till att få genomfört lagstiftning som skyddade fackföreningen och dess medlemmar mot ansvar för fackliga åtgärder. Kollektivavtal och motsvarande överenskommelser är liksom hos oss instrumentet att reglera arbetsförhållandena, men ett kollektivavtal betraktas endast som en »gentlemen's agreement» därför att det saknar ett väsentligt element hos ett rättsligt bindande avtal, nämligen parternas avsikt att skapa rättsliga förpliktelser. Står en förening som part i ett kollektivavtal är grundsatsen att brott mot kollektivavtalet icke får föranleda rättslig påföljd direkt fastslagen genom Trade Union Act av 1871.

I Förenta Staterna var den ursprungliga rättsliga miljön i huvudsak densamma som i England. Med Roosevelts tillträde till presidentposten inleddes en »New Deal». Genom National Recovery Act 1933 och National Labor Relations Act 1935 lyftes fackföreningarna fram och stöddes på olika sätt. Lagstiftarens mening var att skapa social jämvikt på arbetsmarknaden. Strax efter andra världskriget kom ett bakslag. Taft-Hartley Act 1947, som genomfördes av en republikansk majoritet mot president Trumans veto, begränsade i olika hänseenden rätten att vidtaga ekonomiska stridsåtgärder. Fackföreningarna är icke längre gynnade i rättsligt hänseende och fackföreningarna har, vare sig detta berott på lagstiftningen eller andra orsaker, under efterkrigsåren gått tillbaka och relativt sett förlorat terräng. Det råder stora skillnader mellan vissa högt organiserade fack som t.ex. järnbruken, automobilindustrin och transportväsendet och andra fack t.ex. jordbruket och handeln, där fackföreningsrörelsen icke fått ordentligt fotfäste.

Den tyska arbetsrätten i Bundesrepublik Deutschland är av sent datum. Hela den nuvarande lagstiftningen är från tiden

efter krigsslutet 1945, dock att den i viktiga hänseenden bygger på grundsatser som hade vunnit erkännande under Weimarperioden 1919—1933. I tysk rätt spelar lagstiftningen en väsentligt större roll än hos oss. Betecknande är att parterna i ett kollektivavtal betraktas som ett slags lagstiftare. Samhället har till dem överlåtit makten att reglera de enskilda arbetsavtalen. Ett utslag härav är bestämmelserna i Tarifvertragsgesetz 1949 om att ett kollektivavtal kan få tillämpning för sitt fack även på oorganiserade å ömse sidor genom förklaring av myndighet att kollektivavtalet skall vara allmängiltigt (»Allgemeinverbindlicherklärung»). Ett annat karakteristiskt drag är den noggranna regleringen av samarbetet på arbetsplatsen genom Betriebsverfassungsgesetz 1952.

I Frankrike har lagstiftningen på arbetsrättens område känsligt registrerat de politiska omkastningarna. Den första kollektivavtalslagen av 1919 har haft inte mindre än fyra efterföljare. Den nuvarande lagen är av 1950 och bygger liksom den tyska lagen på principen att ett kollektivavtal under vissa förutsättningar må av myndighet tilläggas allmängiltighet för facket (»extension»).

På grundval av fredsfördraget i Versailles tillskapades den internationella arbetsorganisationen (International Labour Organisation) med den internationella arbetsbyrån (International Labour Office) som sekretariat. Tanken angavs högtidligt vara, att fred blott kan fotas på social rättvisa. Bland olika aktuella arbetsuppgifter nämndes i Versaillestraktaten fastställande av maximiarbetsdag och maximiarbetsvecka och den fackliga föreningsfrihetens godkännande. Den internationella arbetsorganisationen överlevde världskriget väsentligen oförändrad och infogades i Förenta Nationernas organisation. Om man jämför med andra internationella organisationer har arbetsorganisationen en egenartad sammansättning. Särskilt bör nämnas, att vid den årliga generalförsamlingen regering, arbetsgivare och arbetstagare från medlemsstaterna var för sig har sina delegater.

Bland de många rekommendationer och konventioner som tillkommit genom internationella arbetsorganisationen må an-

givas Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949, Recommendation concerning Collective Agreements, 1951, Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration, 1951, Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1963.

II

ARBETSDOMSTOLEN OCH DESS BEHÖRIGHET[1]

1. *Allmän orientering* — 2. *Karakteristik av arbetsdomstolens verksamhet* — 3. *Arbetsdomstolens behörighet*

1. ALLMÄN ORIENTERING

Arbetsdomstolen inrättades från och med 1929 för att upptaga och avgöra mål rörande kollektivavtal. I lagen om arbetsdomstol gavs regler om domstolens sammansättning, om dess behörighet och om förfarandet inför arbetsdomstolen. I senare

[1] Litteratur: Utkast till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstolar, 1927, Proposition 1928 nr 39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol, Andra lagutskottets utlåtande 1928 nr 36 över nämnda proposition, Proposition 1945 nr 273 med förslag till lag om semester s. 155 f., Proposition 1947 nr 224 med förslag till lag angående ändring i lagen om arbetsdomstol, Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning, SOU 1944: 59 s. 239 ff., Arbetsdomstolen 1929—1953, 1954, Arbetsdomstolen, Sociala Meddelanden 1959 s. 441 ff., *Dahlman*, Något om arbetsdomstolens betydelse för arbetsrättens utveckling, SvJT 1954 s. 1—20, *Lennart Geijer* och *Folke Schmidt*, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte, 1958, *Lantz*, Att vara ombudsman, 1961, *Lindhagen*, P.M. daterad d. 24 juli 1946 rörande vissa med anledning av nya rättegångsbalkens tillkomst erforderliga ändringar i lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol jämte andra i samband därmed stående frågor, *Lindhagen*, Kollektivavtal såsom förutsättning för arbetsdomstolens behörighet, SvJT 1942 s. 454—458, *Folke Schmidt*, Kring tjänsteavtalets rättskällor, Minnesskrift utgiven av juridiska fakulteten i Stockholm 1957 s. 203—234, *Folke Schmidt*, Svensk rättspraxis, Kollektiv arbetsrätt 1949—1957, SvJT 1958 s. 209 ff., *Wistrand*, Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen, 3 uppl. 1948.

lagstiftning har AD tillagts behörighet att döma även i vissa andra mål, såsom i mål rörande föreningsrättskränkningar enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt och i mål om semester enligt semesterlagen då fråga är om arbetstagare vilkens arbetsavtal regleras av kollektivavtal. AD är ensam behörig i mål som hör under dess kompetens, varför allmän domstol är skyldig att på eget initiativ visa målet ifrån sig (RB 10: 17). Innan jag övergår till en närmare redovisning av behörighetsreglerna, skall jag här under punkt 1 lämna en kort orientering över några huvudprinciper rörande förfarandet inför AD. Under punkt 2 ges sedan en karakteristik av AD:s verksamhet.

AD har hela riket som sitt jurisdiktionsområde och är samtidigt första och sista instans. Resning i mål som avgöres av AD skall enligt regeringsformen § 19 beviljas av HD. AD blir också bunden av HD:s avgöranden rörande AD:s behörighet. Har i ett mål allmän domstol genom lagakraftägande beslut förklarat att den saknar behörighet och har senare även AD avvisat målet, äger HD enligt grunderna för RB 10: 20 slutligt avgöra kompetensfrågan och efter ansökan av part hänvisa målet till den domstol där det bör upptagas.[2] Likaså får AD anses skyldig att upptaga mål som i vanlig ordning bragts inför HD och av HD hänvisats till AD.[3]

Man har sökt att skapa garantier för att AD skall vara en särskilt sakkunnig instans. Domstolen består av ordföranden och åtta ledamöter, av vilka två är särskilda ledamöter, en för mål där offentlig arbetsgivare är part och en för tjänstemannamål (LAD 2 §). Domstolens ledamöter förordnas av K. M:t. Ordföranden, vice ordföranden och ytterligare en ledamot utgör domstolens ämbetsmannaelement. Ordföranden skall vara lagkunnig och erfaren i domarevärv. Samma krav gäller vice ordföranden. Den tredje ämbetsmannen skall ha särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna

[2] Se yttrande av tre ledamöter av lagrådet i proposition 1947 nr 224 s. 83.

[3] Jfr 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön 2 § 3 st.

avtalsfrågor (3 §). Som ordförande tjänstgjorde från 1929 till 1946, frånsett ett kortare avbrott, Arthur Lindhagen vilken tidigare under en följd av år varit ordförande i den centrala skiljenämnden. Därefter har som ordförande tjänstgjort Johan Hagander 1947—slutet av 1949 och Gunnar Dahlman slutet av 1949—1963. Från 1964 tjänstgör justitierådet Bengt Hult.

De sex övriga ledamöterna är lekmän och representerar arbetsmarknadens parter (4 §). Två av dem utses efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd som utgör ett samarbetsorgan mellan SAF, Redareföreningen, Lantarbetsgivareföreningen och Handelns arbetsgivareorganisation. Ursprungligen hade domstolen endast två lekmän från arbetarsidan vilka utsågs efter förslag av LO. Genom en lagändring 1947 fick domstolen även en särskild ledamot för tjänstemannamål vilken utses efter förslag av TCO. I samband med tillkomsten av stats- och kommunaltjänstemannalagarna 1965 tillfördes AD också en särskild ledamot för mål där offentlig arbetsgivare är part. Denne ledamot utses efter förslag av staten eller kommunförbunden. Vid domstolen tjänstgör aldrig mer än fyra lekmän samtidigt, två från arbetsgivaresidan och två från arbetarsidan. AD är domför redan när det finnes en lekman från vardera sidan. Den särskilda ledamoten för tjänstemannamål inträder på arbetarsidan i stället för en av LO-männen vid handläggning av mål där tjänstemannaförening som icke är ansluten till LO eller medlem av sådan förening är part, såvida inte till LO ansluten förening eller medlem i sådan förening också är part och tvisten huvudsakligen rör sistnämnda part. I mål där stat eller kommun är part skall den särskilda ledamoten för offentliga mål inträda på arbetsgivarsidan i stället för en av de efter förtroenderådets förslag utsedda ledamöterna, dock icke om även annan arbetsgivare är part och tvisten huvudsakligen rör denna part.

AD följde alltifrån sin tillkomst en relativt modern processordning. I LAD gavs bestämmelser som avsåg att möjliggöra en koncentrerad muntlig förhandling. Vid AD iakttog man sålunda redan före nya RB:s tillkomst principen om uppdel-

ning av handläggningen på förberedelse och huvudförhandling. Bestämmelserna om förfarandet vid AD omarbetades 1947 i syfte att anpassa LAD till den nya RB som trädde i kraft den 1 jan. 1948. I allmänhet gäller samma regler som för rättegång vid rådhusrätt i mål där förlikning om saken är tillåten (LAD 29 §). Vissa särbestämmelser har emellertid ansetts motiverade, dels med hänsyn till domstolens ställning som specialdomstol, dels av önskan att på vissa punkter bibehålla den praxis som en gång utvecklats vid AD.

AD äger större befogenhet än de allmänna domstolarna att självmant föranstalta om den bevisning som må finnas erforderlig. Skälet härför är att mål om tolkning av kollektivavtal ofta har betydelse även för andra än dem som är parter i målet. Omfattningen av domstolens rätt att själv föranstalta om bevisning är bestämd av hänsyn till målets karaktär. Sålunda äger domstolen ej utan framställning av part höra vittne som ej förut hörts på parts begäran, om det ej finnes påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver det mål varom är fråga (21 §). Något tredskoförfarande förekommer icke vid AD. Ett mål kan upptagas till avgörande trots ena partens utevaro från huvudförhandling men denne äger ej rätt att ansöka om återvinning, om domen går honom emot.

Enligt RB 17:2 skall domstol, när huvudförhandling ägt rum, grunda sin dom enbart på vad som förekommit vid förhandlingen. Denna regel förutsätter att parterna upprepar vid huvudförhandlingen vad som förekommit vid förberedelsen i den mån detta är väsentligt för målet. En sådan ordning har icke ansetts lämplig vid en domstol där part ofta företrädes av en ombudsman som icke är juridiskt utbildad. LAD medgiver att till grund för domen får läggas jämväl andra omständigheter som förebragts i målet än de som framlagts vid huvudförhandlingen (26 §). I praktiken gör AD dock icke så ofta bruk av denna möjlighet.

Vid rättegång inför AD intar organisationerna en dominerande ställning. LAD ger förening som slutit kollektivavtal vidsträckt rätt att företräda medlem. Förening är alltid behörig

att föra kärandetalan för den som är eller varit medlem i föreningen. Vill någon föra talan mot medlem eller förutvarande medlem i förening som slutit kollektivavtal skall även förening instämmas. Föreningen äger svara å medpartens vägnar om denne ej själv utför sin talan. Beträffande kärandetalan gäller en särskild regel som avser att hindra att enskild medlem drar en sak inför AD utan att först ha förelagt saken för sin organisation. Den som är eller varit medlem i förening må ej kära med mindre han visar att föreningen undandrager sig att föra hans talan (LAD 13 §, se även AD 1958 nr 23). Vad som nu sagts gäller LAD. Regler om föreningens behörighet att företräda medlem finnes även i andra lagar som berör rättegången vid AD (FFL 29 §, arbetarskyddslagen 44 §).

2. KARAKTERISTIK AV ARBETSDOMSTOLENS VERKSAMHET

AD har från den 1 januari 1929 till den 31 december 1964 avkunnat sammanlagt 3.295 domar. Det stora flertalet eller närmare 90 % av alla mål har dragits inför AD av arbetarparten. Vanligen har de gällt krav på grund av att arbetsgivaren underlåtit att följa kollektivavtalets bestämmelser eller kränkningar av föreningsrätten. Att arbetarparten oftare än arbetsgivareparten står i kärandeställning förklaras av förhållandet, att arbetsgivaren som regel har möjlighet att faktiskt genomdriva sin tolkning av en tvistig bestämmelse i avtalet. Det är ju i de flesta fall han som genom ensidiga åtgärder kan bestämma avtalets tillämpning på arbetsplatsen. De mål som förts till AD av arbetsgivare har framför allt rört otillåtna stridsåtgärder och frågor om arbetsskyldighetens omfattning.

Som AD:s förste ordförande Arthur Lindhagen uttalat har domstolen i sin verksamhet från början sökt följa klara och bestämda linjer samt strängt hållit fast vid ett rent rättsligt betraktelsesätt. Ett studium av AD:s domar visar, att AD redan under sina första verksamhetsår träffade en serie avgöranden vilka blev vägledande för framtiden. AD söker icke att nå ett skälighetsavgörande som utgör någon slags kompromiss mellan

parternas yrkanden. Domstolen har sålunda en helt annan karaktär än den engelska Industrial Court vilken tillämpar ett sådant kompromissförfarande. Inte heller har vid AD utvecklats en praxis motsvarande den som gäller vid den danska arbejdsretten, att ordföranden söker medla mellan parterna i syfte att få en förlikning till stånd. I Danmark avskrives sålunda ett mycket stort antal mål av denna anledning, vilket icke är förhållandet vid den svenska arbetsdomstolen.

AD:s domar har varit förebildliga från synpunkten av klarhet vid redovisning av domskälen. Medvetet har man vid AD strävat efter att skriva domar som är förståeliga även för den icke juridiskt skolade.

Lekmännen i domstolen är utsedda för att tillföra domstolen fackkunskap och att ge domstolen en särskild förankring hos arbetsmarknadens organisationer. Lekmannaledamöterna är icke representanter för de tvistande parterna utan de intager ställning som domare i en kollegial domstol. Det är omvittnat att lekmannadomarna uppfattar sin uppgift på detta sätt och också ådagalägger en stark strävan efter objektivitet. Belysande för lekmannaledamöternas syn på sin uppgift är ett yttrande av den mångårige arbetarledamoten Oscar Karlén vid LO:s kongress 1941. I anledning av att en kongressdeltagare förebrådde honom hans ställningstagande i en tvist uttalade Karlén, att han ej önskade sitta i AD om ledamöterna i domstolen skulle vara »några slags dockor som med ledning av en telefonpåringning från något förbund skola ta ställning till frågorna».

Till bilden hör även, att lekmännen, särskilt tidigare, ofta reserverat sig mot domsluten. Arbetsgivareledamöterna har röstat för en utgång som varit gynnsammare för arbetsgivaresidan och arbetstagareledamöterna för en utgång som varit gynnsammare för arbetstagaresidan. Ibland har lekmännen anknutit till reservation från någon av ämbetsmännen, men i de flesta fall har de varit ensamma reservanter. Under de tre första åren av AD:s verksamhet utgjorde mål med sådana reservationer omkring 40 % av alla mål, under senare år har

de utgjort endast 10—17 %. Arbetstagareledamöterna har reserverat sig flitigare än arbetsgivareledamöterna.

AD har haft en central betydelse för rättsbildningen på arbetsmarknaden. Dunkla och tvetydiga klausuler i kollektivavtal har fått ett fixerat innehåll. Någon gång har ett avgörande av AD föranlett parterna att vid kommande avtalsuppgörelser skriva om klausulen för att undvika den tolkning AD fastslagit. Som regel har AD:s avgörande emellertid blivit gällande för en längre framtid. Detta kan ha berott på att bägge parter menat sig kunna godtaga AD:s lösning av tvistefrågan eller att den tappande parten inte haft tillräcklig makt att genomdriva en ändring av status quo.

AD har kartlagt de allmänna rättsprinciperna beträffande en serie betydelsefulla frågor som t.ex. föreningsrättens innehåll, om företagsledningen och arbetsledningen och om kollektivavtalets rättsverkan för icke organiserade. I vissa fall har lagstiftaren senare kodifierat AD:s praxis. Sålunda innebar 1940 års ändringar av lagen om förenings- och förhandlingsrätt i väsentliga hänseenden att AD:s rättsprinciper upphöjdes till lag.

Vid avgörande av frågor av principiell betydelse har det icke kunnat undvikas, att skilda rättsuppfattningar kommit till synes inom domstolen. Arbetsgivareledamöterna har bestämt hävdat arbetsgivarens rätt att leda sitt företag utan inblandning från arbetarnas sida, medan arbetareledamöterna velat begränsa arbetsgivarens handlingsfrihet. Med hänsyn till att den allmänna rättsliga ramen byggt på den liberala frihetsgrundvalen har arbetsgivarnas uppfattning på denna punkt som regel vunnit stöd hos domstolens ämbetsmän och arbetareledamöterna sålunda stannat i minoritet. Även när det gäller rätten att vidtaga stridsåtgärder har principiella motsättningar kommit till synes. Från arbetarhåll har man velat tolka lagens förbud mot stridsåtgärder under avtalstid tämligen snävt. Skiljelinjerna är dock här icke lika klara som i frågorna om arbetsledningen.

Under en period kom ämbetsmannaelementet att stanna i minoritet i en serie mål som rörde verkan av organisations-

klausuler och AD:s avgörande bestämdes av arbetsgivare- och arbetareledamöternas gemensamma vota. Majoritetens ståndpunkt innebar en tolkning av bestämmelserna om föreningsrätt som var mycket ogynnsam för de syndikalistiska fackföreningarna. Justitieombudsmannen uttalade i en framställning till K. M:t av den 16 dec. 1947, att AD:s avgöranden icke syntes stå i överensstämmelse med gällande bestämmelser om föreningsrätt. Samma rättsfråga kom ånyo till AD:s prövning i målet 1948 nr 21. AD ändrade nu ståndpunkt och följde enhälligt den av ämbetsmannaelementet förut angivna linjen.

Antalet mål inför AD har efter hand avtagit. Under tiden 1930—1945 höll det sig årligen mellan 100 och 200. Sedan 1955 har antalet varit omkring 30—40 om året. Huvudskälet härtill är att rättsläget klarlagts på de flesta punkter. En annan faktor är, att parterna självmant följer vad som antages vara gällande rätt. Under AD:s första verksamhetstid var det icke sällsynt, att enskilda arbetsgivare sökte på olika sätt att undgå sina förpliktelser mot fackföreningen.

En bidragande orsak har också varit, att rättsbildningen skett delvis vid sidan av AD. Parterna har i vissa fall överlämnat till andra organ att slita vissa typer av tvister. Sålunda skall tvister enligt huvudavtalet mellan SAF och LO icke avgöras av AD utan av arbetsmarknadsnämnden — ett organ med lika antal representanter för SAF och LO. Arbetsmarknadsnämnden är skiljenämnd — då ingår i nämnden en opartisk ordförande — bl.a. i tvister rörande förhandlingsordningen i kap. II, rörande avskedande på grund av enskild arbetares förhållande (III: 4) och rörande tolkningen av bestämmelserna i kap. IV om begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna. I frågor rörande avskedande på grund av arbetsbrist har nämnden en rent paritetisk sammansättning. I anslutning till vissa allmänna riktlinjer skall nämnden söka nå en samstämmig uppfattning i dit hänskjutna frågor. Beslut varom flertalet i nämnden förenar sig delges de berörda förbunden. Arbetsmarknadsnämndens avgöranden, hittills något mer än ett tjugotal, har icke publicerats. För sitt område ger huvudavtalet nya handlingsmönster.

3. ARBETSDOMSTOLENS BEHÖRIGHET

Frågan hur man skulle bestämma AD:s kompetens debatterades livligt i samband med tillkomsten av LAD. I de lagförslag som framlades vid 1910 och 1911 års riksdagar samt i de ytterligare utredningar som föregick 1928 års lagstiftning prövades olika alternativ. Från synpunkten att undvika kompetenstvister mellan AD och de allmänna domstolarna ville man finna så enkla regler som möjligt. En utväg hade varit att stadga, att AD skulle ha att bedöma alla mål rörande kollektivavtal och tjänsteavtal som reglerades av kollektivavtal. Denna tanke förkastades emellertid. Till AD borde icke hänföras rena bagatellmål. Från parternas synpunkt var det bättre att sådana mål fick avgöras av den allmänna domstolen i orten. Man ville också undvika att AD skulle belastas med alltför mycket arbete, då alla utom ordföranden utförde sina uppdrag vid sidan av sina vanliga uppgifter. Till AD som specialdomstol borde i första hand hänföras mål som var svårbedömda eller särskilt betydelsefulla. En gränsdragning enbart efter denna princip visade sig dock icke tekniskt möjlig att genomföra. Till AD kom att hänföras även åtskilliga andra mål som var av den typ, att de borde anförtros en domstol med särskild erfarenhet rörande arbetsförhållanden.

Huvudstadgandet rörande AD:s behörighet är 11 § LAD. Enligt detta stadgande hänföres till mål rörande kollektivavtal mål däri tvisten är 1) om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd, 2) huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad som stadgas i KAL samt 3) om påföljd av förfarande som förmenas strida mot kollektivavtal eller mot KAL.

Som första förutsättning uppställes att *ett kollektivavtal föreligger*. Som parter i en tvist kan uppträda icke blott de som är kontrahenter i kollektivavtalet utan även de som är bundna av ett kollektivavtal som medlemmar eller förutvarande medlemmar av en förening. Som part inför AD kan också tänkas organisation som drabbas av rättsverkningarna av ett kollektivavtal, trots att den står utanför kretsen av de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar. En huvudorganisation, vars underorganisation slutit kollektivavtal, kan

sålunda komma att ha partställning vid AD i ett mål som rör frågan om huvudorganisationen iakttagit den särskilda fredsplikt som åligger densamma enligt 4 § 2 st. KAL. För AD:s behörighet förutsättes att parterna tillhör olika sidor i kontraktsförhållandet. Det skall vara fråga om tvister mellan å ena sidan arbetsgivareorganisationer eller enskilda arbetsgivare och å andra sidan arbetareorganisationer eller enskilda arbetstagare. Till AD hör således icke en tvist mellan en arbetare och hans arbetskamrater eller mellan honom och hans organisation även om denna tvist skulle röra t.ex. fördelningen av ett ackordsöverskott enligt ett kollektivavtal (AD 1940 nr 28, 1948 nr 73. Jfr även 1946 nr 63).

Det förekommer ofta, att en oorganiserad arbetsgivare utfäster sig att betala sina arbetare lön och övriga förmåner enligt det kollektivavtal, som gäller för de organiserade arbetsgivarna i facket. En sådan utfästelse kan icke betraktas som ett kollektivavtal om den riktats till en eller flera enskilda arbetstagare. En tvist mellan arbetsgivaren och hans arbetare om avtalets tillämpning hör därför icke under AD. Det saknar betydelse att domstolen för tvistefrågans avgörande måhända tvingas att taga ställning till innebörden av det kollektivavtal vartill parterna hänvisat (NJA 1933 s. 147, 1948 s. 1. Jfr AD 1941 nr 123). Ett sådant hängavtal är ett kollektivavtal först, om arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarnas organisation åtagit sig en förpliktelse att tillämpa kollektivavtalet inom facket. Hängavtalet utgör ett kollektivavtal, även om förbindelsen endast innehåller en hänvisning till kollektivavtalet i facket, under förutsättning att förbindelsen uppfyller det formkrav som gäller för kollektivavtal (AD 1937 nr 33).[4]

LAD bygger på förutsättningen att AD har att avgöra själva spörsmålet huruvida ett kollektivavtal gäller mellan parterna eller ej. Vid bedömande av sin egen behörighet måste allmän domstol emellertid företaga viss prövning av denna fråga. Som AD påpekat i motiveringen till ett av sina avgöranden lär en allmän domstol vid prövningen av sin egen behörighet ha att besvara frågan om ett kollektivavtal gäller eller icke, ehuru frågan därigenom icke avgöres med verkan utanför rättegången (AD 1941 nr 127).

För att AD skall vara behörig räcker det icke att ett kollektivavtal berör parternas mellanhavande. *Anspråket måste vara grundat på kollektivavtal eller på KAL* eller i varje fall vara reglerat i kollektivavtal. Konsekvensen härav är att ett löneanspråk för en arbetare ofta kan komma att för olika tidsperioder höra under olika domstolar.

[4] Mot AD:s rättstillämpning strider ett avgörande av Göta hovrätt, SvJT 1940 Ref. s. 69, i vilket hovrätten ansett en dylik förbindelse som undertecknats av arbetsgivaren på anmodan av fackföreningen icke utgöra ett kollektivavtal. Se Lindhagen i SvJT 1942 s. 454 ff.

Har arbetstagaren först varit oorganiserad och sedan organiserat sig, är kravet för den första perioden att hänföra till allmän domstol, för den senare till AD. Berör kollektivavtalet endast en del av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare måste man ha uppmärksamheten på kravet, att tvisten skall gälla något som är reglerat i kollektivavtalet. En tvist om det personliga avtalet prövas således icke av AD (AD 1947 nr 38) utan hör under allmän domstol. Uppkommer tvist om det personliga avtalet står i strid mot regeln i 3 § KAL att avvikelse från ett kollektivavtal icke är medgiven, måste denna fråga emellertid prövas av AD (AD 1943 nr 45, SvJT 1943 Ref. s. 61).

En tvist kan gälla ett i kollektivavtal reglerat förhållande, även om kravet icke stödes på en uttrycklig bestämmelse i kollektivavtalet. Tvisten kan nämligen röra en rätt som tillkommer part som ett naturale negotii till kollektivavtalet. Frågan vad som skall anses reglerat av kollektivavtalet är en av de centrala frågorna vid tillämpningen av KAL:s regler om fredsplikten.[5] Den bestämning som nu givits är i ett avseende egentligen för snäv. Som framgår av det följande är det i och för sig inte nödvändigt, att anspråket faktiskt är grundat på kollektivavtal eller KAL eller att det är reglerat i kollektivavtal. Det är tillräckligt att part i god tro påstår att så är förhållandet.

Enligt fast praxis upptager AD till prövning motfordran som anföres *kvittningsvis* endast när fordringen bör bedömas av AD. AD har sålunda vid prövningen av lönekrav på grund av kollektivavtal icke upptagit till bedömning motfordran som arbetsgivaren gjort gällande på grund av att arbetstagaren köpt varor på kredit hos arbetsgivaren (1933 nr 183, se även 1948 nr 86) eller på grund av att arbetstagaren av vårdslöshet förstört arbetsgivarens egendom (1936 nr 105, 1940 nr 78, se även 1947 nr 34, 1951 nr 45) eller på grund av att arbetstagaren hyrt ett rum av arbetsgivaren (1957 nr 29). Utgången blir en annan om även motfordringen regleras av kollektivavtal (1962 nr 32). Som AD uttalar i domen 1951 nr 52 kan dock enbart den omständigheten, att kollektivavtal föreligger i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, »icke anses innebära, att arbetarnas skyldighet att svara för skador uppkomna genom felaktigt utfört arbete har blivit kollektivavtalsrättsligt reglerad» och AD behörig att pröva ett kvittningsyrkande på denna grund. I samma mål förklarades, att en klausul om arbetares ansvarighet för skador å omhändertagna verktyg m.m. icke kunde anses avse den betydligt mera omfattande frågan om arbetares ansvar i anledning av felaktigt utfört arbete. AD avböjde därför att pröva en motfordran som skulle ha uppkommit därför att ett fel på en rörinstallation måste rättas i efterhand. (Jfr å andra sidan AD 1952 nr 34). Saknar AD behörighet, går motfordringen i kvittning mot lönekravet endast om motfordringen är medgiven (1942 nr 79).

[5] Se s. 222 ff. Jfr AD 1929 nr 6.

På motsvarande sätt har allmän domstol att vid bedömandet av ett krav som hör under dess behörighet avvisa prövning av en kvittningsvis anförd motfordran, när motfordringen är av den art, att den bör bedömas av AD (SvJT 1942 Ref. s. 33). Efter tillkomsten av nya RB har vi erhållit en uttrycklig lagregel om kvittningsforum. Då man har ett specialforum av denna art må enligt RB 10: 17 sista stycket yrkande om kvittning för fordran icke upptagas av domstol som ej äger upptaga tvist angående samma fordran.[6] [7]

Parterna har icke rätt att genom avtal överenskomma om forum. Reglerna om AD:s behörighet är tvingande rätt. Genom en klausul i kollektivavtalet att viss fråga skall regleras av kollektivavtalet vilken eljest skulle höra under det personliga avtalet kan parterna emellertid nå samma syfte som genom ett avtal om forum. AD har sålunda ansett sig behörig att pröva arbetsgivarens krav på ersättning på grund av att arbetstagaren genom vårdslöshet skadat arbetsgivarens egendom, när kollektivavtalet givit en allmän föreskrift att de anställda är skyldiga att handskas varsamt med arbetsgivarens egendom (1942 nr 96, jfr 1938 nr 62).[8] Likaså anses i semestermål AD:s behörighet vara grundad på LAD och icke på forumstadgandet i 23 § semesterlagen, när kollektivavtalet innehåller en klausul »semester skall utgå enligt lag» (AD 1941 nr 155, 1942 nr 79, 1947 nr 48, jfr AD 1930 nr 78 och NJA 1934 s. 156).[9]

I 11 § LAD anges att till »mål rörande kollektivavtal hänföras mål, däri tvisten är: 1) om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd; 2) huruvida visst förfarande . . .» Genom de inskjutna orden

[6] En i viss mån avvikande rättstillämpning förekommer i domen AD 1939 nr 140. Som huvudfråga hade AD att bedöma huruvida en arbetsgivare enligt kollektivavtalet ägt att avskeda en arbetare på grund av försummelse i tjänsten. AD upptog då samtidigt till prövning ett av arbetsgivaren kvittningsvis framställt anspråk på ersättning för den skada som föranletts honom av arbetstagarens försummelse med hänvisning till att AD redan vid prövning av huvudfrågan haft att bedöma spörsmålet huruvida arbetstagaren handlat försumligt. Det rådde delade meningar i domstolen. Vice ordföranden och två lekmän anmälde avvikande mening och hävdade att motfordringen ej bort komma under bedömande. (Jfr även AD 1936 nr 38.) Efter nya RB:s genomförande synes skäl föreligga att ompröva frågan om AD:s behörighet i dylika fall.

[7] I mål mellan arbetsgivares konkursbo och arbetarpart avgör AD löneanspråkets storlek på samma betingelser som löneanspråk i allmänhet men AD är ej behörig att pröva vilken betalnings- eller förmånsrätt som efter bevakning skall tillkomma en fordran i konkurs (1963 nr 28).

[8] Se vidare kap. IX. 4.

[9] Se även AD 1946 nr 67 III som rörde frågan om allmänna arbetstidslagen skulle anses som avtalsvillkor.

»däri tvisten är» har lagstiftaren åsyftat att ange, att *anspråket skall vara tvistigt*. Detta tvistighetskriterium innebär, som redan antytts, en utvidgning i förhållande till regeln att kravet skall vara grundat på kollektivavtal eller KAL eller i varje fall vara reglerat i kollektivavtal. Det är tillräckligt, att tvist föreligger i något avseende som anges i 11 § LAD. Om part i god tro framställer invändning, prövas kravet av AD likgiltigt att prövningen kan tänkas ge som resultat, att invändningen är felaktig (se t.ex. 1952 nr 34).

AD är icke behörigt forum beträffande krav på lön enligt kollektivavtal, när kravet är ostridigt och arbetsgivaren underlåtit att betala enbart på grund av ekonomiska svårigheter (AD 1936 nr 34, 1938 nr 21). För att erhålla en inkassodom har arbetstagaren sålunda att hänvända sig till allmän domstol.[1] Till AD hör ej heller mål, där en invändning framställes, men denna grundar sig på ett förhållande som icke har samband med kollektivavtalet som t.ex. invändningen att fordringen är betalad eller att den är preskriberad enligt allmänna regler om preskription (AD 1939 nr 70). Å andra sidan betyder tvistighetskriteriet, att ett i och för sig ostridigt lönekrav grundat på kollektivavtal skall bedömas av AD, om det mötes med ett kvittningsanspråk som är tvistigt och som hänför sig till kollektivavtal eller KAL (AD 1946 nr 49, 1951 nr 45; se även 1958 nr 2 och 26).

Med uppställandet av kriteriet tvistighet har efter vad förarbetena utvisar åsyftats att hindra att AD skulle belastas med mål, som saknade kollektivt intresse. Mål som rörde enskild arbetares anspråk på lön eller andra förmåner enligt tjänsteavtalet skulle icke höra under AD med mindre anspråket var tvistigt och tvisten rörde kollektivavtalet. Det kan knappast antagas, att kriteriet tvistighet skall gälla andra mål än dem som avser arbetares tjänsteavtal. Det synes inte rimligt att låta AD:s kompetens t.ex. i mål mellan två avtalsslutande organisationer eller mål om skadestånd mot enskild arbetare på grund av olovlig stridsåtgärd vara beroende av frågan, huruvida anspråket kan anses tvistigt. Det förtjänar att nämnas, att i 7 § KAL förutsättes, att AD skall avgöra frågan om hävande av kollektivavtal utan att det antydes att detta skall gälla endast när yrkandet är tvistigt (AD 1930 nr 13).

Det kan diskuteras, om forumsreglerna i 11 § LAD fått en lycklig utformning. De är inte lätta att tillägna sig ens för den tränade juristen. Grundsatsen, att AD icke äger upptaga till prövning arbetsgivares motfordran med mindre även motfordringen regleras i kollektivavtal, har som konsekvens haft att de facto råder förbud för arbetsgivare att kvitta vanlig fordran mot krav på lön bestämd i

[1] Den omständigheten, att det omtvistade förhållandet *först* efter målets anhängiggörande blir ostridigt mellan parterna, berövar dock ej AD dess behörighet (AD 1937 nr 11).

kollektivavtal. En sådan rättsregel är måhända önskvärd, men frågan borde liksom i andra länder ha varit en angelägenhet för lagstiftaren (jfr AD 1958 nr 26). Det förefaller knappast lämpligt att AD är helt utestängd från att behandla rättsförhållanden som avser tiden sedan ett kollektivavtal upphört att gälla eller vad man brukar kalla »avtalslöst tillstånd». Sålunda fick de allmänna domstolarna i NJA 1959 s. 522 att besvara den viktiga, länge oklara frågan om en arbetstagare är skyldig att iakttaga uppsägningstid vid arbetsnedläggelse, eftersom i det omtvistade fallet arbetsnedläggelsen ägde rum under avtalslöst tillstånd. Just ett sådant fall borde dock ha kommit under bedömning av en särskilt sakkunnig instans.

Fastställelsetalan har vid AD väsentligt större betydelse än vid de allmänna domstolarna. Huvudregeln är enligt 12 § LAD, att fastställelsetalan skall upptagas till prövning. Talan skall avvisas endast när domstolen finner att det ej äger avsevärd betydelse för parten, att hans talan vinner prövning. LAD 12 § är liberalare än RB 13 kap. 2 §, som utgår från att fastställelsetalan är en undantagsföreteelse och att sådan talan upptages endast när ovisshet om det rättsförhållande, som yrkas fastställt, länder käranden till förfång.[2] [3]

Parterna i ett kollektivavtal kan med bindande verkan överenskomma att tvister enligt avtalet skall avgöras av *skiljemän*

[2] I domen 1946 nr 54 har AD ansett sig behörig att pröva fastställelsetalan rörande en rättsfråga som eljest skulle ha hört under allmän domstol. Ett kollektivavtal hade upphört att gälla och efterträtts av avtalslöst tillstånd. Parterna hade sedan fortsatt att tillämpa det gamla kollektivavtalet. AD upptog till prövning en fastställelsetalan rörande det gamla avtalets innebörd med anledning av en tvist om dettas tillämpning. (Jfr 1947 nr 76.) Starka praktiska skäl talar onekligen för att i denna situation medgiva fastställelsetalan. Det kan dock sättas ifråga, om AD:s praxis här står i överensstämmelse med 11 § LAD.

[3] Att part för fastställelsetalan vid AD är relativt vanligt. AD synes avvisa sådan talan främst då part icke anses ha visat att den föreliggande meningsskiljaktigheten angående avtalets tolkning har haft eller kommer att få aktualitet i ett konkret fall (se t.ex. 1932 nr 134, 1939 nr 61, 1943 nr 35 och särskilt AD 1963 nr 15 med utförlig motivering), då domstolen icke har fått tillräckligt material på vilket den kan grunda några allmänna uttalanden (1929 nr 53, 1933 nr 170, 1936 nr 48, 1958 nr 23 I) eller då domstolen menar att saken överhuvud icke lämpar sig för ett generellt avgörande som t.ex. då avtalet får tolkas med hänsyn till praxis på den enskilda arbetsplatsen (1941 nr 82). Se vidare 1957 nr 10.

(1962 nr 8). En skiljedomstol äger jämlikt 7 § KAL dock icke förklara ett kollektivavtal ej längre vara gällande eller medgiva befrielse från förpliktelse enligt ett kollektivavtal. Sådana avgöranden har ansetts vara av så ömtålig natur att de skulle uteslutande förbehållas AD.

Efter tillkomsten av LAD har AD tillagts kompetens att döma även i vissa andra tvister än tvister om kollektivavtal.

AD skall upptaga och avgöra mål som avser tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt (FFL 29 §).[4] I motsats till vad som gäller forumregeln i LAD har forumregeln i FFL 29 § ansetts icke kunna sättas ur kraft genom skiljedomsklausul. AD anför i domen 1954 nr 21 som avgörande synpunkter dels vikten av garantier för sakkunnig opartisk prövning dels betydelsen av enhetlig lagtillämpning i föreningsrättsmål; den sistnämnda synpunkten är särskilt aktuell på grund av föreningsrättslagbudens relativt allmänna avfattning.

Enligt lagen om medling i arbetstvister 6 § äger AD att på anmälan av förlikningsman förelägga part att vid vite fullgöra sin förhandlingsskyldighet. Enligt lagen om arbetarskydd 44 § är AD behörigt forum vid talan mot arbetsgivare på grund av att denne hindrat skyddsombud att fullgöra sin uppgift eller utsatt skyddsombud för personliga trakasserier.

Enligt lagen om semester 23 §, lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m.m. 6 § och enligt lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. 7 § är AD behörig domstol i mål om tillämpning av dessa lagar beträffande »arbetstagare vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal» (jämför 1962 nr 35). Dessa forumstadganden är vidsträcktare än 11 § LAD. Sålunda synes enligt lagtexternas ordalydelse AD vara behörig även då ett krav icke är tvistigt eller då svaranden reser en invändning som icke har samband med kollektivavtal, t.ex. en invändning att fordringen är betalad eller preskriberad.

Lagen om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m.m. 1947 syftar till att undanröja vissa olägenheter med forumreglerna. 11 § LAD har nackdelen, att man icke alltid på förhand kan veta om ett mål skall gå till AD eller till allmän domstol. Ett vanligt inkassokrav hör alltid till allmän domstol men gör svaranden en invändning som grundar sig på kollektivavtal skall målet hänvisas till AD. Är det åter fråga om ett krav enligt semesterlagen hör målet

[4] Enligt 29 § 2 p. FFL skall dock mål om försummelse att iakttaga varsel enligt 3 kap. 16 § 2 st. FFL bedömas av allmän domstol.

för arbetstagare vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal till AD, även om det skulle vara fråga om ett rent inkassokrav. Enligt 1947 års lag må betalningsföreläggande för fordran på arbetslön eller på semesterlön eller semesterersättning sökas vid allmän domstol (1 §). Detta gäller även fall då fråga är om fordran enligt semesterlagen; dessa fall skulle ju eljest höra under AD när fråga är om arbetstagare vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal. Bestrids ansökningen om betalningsföreläggande, skall domstolen överlämna målet till AD, om AD anses behörig i tvisten. Kommer AD till motsatt resultat, har AD att återförvisa målet. En sådan återförvisning är bindande för den andra domstolen (2 §). I överensstämmelse med den allmänna principen att AD är bunden av HD:s avgöranden i behörighetsfrågor äger AD dock icke visa från sig mål som till AD överlämnas av HD.

AD har fått sitt kompetensområde vidgat i samband med lagstiftningen 1965 om de offentliga tjänstemännens ställning. Beträffande kollektivavtal för tjänstemän följer behörigheten av de allmänna reglerna i LAD 11 §. I statstjänstemannalagen 16 § och kommunaltjänstemannalagen 4 § ges särskilda föreskrifter om skadeståndsansvar vid brott mot de band på handlingsfriheten som lagts på staten och på organisationerna i dessa lagar. Likaså finnes där föreskrifter om skadeståndsansvar för tjänsteman som deltager i organisationsmässig stridsåtgärd vilken icke är tillåten. I dessa fall är AD behörig domstol med stöd av forumregler i statstjänstemannalagen 16 § andra stycket och kommunaltjänstemannalagen 4 § andra stycket.

Myndighets beslut rörande avlöning kan bringas under prövning även genom talan i administrativ ordning. Över statlig myndighets beslut föres talan genom administrativa besvär. I kommunallagarna finnes särskilda regler om kommunalbesvär. Utöver administrativa besvär eller kommunalbesvär står det den enskilde också fritt att föra talan inför domstol. Som ett led i nyordningen 1965 tillkom lag om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig myndighets beslut. Arbetstagare må ej föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut rörande sina arbets- och anställningsvillkor, om han eller arbetstagareförening som han tillhör äger väcka talan i saken vid AD eller i dess ställe inför skiljemän. Lagen avskär både administrativa besvär och kommunalbesvär. Den avser också besvär av annan arbetstagare än offentlig tjänsteman. Beträffande arbetstagare, som icke är bunden av kollektivavtal, har ingen ändring skett. Här gäller således alltjämt att den enskilde i avlöningsmål har öppna både den administrativa vägen och vägen med talan vid allmän domstol.

III

VEM ÄR ATT ANSE SOM ARBETSTAGARE?[1]

av AXEL ADLERCREUTZ

1. Allmänna frågor — 2. Rättsutvecklingen — 3. Gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare i rättspraxis — 4. Arbetstagarebegreppet och utvecklingstendenserna — 5. Mellanmanssituationen — vem är att anse som arbetsgivare? — 6. Betydelsen av delägareskap i företaget

1. ALLMÄNNA FRÅGOR

Frågan om en person är att anse som arbetstagare eller ej har praktisk betydelse i många olika situationer. En stor del av arbetslagstiftningen har till syfte att bereda arbetstagare förmåner och trygghet i olika avseenden. Bakgrunden härtill är att arbetstagaren i allmänhet är den ekonomiskt och socialt underlägsna parten och intager en särskilt beroende ställning till sin motpart. Dessa synpunkter kan sägas ligga till grund för det från 1734 års lag kvarstående stadgandet i HB 17:4 om förmånsrätt i konkurs för lönefordran. Under detta år-

[1] Litteratur: Proposition 1945 nr 88 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt, Socialstyrelsens utredning 1944 (stencil), vilken låg till grund för nämnda proposition, Proposition 1962 nr 90 med förslag till lag om allmän försäkring s. 323 ff., Andra lagutskottets utlåtande 1962 nr 27 s. 253 ff., Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna, SOU 1961:57, *Adlercreutz*, De s.k. beroende uppdragstagarna och arbetstagarbegreppets utveckling, Sociala meddelanden 1956 s. 370 ff., och Arbetstagarbegreppet, 1964, *Bergström*, Kollektivavtalslagen 2 uppl. 1948 s. 39 ff., *Vuorio*, Har man skäl att arbeta med skilda arbetstagarebegrepp?, SvJT 1957 s. 249 ff.

hundrade har en rikhaltig lagstiftning med särskilda bestämmelser om arbetstagare alltmer aktualiserat frågan, främst lagstiftningen om försäkring för yrkesskador, om semester, om sjukförsäkring och försäkring för allmän tilläggspension.[2] I den mån kategorien arbetstagare givits särskilda förmåner, är det naturligt att förvärvsarbetande på gränsområdet mellan typiska arbetstagare och självständiga företagare gör anspråk på att falla inom tillämpningsområdet för ifrågavarande bestämmelser och därmed få del av däri stadgade förmåner. Avgörande blir omfattningen av begreppet arbetstagare eller det motsvarande begreppet *tjänsteavtal* till skillnad från *uppdragsavtal* (jfr ovan under kap. I: 4). Med begreppet arbetstagare sammanhänger begreppet arbetsgivare; konstateras den arbetspresterande parten vara arbetstagare, räknas motparten som arbetsgivare, eljest som uppdragsgivare. Vissa komplikationer kan dock uppkomma, såsom strax skall visas.

På intet ställe i vår lagstiftning anges närmare innebörden i termen arbetstagare utan avgörandet härav är överlämnat åt rättstillämpningen. Den enda definitionsliknande bestämningen av begreppen arbetstagare och arbetsgivare finns i arbetarskyddslagen och i skogsförläggningslagen. Den bygger på skiljelinjen mellan arbetstagare och självständiga företagare men ger icke mycket ledning om hur gränsdragningen skall ske. Den endast ställer problemet: »I denna lag förstås med arbetstagare envar, som utför arbete för annans räkning utan att i förhållande till denne vara att anse såsom självständig företagare, och med arbetsgivare envar, för vilkens räkning arbete utföres av sådan arbetstagare utan att mellan dem står någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande».

[2] Även utanför lagreglerade områden kan det vara av betydelse att fastställa, huruvida ett arbetstagareförhållande föreligger eller icke, så bl.a. vid tillämpningen av skadeståndsrättens regler om arbetsgivareansvar, se t.ex. NJA 1941 s. 41 och Skadestånd II, Arbetsgivares och arbetstagares skadeståndsansvar m.m., SOU 1964: 31. Ett rättsfall från förvaltnings- och specialstraffrättens område är NJA 1959 s. 35 (fråga om intrång i postmonopolet).

I flertalet fall är det fråga om enkla arbetsförhållanden mellan två parter. I nyssnämnda definition antydes emellertid ytterligare en frågeställning, nämligen hur s.k. *mellanmansförhållanden* skall bedömas. En person åtager sig arbete för annans räkning och utför arbetet delvis med lejda medhjälpare. Att de senare skall räknas som arbetstagare torde vara utan vidare klart. Frågan är egentligen vem som skall anses som deras arbetsgivare, mellanmannen eller den för vars räkning arbetet utföres, huvudmannen. Avgörande blir enligt denna lagbestämmelse, huruvida mellanmannen skall anses såsom självständig företagare eller icke. Är han självständig kan blott han och icke huvudmannen anses såsom arbetsgivare åt medhjälparna. För de senare kan detta, om mellanmannen saknar ekonomisk bärkraft, medföra risk att icke utfå de förmåner som enligt lag eller avtal skall tillkomma dem.

Det kan synas vara en naturlig utgångspunkt, att termen arbetstagare har en allmänt vedertagen innebörd och att man i olika lagar menar detsamma med denna term i den mån icke lagen i fråga direkt anger att termen där har särskild innebörd. Det förekommer t.ex. bestämmelser om att vid tillämpningen av lagen även vissa andra kategorier skall anses som arbetstagare eller att från lagens tillämpning skall undantagas arbetsgivarens familjemedlemmar. Då olika myndigheter haft att ta ställning till frågan och därvid skilda synpunkter gjort sig gällande, har betydande skiljaktigheter förekommit, såsom framgår av följande avsnitt. Under senare tid har emellertid utvecklingen gått mot större enhetlighet.

Terminologien vid angivandet av tillämpningsområdet i personligt hänseende för ifrågavarande lagbestämmelser har skiftat. I HB 17: 4 användes ännu de gamla termerna »betjänter» och »tjänstehjon» samt efter ett tillägg år 1891 »annan arbetare». Termen arbetare var gängse i lagstiftningen fram till 1936 års FFL, då den modernare termen arbetstagare första gången användes i lagtext. »Arbetare» avsåg ursprungligen endast kroppsarbetare men fick småningom samma generella innebörd som »arbetstagare», så t.ex. i 1928 års KAL.

Termen arbetstagare användes i nutida lagstiftning vanligen

med tillägget »i allmän eller enskild tjänst». Förr avsåg »tjänst» endast ett stadigvarande och tämligen personligt färgat arbetstagareförhållande, vanligen stiftat i lagstadgad form. Numera synes ordet tjänst åtminstone i denna sammanställning icke ha någon inskränkande betydelse utan helt svara mot termerna arbetstagare och tjänsteavtal.

2. RÄTTSUTVECKLINGEN

Såsom framhållits har det ankommit på rättstillämpningen att närmare fastställa innehållet i begreppet arbetstagare. De viktigaste rättsbildande organen på detta område till mitten av 1950-talet var HD vid tillämpningen av HB 17: 4, kommissionslagens regler om handelsresande och semesterlagen, AD vid tillämpningen av arbetsfredslagarna [3] och semesterlagen samt försäkringsrådet vid tillämpningen av den numera upphävda lagen 1916 om försäkring för olycksfall i arbete. De rättstillämpande organen försökte fastställa kriterier som skulle vara avgörande vid gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare (uppdragstagare). Därvid skilde de sig sinsemellan både i fråga om metoden för urval av relevanta kriterier och i fråga om det avseende de fäste vid olika kriterier. Särskilt påfallande blev skillnaderna mellan AD:s och försäkringsrådets rättstillämpning.

AD höll sig vid bedömningen strikt till arbetsavtalets tolkningsvis fastställda innehåll. Hur avtalet faktiskt hade kommit att tillämpas av parterna var en omständighet av sekundärt intresse, som kunde tillmätas betydelse endast i särskilda undantagsfall. Bland kriterier på en arbetstagare fäste AD särskild vikt vid huruvida den arbetspresterande genom avtalet åtagit sig att personligen utföra arbetet, s.k. personlig arbetsskyldighet. Var så icke fallet, dvs. hade han rätt att överlämna arbetet helt eller delvis till andra, var han icke att anse som arbetstagare, även om han själv faktiskt ensam utfört arbetet.

[3] Härmed åsyftas KAL, LAD, FFL och lagen om medling i arbetstvister.

I domen 1942 nr 88 förklarade sålunda AD semesterlagen icke vara tillämplig å skogskörare, som arbetade under den s.k. norrlandsöverenskommelsen och enligt denna hade att själva anskaffa medhjälpare för huggning o.d. I domen 1947 nr 48 fastslog AD, att arbetsavtal som åsyftar identiska rättigheter och skyldigheter måste behandlas lika, vem som än åtagit sig att utföra arbetet. Om denne var ett aktiebolag eller en småbrukare, vilken senare kunde förväntas personligen utföra allt det åtagna arbetet, gjorde icke någon skillnad.

AD:s rättstillämpning ledde till en relativt snäv avgränsning av kategorien arbetstagare. Den fyllde höga krav på juridisk stringens, men från social synpunkt blev gränsdragningen alltför snäv.

Försäkringsrådet fäste mindre vikt vid avtalets tolkningsvis fastställda innehåll och tog i stället särskild hänsyn till ekonomiska och sociala omständigheter. Att den arbetspresterande i viss utsträckning använde medhjälpare uteslöt icke ett arbetstagareförhållande. Hade den arbetspresterande mer än en häst, hade han traktor eller annan maskinutrustning utöver ett visst värde eller odlad jord utöver viss areal, kunde han däremot i allmänhet icke räknas som arbetstagare. För olika yrkesgrupper fastställdes riktlinjer för bedömningen grundade på sådana kriterier. Denna rättstillämpning medförde, att begreppet arbetstagare gavs en tämligen vidsträckt omfattning såvitt angick 1916 års olycksfallsförsäkringslag.

Dessa olikheter i rättspraxis framstod fullt klara först på 1940-talet. Man började då räkna med två väsentligen skilda arbetstagarebegrepp. AD konstaterade sålunda i domen 1947 nr 48, att det »på olika områden av rättslivet utbildats två skilda arbetstagarbegrepp», det ena *civilrättsligt*, vilket anknyter till parternas avtal med varandra, det andra *socialt*, anknutet »till de sociala förhållandena». Det senare, det av försäkringsrådet utbildade, har också kallats det socialrättsliga, då det ansågs vara vägledande vid tillämpningen av de särskilt skyddsbetonade lagarna.

HD:s rättstillämpning var ännu vid mitten av 1940-talet tämligen sparsam och föga vägledande; den gav ingen klar bild av arbetstagarebegreppet och bedömningsprinciperna. Givetvis stod dock liksom för AD avtalstolkningen i centrum

— även HD:s bedömningsmetod var civilrättslig. Men HD synes ha varit mindre snäv vid gränsdragningen än AD och framhävde aldrig något särskilt kriterium såsom personlig arbetsskyldighet.

AD:s tämligen snäva bestämning av arbetstagarebegreppet medförde, att olika grupper av förvärvsarbetande, som icke helt fyllde kraven utan intog en ställning mellan typiska arbetstagare och självständiga företagare, uteslöts från arbetsfredslagstiftningens tillämpningsområde. Det gällde vissa försäljare och agenter, annonsombud och inkasserare, innehavare av bensinstation, smååkare och utkörare med egna hästar och bilar, småbrukare som med egna hästar och bilar verkställer skogskörslor för vägarbeten, underentreprenörer vid byggnads- och vägarbeten m.fl. En organisation som representerade en sådan yrkesgrupp ägde icke kräva förhandlingar enligt FFL eller sluta kollektivavtal som blev bindande enligt KAL. För att ge sådana yrkesgrupper, *de s.k. beroende uppdragstagarna*, en tryggare ställning utvidgades genom lagstiftning 1945 arbetsfredslagarnas tillämpningsområde. Till 1 § FFL fogades ett tillägg: »Såsom arbetstagare skall vid tillämpningen av denna lag även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.» Motsvarande tillägg gjordes till KAL, LAD och lagen om medling i arbetstvister. Denna lagstiftning medförde, att arbetstagarebegreppet för AD till stor del förlorade sin aktualitet. Någon motsvarande praxis kring begreppet beroende uppdragstagare har aldrig utbildats. I stället för AD har HD därefter kommit att bli vägledande vid utformningen av det civilrättsliga arbetstagarebegreppet.

Samma år som nämnda ändring i arbetsfredslagarna genomfördes antogs en ny semesterlag. Därvid fastslogs att lagen liksom dess föregångare av 1938 skulle omfatta arbetstagare i civilrättslig mening. I förarbetena underströks »vikten av att prövningen av frågan, huruvida någon är att anse såsom

arbetstagare, sker med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter och att alltför stor betydelse ej tillerkännes något visst eller vissa avtalsmoment», och framhävdes att bedömandet i det särskilda fallet kunde »komma att influeras av föreliggande omständigheter av social natur».[4] Dessa uttalanden åsyftade sålunda en uttänjning av det civilrättsliga arbetstagarebegreppet.

1954 års yrkesskadeförsäkringslag, som ersatt 1916 års olycksfallsförsäkringslag, anknöt till det civilrättsliga arbetstagarebegreppet, likaledes den med yrkesskadeförsäkringen delvis samordnade sjukförsäkringens regler om sjukpenning, vilka 1962 infogades i lagen om allmän försäkring (AFL). Särskilt semesterlagstiftningens arbetstagarebegrepp såsom det utformats av HD skulle enligt förarbetena bli vägledande. Det sociala arbetstagarebegreppet har därmed förlorat all praktisk betydelse. Försäkringsrådet har vid tillämpningen av yrkesskadeförsäkringslagen i stället eftersträvat att använda samma bedömningsprinciper som HD, liksom de organ som beslutar om inplaceringen i sjukpenningklass.[5] Försäkringsrådets praxis vid tillämpningen av yrkesskadeförsäkringslagen är mycket rikhaltig.

Störst aktualitet har arbetstagarebegreppet fått vid tillämpningen av reglerna om försäkring för allmän tilläggspension (ATP), som infördes 1959 och numera finns i AFL. I den mån pensionsgrundande inkomst av anställning föreligger, dvs. sådan lön m.m. »som försäkrad åtnjutit såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst» (AFL 11: 2), erlägger icke den försäkrade själv ATP-avgift, vilken i stället uttages av arbetsgivaren. Sålunda måste varje år i anslutning till taxeringen de

[4] Citaten ur SOU 1944: 59 s. 56 (semesterkommittén) respektive proposition 1945 nr 273 s. 71 (departementschefen).

[5] Enligt AFL 3: 3 skall placering i sjukpenningklass ske på grundval av inkomst av förvärvsarbete, vilket innebär att självständiga företagare i detta hänseende jämställts med arbetstagare. Men skillnad kvarstår framför allt på avgiftssidan, och vid placeringen i sjukpenningklass skall om någon har inkomst av båda slagen hänsyn i första hand tagas till inkomsten av anställning, vilken således lägges i botten. Ärendena handlägges i första instans av de allmänna försäkringskassorna.

lokala skattemyndigheterna på grundval av deklarationsuppgifterna pröva, om förvärvsarbetandes inkomster härrör från anställning eller icke. Därvid skall det civilrättsliga arbetstagarebegreppet, icke det skatterättsliga begreppet inkomst av tjänst, vara avgörande.

Det civilrättsliga arbetstagarebegreppet, kännetecknat av ett hänsynstagande »till samtliga föreliggande omständigheter», är emellertid föga lämpat för de organ, som i första instans skall handlägga frågan om en person enligt socialförsäkringslagarna skall anses som arbetstagare eller icke (allmänna försäkringskassor och lokala skattemyndigheter). För att något förenkla rättstillämpningen rekommenderades därför vid genomförandet av AFL en viss schablonisering: vid bedömningen skulle man anknyta mera till vad som är normalt inom en yrkesgrupp än till samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

En vägledning, »Vem är arbetstagare?», avsedd att användas vid bedömningen inom de nämnda tre socialförsäkringsgrenarna, har med ledning av föreliggande rättspraxis utarbetats av riksförsäkringsverket, som är det centrala ämbetsverket för administrationen av dessa försäkringar. Såsom högsta instans fungerar sedan 1961 den för detta ändamål särskilt inrättade försäkringsdomstolen (FD). FD:s praxis, som starkt påverkats av rekommendationerna om en förenklad, mera schablonmässig bedömningsmetod, är av stor praktisk betydelse och väntas påverka arbetstagarebegreppets allmänna utveckling (se nedan under 4).

Vid tillämpning av reglerna om sjukförsäkring och ATP minskas behovet av gränsdragning genom den möjlighet som finns att avtalsvägen hänföra en förvärvsarbetande under reglerna för arbetstagare. I den mån parterna är ense om att räkna ersättning för utfört arbete som inkomst av anställning, skall den utan prövning räknas som sådan, vilket medför skyldighet för den som utgivit ersättningen att betala arbetsgivareavgift härför även om han är uppdragsgivare (AFL 3: 2 och 11: 2). Sådan överenskommelse kan träffas i form av kollektivavtal, såsom skett inom vissa yrkesområden.

3. GRÄNSDRAGNINGEN MELLAN ARBETSTAGARE OCH SJÄLVSTÄNDIGA FÖRETAGARE I RÄTTSPRAXIS

Såsom nämnts har HD:s praxis fått en central betydelse vid utformningen av det moderna arbetstagarebegreppet. Möjligt är att FD, vars praxis såsom antytts delvis är inne på nya vägar, kommer att övertaga rollen som ledande instans i fråga om arbetstagarebegreppet, men innan det är avgjort, huruvida HD följer FD:s praxis, får HD räknas som ledande instans på det civilrättsliga området.

I rättsfallet NJA 1949 s. 768, rörande vissa skogskörares semesterförmåner, gjorde HD ett viktigt principuttalande, vari domstolen kan sägas ha i stort sett anslutit sig till de i förarbetena till 1945 års semesterlag förordade bedömningsprinciperna:

> »Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat, varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke att, om avtalet är av en mera allmänt förekommande typ, ledning kan hämtas från den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.»

Detta uttalande innebär, att det visserligen är fråga om att tolka innebörden i ett avtal men att därvid avseende skall fästas icke blott vid vad som överenskommits utan även vid parternas »ekonomiska eller sociala ställning» och i samband med anställningen förekommande omständigheter, varmed torde avses hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltar sig. Ytterligare kan vid allmänt förekommande avtalstyper en mera allmän uppfattning om rättsläget bli vägledande. Avtalets mera omedelbara innehåll får icke samma nästan avgörande betydelse som för AD i dess tidigare praxis. HD:s i princip civilrättsliga metod har sålunda ett ganska starkt socialt inslag.

Numera har även AD anslutit sig till samma bedömningsmetod: avgörande är »innebörden av avtalet och de faktiska

förhållandena i samband därmed» (AD 1958 nr 17 och 31). En liknande formulering har FD använt i en dom den 31/1 1962 (ref. nr 19).

En mängd olika både avtalsmässiga och faktiska förhållanden skall således kunna få betydelse. Avgörandet framkommer som resultatet av en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter. I gränsfall måste undersökas, åt vilket håll — arbetstagare- eller uppdragsförhållande — övervikt befinnes föreligga. I domskälen nämnes ofta ett flertal omständigheter som pekar i ena eller andra riktningen. Det är dock icke fråga om en enkel hopsummering av dessa, men den inbördes betydelsen av olika faktorer vid helhetsbedömningen blir icke klarlagd. Metoden gör rättsfallen mindre användbara som prejudikat än om bestämda minimikrav och därmed en bestämd rättsprincip kunnat angivas. En fördel är att metoden är smidig och utvecklingsbar, en nackdel att resultatet kan vara svårt att förutse med därav följande rättsosäkerhet. En annan — redan antydd — nackdel är att metoden är svårhanterlig, då den kräver utredning om en mängd olika omständigheter.

Bland olika omständigheter som brukar tillmätas betydelse vid gränsdragningen i HD:s och AD:s praxis, skall här de viktigaste angivas i olika punkter. De kan sägas utgöra kännetecken eller faktorer vid bedömningen men har icke karaktären av rekvisit. De konkretiserar de vaga begreppen utan att definiera dem. Det i en tvist föreliggande utredningsmaterialet bedömes huvudsakligen utifrån sådana frågeställningar som framgår av en jämförelse mellan dessa punkter.

Kännetecknande för en *arbetstagare* anses vara att han 1) åtager sig att personligen utföra arbetet, vare sig detta uttryckligen avtalats eller får anses vara förutsatt mellan parterna, 2) helt eller så gott som helt själv i realiteten utför arbetet, 3) har att utföra honom efter hand ålagda eller påkommande arbetsuppgifter, m.a.o. ställer sin arbetskraft till förfogande, 4) är helt knuten till *en* arbetsgivare och således — på grund av uttryckligt förbud eller med hänsyn till arbetsförhållandena — är förhindrad att samtidigt utföra liknande

arbete av någon betydenhet åt andra, 5) är underkastad ledning och kontroll i fråga om sättet för arbetets utförande, har att iakttaga bestämd arbetstid och utföra arbetet på anvisad arbetsplats, 6) använder arbetsgivarens redskap, maskiner och råvaror och får särskild ersättning för sina direkta utlägg i arbetet, 7) har åtminstone någon garanterad lön.

Kännetecknande för en *självständig företagare* (uppdragstagare) anses på motsvarande sätt vara att han 1) icke är skyldig att personligen utföra arbetet utan är oförhindrad att på eget ansvar låta arbetet utföras helt eller delvis av andra, 2) faktiskt på eget ansvar anlitar medhjälpare, 3) åtager sig en eller möjligen flera bestämda arbetsuppgifter åt uppdragsgivaren, 4) åtager sig eller åtminstone — enligt avtalet eller med hänsyn till arbetsförhållandena — är oförhindrad att åtaga sig liknande arbete av någon betydenhet åt annan, 5) själv bestämmer sin arbetstid, arbetsplats och sättet för arbetets utförande, frånsett de inskränkningar som påkallas av arbetets natur, 6) använder egna redskap, maskiner och råvaror och själv har att stå för utgifterna vid arbetets utförande, 7) är i fråga om vederlaget för arbetsprestationen helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.

Även andra faktorer än de uppräknade kan få betydelse. Har t.ex. någon erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet för viss verksamhet såsom yrkesmässig automobiltrafik, anses detta tyda på att han åtager sig arbete inom denna verksamhet som självständig företagare. Detsamma gäller den som har egen firma registrerad.

Att arbetet utföres under en arbetsgivares ledning och kontroll har ansetts vara särskilt utmärkande för ett arbetstagareförhållande, och det bör framhållas att förhandenvaron av typisk arbetsledning nästan alltid är en avgörande arbetstagarekvalificerande omständighet. Däremot kan man icke säga att frånvaron av arbetsledning skulle utesluta ett arbetstagareförhållande. I lagstiftningen räknar man nämligen med att den »som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande» likväl kan anses som arbetstagare,

en s.k. *okontrollerad* arbetstagare (se semesterlagen 4 §, arbetstidslagen 1 § a och arbetarskyddslagen 3 §). Därjämte märkes att även sådana som handlar under självständigt ansvar, såsom direktörer i aktiebolag, anses som arbetstagare (NJA 1897 s. 170, 1915 s. 295, 1935 s. 704). Här är tydligen den fasta anknytningen till bolaget (heltidstjänst) och andra faktorer avgörande, medan typiskt subordinationsförhållande saknas.

Även om kontinuerlig heltidstjänst är det vanliga för flertalet arbetstagare, kan ett arbetstagareförhållande vara för handen även vid deltidsarbete och rena bisysslor, om blott arbetet utföres under eljest för arbetstagare typiska omständigheter. Även avtal om tillfälliga arbetsprestationer kan grunda ett arbetstagareförhållande, ehuru gränsfallen här blir svårare att bedöma. I HD:s och AD:s praxis synes icke arbetsförhållandets längre eller kortare varaktighet ha åberopats vid bedömningen. Detta kan bero på att det för tillämpligheten av vissa lagar, såsom semesterlagen, krävs en viss intensitet i anställningsförhållandet, varför tillfälliga arbetsprestationer saknar betydelse i detta hänseende. Men frågan kan bli brännande om ett olycksfall inträffar under ett tillfälligt arbete och tillämpning av yrkesskadeförsäkringslagens ersättningsregler ifrågasättes. Därför har frågan om betydelsen av arbetsförhållandets varaktighet aktualiserats på ett helt annat sätt i socialförsäkringspraxis.

Eftersom förhållandena skiftar starkt från bransch till bransch aktualiseras olika kriterier inom olika yrkesgrupper. En inblick häri ger nämnda av riksförsäkringsverket utfärdade vägledning, som innehåller anvisningar för en mängd olika yrken. Rättspraxis kan stundom förefalla ojämn olika yrkesgrupper emellan. Ytterligare är det icke uteslutet att rättstillämpningen kan variera något allt efter vilken lag som är i fråga. Inom HD:s praxis är det sålunda ej fullt klart, om HB 17: 4 och semesterlagen tillämpas enhetligt i förevarande hänseende.

HD gav redan tidigt vid tillämpningen av *HB 17: 4* ganska vida gränser åt arbetstagarebegreppet. Detta kan sammanhänga med att enligt motiven till en ändring 1891 även »arbetare,

vilka på grund av ett mer tillfälligt arbetsavtal förrättat arbete åt gäldenären», skulle få förmånsrätt för lön (såsom »annan arbetare») i likhet med tidigare endast fast anställda. Flera rättsfall har rört ackordstagare, som utfört skogsavverkning och skogskörslor. Förmånsrätt har i NJA 1924 s. 274 medgivits en ackordstagare som utfört arbetet »personligen tillika med sitt husfolk och med hjälp av egna dragare» (jfr NJA 1923 s. 175 och 1924 s. 54). Att medhjälpare anlitats, att egna hästar använts och att arbetet naturligen utförts utan direkt och kontinuerlig kontroll har sålunda icke ansetts diskvalificera skogsköraren som arbetstagare. Denna praxis har fullföljts i NJA 1955 s. 345. I två andra fall har HD emellertid vägrat förmånsrätt för arbetsersättning, som på liknande sätt utgått efter arbetsresultaten utan någon garanti för viss minimiförtjänst per arbetad timma. I NJA 1924 s. 432, som också rörde skogsarbete (mestadels kolning), uppgick kravet på »arbetslön» för en avverkningssäsong till närmare 50.000 kr. Den genomsnittliga årslönen för en arbetare var vid denna tid omkring 2.000 kr, varför ackordstagaren uppenbarligen i stor utsträckning använt lejd arbetskraft. Det andra fallet, NJA 1929 s. 634, gällde en person som i uppgiven egenskap av förman för ett arbetslag utfört gipsrörningsarbete på en nybyggnad mot visst pris per kvadratmeter och nu yrkade förmånsrätt för arbetslagets resterande fordran på ersättning. Avtalet om arbetet bar emellertid en ganska stark och för domstolarna tydligen avgörande prägel av entreprenad. Bl.a. ingick materialet i priset. Likaså vägrades i NJA 1953 s. 531 förmånsrätt för lastbilsägare, som utfört transporter åt en byggmästare under tämligen långa tidsrymder (en eller annan månad). Beställningarna hade ingivits till en s.k. lastbilscentral, en sammanslutning av lastbilsägare med tillstånd till beställningstrafik för godsbefordran. Centralen hade närmare bestämt hur transporterna skulle anordnas och vem som skulle utföra dem.

Vad angår tillämpning av *semesterlagen*, som avser »arbetstagare i allmän eller enskild tjänst», skall till jämförelse nämnas två fall rörande skogskörare. NJA 1949 s. 768, varur HD:s principuttalande redan citerats, gällde »huruvida semesterrätt

tillkom ägare av mindre jordbruksfastighet, som genom avtal med sågverksbolag åtagit sig att från vissa bestämda skogslotter framköra där avverkat virke mot ersättning efter kubikmassa». HD kom till resultatet, att avtalen var »i övervägande grad av sådan innebörd som icke låter förena sig med ett arbetstagareförhållande», och ogillade således yrkandet om semesterförmåner. De av HD åberopade omständigheterna var att skogskörarna »i icke obetydlig omfattning förfogat över sin arbetskraft genom avtal med andra än bolaget» och gentemot detta åtagit sig klart avgränsade arbetsuppgifter, att de »skulle nyttja egna hästar och redskap», att de »ägde på sitt ansvar anlita medhjälpare för arbetet» samt att de i arbetet icke skulle »vara underkastade särskild övervakning från bolagets sida och skulle kunna själva bestämma över arbetstiden». Dessutom åberopades en omständighet av rent ekonomisk eller social natur, nämligen att skogskörarna var »självständiga jordbrukare».

Rättsfallet har påstått innebära, att skogskörarna uteslutits från semesterlagens tillämpningsområde. Att personer — med eller utan jordbruk — som åtagit sig körslor åt annan med egna hästar och redskap dock under andra förhållanden räknats som arbetstagare enligt semesterlagen framgår av den motsatta utgången i andra rättsfall. NJA 1948 s. 381 gällde en arrendator som utfört körslor åt jordägaren, ett fabriksbolag. Enligt arrendeavtalet var han förpliktad att i stor utsträckning ombesörja körning åt bolaget och hade varit fullt sysselsatt med dessa körslor jämte skötseln av arrendebostället, i det han själv utfört arbetet åt bolaget med endast ringa hjälp av sin son. Ett annat fall är NJA 1957 s. 199, i vilket en skogskörare med egen häst och egna redskap tillerkändes semesterförmåner. HD åberopade där bl.a. att körarens åtagande gentemot virkesägaren, ett bolag, icke gick ut på att åstadkomma ett bestämt arbetsresultat och att avsikten med avtalet till stor del var att bereda köraren, som tidigare arbetat vid bolagets såg, arbete även i fortsättningen.

Nämnda omständigheter saknar motsvarigheter i de ovannämnda fallen från senare tid angående skogskörare, semester-

lagsfallet från 1949 och NJA 1955 s. 345 rörande tillämpning av HB 17: 4. Eftersom dessa fall inbördes ifråga om fakta visar stor överensstämmelse [6] men likväl fick olika utgång, ligger en sammanställning av dem nära till hands. Påpekas kan dock att i 1955 års fall, liksom i skogskörarfallet från år 1957, anförts att köraren för sin försörjning var beroende av arbetet, en omständighet av rent ekonomisk och social natur vars betydelse är svårbedömbar. Bortsett härifrån kan sammanställningen ge anledning till antagande, att HD:s inställning är snävare vid tillämpning av semesterlagen än när det gäller förmånsrättsbestämmelsen. Huruvida en sådan diskrepans är avsedd är dock mycket osäkert och snarast osannolikt. 1957 års rättsfall har icke bringat klarhet i frågan. I sitt särskilda yttrande i 1955 års fall synes åtminstone justitierådet G. Lind utgå från i princip enhetlig tillämpning och hänvisar bl.a. till att den allmänna uppfattningen såväl som skogskörarnas faktiska arbetsförhållanden genom kollektivavtalsregleringen undergått förändringar, så att 1949 års fall icke helt skulle avspegla den senaste utvecklingen. Även i ett yttrande av två justitieråd i 1957 års fall framhålles önskvärdheten av att HB 17: 4 och semesterlagen i förevarande hänseende tolkas överensstämmande.

I *socialförsäkringspraxis* har en stark utveckling skett mot en schabloniserad tillämpning, som medfört att skogskörare med häst praktiskt taget genomgående räknats som arbetstagare. En liknande utveckling har skett även i fråga om skogskörare som använder egen traktor, något som blivit allt vanligare och uppmuntrats från skogsägarehåll. I en dom 1/7 1963 (ref. nr 10: II) har FD räknat en skogskörare, som i arbetet satt in två egna traktorer, som arbetstagare på grund av den fasta anknytningen till en arbetsgivare, »oaktat att den som åtager sig körslor med mer än en traktor i princip är att betrakta som företagare». Eljest räknas användande av egen maskinutrustning, särskilt om den omfattar mera än den förvärvsarbetande ensam hanterar (jfr FD:s nyss citerade princip-

[6] Jfr särskilt hovrättens skäl i 1955 års fall med HD:s i fallet från 1949.

ståndpunkt), som en viktig uppdragstagarefaktor. Detta visar sig däri att, när fråga ej är om skogskörslor, den som utför transportarbete med egen utrustning vanligen icke räknas som arbetstagare, möjligen därför att dessa arbeten i allmänhet är kortvariga (se FD:s domar 27/6 1963, ref. nr 15, ang. hästkörslor, och 20/1 1964, ref. nr 6, ang. schaktningsarbete med egen traktor, trots att arbetet i sistnämnda fall utfördes under huvudmannens ledning och kontroll).

Försäljare, vissa försäkringsombud och andra merkantila mellanhänder intager ofta en svårbedömbar mellanställning. Vad angår handelsresande förutsättes i kommissionslagen, att en sådan kan vara antingen anställd i huvudmannens tjänst eller självständig företagare (se 86 och 87 §§, samt beträffande platsförsäljare 93 §), medan handelsagenten begreppsmässigt »icke är anställd i huvudmannens tjänst utan driver verksamheten såsom självständig yrkesidkare med eget kontor eller annan lokal för sin rörelse» (65 §).[7] Icke anställd handelsresande betecknas ofta som provisionsresande, men det är att märka att även anställd handelsresande kan uppbära ersättning enbart i form av provision, såsom förutsättes i kommissionslagen 86 § sista stycket.[8] Särskild betydelse som kännetecken synes HD för dessa yrkesgrupper ha tillmätt dels formen för ersättningen, dels de förhållanden under vilka arbetet utföres (graden av dirigering och kontroll), dels huruvida försäljaren arbetar helt eller åtminstone huvudsakligen för blott en huvudmans räkning eller varit enligt avtalet förhindrad att arbeta för andra. Den förstnämnda frågan utreddes särskilt i NJA 1947 s. 171, som gällde huruvida en handelsresande var berättigad åtnjuta uppsägningstid enligt 86 § kommissionslagen. Rättsfallsreferatet innehåller utlåtande om handelsbruk på området. Resanden ansågs vara anställd då gottgörelsen till stor del utgått i form av traktamentsersättning för resdagar. Däremot fick i NJA 1943 s. 264 en resande med enbart provision, som arbetat jämväl för andra huvudmän, icke åtnjuta

[7] Motsvarande gäller dock icke t.ex. försäkringsagenter, som mycket väl kan vara anställda.

[8] Jfr härom *Schmidt*, Tjänsteavtalet, 1959, s. 357 ff.

uppsägningstid enligt samma bestämmelse. I NJA 1930 s. 338 vägrades en provisionsresande, som haft sin huvudsakliga inkomst som fast resande för ett annat företag, förmånsrätt för en fordran å provision å försäljningar som han ombesörjt åt konkursgäldenären. I fråga om rätt till semester märkes fallen NJA 1950 s. 11 (handelsresande) och 581 (ackvisitör av begravningsförsäkringar) samt 1951 s. 815 (provisionsförsäljare hos oljebolag), vilka alla har det gemensamt, att ersättning utgått enbart i form av provision. Endast i sistnämnda fallet ansågs försäljaren vara arbetstagare. Här synes förekomsten av ett skriftligt avtal, vari försäljaren betecknats som anställd i bolagets tjänst, ha varit av stor betydelse. I de förra fallen förebragtes icke tillräckligt starka skäl för att visa ett arbetstagareförhållande. När ersättning utgått enbart i form av provision har sålunda resande försäljares arbetsavtal av HD sällan bedömts som tjänsteavtal.

I fråga om försäljare synes FD:s praxis mest markant skilja sig från HD:s. Att ersättningen utgår enbart i form av provision frånkännes i FD särskild betydelse som uppdragstagarefaktor, och en presumtion för arbetstagareförhållande synes ha lagts till grund vid bedömningen av den såvitt framgår av HD:s praxis särskilt svårbedömda handelsresandegruppen. I ett flertal mål (se särskilt dom 3/1 1964, ref. nr 2) har FD gjort ett principuttalande av följande innehåll:

> Domstolen som anser att handelsresande och platsförsäljare i kommissionslagens mening, vilka åtnjuta fast lön eller fast lön jämte provision, vid tillämpning av lagen om försäkring för allmän tilläggspension äro att anse som arbetstagare hos huvudmannen, finner att även sådana handelsresande och platsförsäljare i nyss angiven mening, vilka uppbära enbart provision, äro att anse som arbetstagare, därest icke särskilda omständigheter till annat föranleda.

I och för sig säger denna presumtionsregel föga; avgörande blir vad FD anser vara sådana »särskilda omständigheter», som kan leda till annat resultat. Ännu har dock icke angivits någon sådan omständighet. Som exempel ur praxis kan nämnas nyssnämnda dom, enligt vilken en försäljare med enbart provision, som arbetat för mer än en huvudman, räknades som arbets-

tagare i förhållande till samtliga de tre huvudmän, för vilka han samtidigt utfört försäljningsarbete, inte endast i förhållande till den för vilkens räkning han varit huvudsakligen sysselsatt (jfr ovan särskilt NJA 1930 s. 338). Avsikten torde vara att generellt räkna handelsresande och platsförsäljare som arbetstagare utom i de fall, då de närmast är att jämställa med handelsagenter, vilka vanligen har både eget kontor och egna anställda (en egen företagsorganisation).

4. ARBETSTAGAREBEGREPPET OCH UTVECKLINGSTENDENSERNA

Den rättsutveckling som ägt rum under de senaste tio åren har kännetecknats av strävanden dels att förenhetliga arbetstagarebegreppet genom att lägga den civilrättsliga bedömningsmetoden till grund även inom socialförsäkringen, dels på senaste tid att förenkla och schablonisera bedömningen.

Det har framgått av beskrivningen i föregående avsnitt att arbetstagarebegreppet är utomordentligt komplext och till innehållet variabelt. Det nämndes att inga av de i rättspraxis vanligen åberopade omständigheterna utgör rekvisit (ofrånkomliga rättsfakta) utan endast kännetecken eller faktorer vid bedömningen. En närmare analys visar emellertid, att vissa grundrekvisit likväl är för handen. Men de påkallar sällan uppmärksamhet, främst därför att motsvarande omständigheter ofta föreligger även vid uppdragsförhållande.

Som rekvisit torde man ha att räkna, att rättsförhållandet skall vara grundat på avtal och gå ut på arbete för annans räkning samt att den arbetspresterande skall personligen deltaga i arbetet (även om han dessutom använder medhjälpare). Utöver dessa grundrekvisit krävs emellertid en mer eller mindre stark kombination av sådana arbetstagarefaktorer som angivits ovan. Dessa kombinationers olika sammansättning gör arbetstagarebegreppets innehåll variabelt.

Det arbetstagarebegrepp, som utbildats främst genom HD:s rättstillämpning och som blev grundläggande för den vidare utvecklingen främst genom uttalanden i samband med semes-

terlagstiftningen 1945 och 1950-talets socialförsäkringslagstiftning, var vidsträcktare än det som AD ursprungligen lade till grund för sin rättstillämpning och omfattar därför också grupper, som genom 1945 års ändringar i arbetsfredslagarna under beteckningen beroende uppdragstagare kom att omfattas av dessa lagar. Genom denna utveckling har begreppet *beroende uppdragstagare* kommit att få en ganska egendomlig ställning. Det beroende som avses är av samma art som arbetstagarens. Det är icke det ekonomiska beroendet av vederlaget för arbetsinsatsen i och för sig som är avgörande utan beroendet av en annan person, uppdragsgivaren, som skall anses som arbetsgivare. En allmän värdering av den arbetspresterandes ekonomiska och sociala ställning är sålunda icke tillfyllest. Det är fråga om bedömning av ett avtalsförhållande, och såvitt framgår av förarbetena bör metoden för fastställande av vem som är att betrakta som beroende uppdragstagare vara i princip densamma som HD sedermera i NJA 1949 s. 768 fastslagit beträffande arbetstagare, dvs. en civilrättslig metod med ett socialt inslag, ehuru man förmodligen tänkt sig något vidare gränser för begreppet beroende uppdragstagare. Det är därför svårt att finna någon principiell skillnad mellan detta begrepp och det moderna arbetstagarebegreppet.[9] 1945 års tillägg till arbetsfredslagarna var betingat av AD:s snäva gränsdragning och bör tolkas i belysning härav. De krav på att jämställas med arbetstagare som alltsedan 1945 ständigt rests av sådana grupper som brukar hänföras till beroende uppdragstagare skulle därför lämpligast tillgodoses genom en ytterligare utvidgning av arbetstagarebegreppet.

I denna riktning gick de förslag som 1961 framlades i betänkandet om Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna. Denna utredning, som lanserade den för socialförsäkringsorganen nödvändiga förenklade bedömningsmetod som satt stark prägel på FD:s rättstillämpning, avsåg att därigenom även vinna syftet att under arbetstagarebegreppet inbegripa åtminstone vissa av de grupper, som räknades som beroende

[9] Ang. de båda begreppens inbördes förhållande må närmare hänvisas till *Adlercreutz*, Arbetstagarbegreppet, s. 74 ff.

uppdragstagare. En markant sådan utvidgning framgår av FD:s praxis beträffande handelsresandegruppen.

Om än tendensen gått i utvidgande riktning, har på senare tid också en annan tendens börjat göra sig gällande, som kan men icke behöver få en hämmande verkan. Den utjämning av skillnaderna mellan regler för arbetstagare och för självständiga företagare som genomförts särskilt i AFL anses i viss mån ha ryckt bort underlaget för de anspråk på arbetstagareställning eller likställighet med arbetstagare som göres gällande av yrkesgrupper i gränsområdet. De praktiska synpunkterna vid administrationen av socialförsäkringarna har börjat få företräde framför frågan i vad mån kraven på arbetstagareställning kan sägas vara befogade. Denna tendens märks särskilt i utskottsutlåtandet 1962 i anledning av förslaget till nämnda lag. Möjligen har den påverkat avgöranden som FD:s ovan s. 79 nämnda domar 27/6 1963 och 20/1 1964.

Det kan på grund av FD:s rättstillämpning ifrågasättas, om inte tendensen går mot en ny klyvning av arbetstagarebegreppet i ett civilrättsligt och ett socialrättsligt. I det nämnda betänkandet 1961 antogs att faran härför inte var så stor. Eftersom tyngdpunkten i utvecklingen numera synes komma att ligga inom socialförsäkringen, kunde det enligt utredningen förväntas, att övriga rättstillämpande organ tar hänsyn till den praxis som där utbildats. Denna synpunkt vann anslutning vid genomförandet av AFL 1962, då departementschefen bl.a. ansåg »det befogat att förutsätta, att arbetstagarbegreppet kommer att bedömas enhetligt även framgent». Än betydelsefullare är motsvarande uttalanden vid genomförandet av 1963 års semesterlag: »Den utveckling som arbetstagarbegreppet genomgått torde inte vara avslutad. Det är att vänta att tolkningen av detta begrepp så småningom kommer att ske efter mer schablonmässiga normer än som hittills vanligen kommit till användning i domstolarnas praxis.» Därvid hänvisade departementschefen bl.a. till uttalanden i samband med riksdagsbehandlingen av AFL om »det inflytande, som praxis i den stora mängden av socialförsäkringsärenden kan väntas få på rätts-

tillämpningen i ärenden som berör andra delar av sociallagstiftningen».[1]

Hur utvecklingen i detta hänseende skall bli beror således främst på hur HD kommer att ställa sig, när för prejudikatbildning lämpliga mål föres dit för avgörande.

5. MELLANMANSSITUATIONEN — VEM ÄR ATT ANSE SOM ARBETSGIVARE?

Frågeställningen vid mellanmansfallen har redan angivits ovan under 1. Avgörande för vem som skall räknas som arbetsgivare för av mellanmannen anlitade medhjälpare har ansetts vara, huruvida mellanmannen är självständig företagare eller icke, och vid bedömningen härav har samma synpunkter som anförts under 3 varit utslagsgivande. Utgångspunkten för den civilrättsliga bedömningen i mellanmansfallen har emellertid stundom angivits vara en annan fråga, nämligen vem — huvudmannen eller mellanmannen — som ingått tjänsteavtalet. Den underordnade arbetstagaren anses stå i rättsförhållande endast till sin medkontrahent i tjänsteavtalet. Endast mot denne äger han göra anspråk på lön, semesterförmåner etc.[2] Men med besvarandet av frågan vem som *ingått* tjänsteavtalet på arbetsgivaresidan är strängt taget ingen klarhet vunnen, om man icke håller sig enbart till den formella avtalskedjan. Möjligheten finns nämligen att mellanmannen får anses ha uppträtt antingen såsom representant för huvudmannen — vanligen på grund av muntlig eller konkludent fullmakt eller i förekommande fall ställningsfullmakt — och ingått tjänsteavtalen för dennes räkning eller också att han uppträtt såsom representant för ett arbetslag och slutit avtal med huvudmannen för lagmedlemmarnas räkning. Därigenom kan ett avtalsförhållande konstrueras direkt mellan huvudmannen och de under-

[1] Proposition 1963 nr 68 med förslag till lag om semester, s. 51. Med sociallagstiftningen avses i uttalandet även den civilrättsliga lagstiftning som gäller arbetstagare (såsom semesterlagen och HB 17: 4).

[2] Så särskilt i förarbetena till 1938 års semesterlag, se NJA II 1939 s. 116 f., 121 f.

ordnade arbetstagarna. När ett sådant förmedlat avtalsförhållande skall anses föreligga beror visserligen i första hand på om rekvisiten i allmänna regler om fullmakt är uppfyllda, men graden av mellanmannens självständighet kan här få stor betydelse. Det förefaller rimligt och synes stå i överensstämmelse med allmänna principer, att huvudmannen svarar för de avtals- och andra förpliktelser som en hos honom anställd stiftar inom ramen för sina arbetsuppgifter, även om icke något direkt bemyndigande kan påvisas. Möjligen kan man på arbetsrättens område räkna med att fullmaktsförhållanden godtages på lindrigare villkor än som eljest är gängse.[3] Räknas mellanmannen på grund av sin osjälvständiga ställning som arbetstagare hos huvudmannen, kan det anses vara i avtalet mellan dem förutsatt att han skall anställa erforderlig arbetskraft. Ett genombrott för en dylik smidig uppfattning betecknar rättsfallet NJA 1911 s. 375, då HD i plenum, med ändring av tidigare praxis, förklarade innehavaren av en skogsavverkningsrätt, som uppdragit åt två ackordstagare att hugga och framköra skog, vara att anse som arbetsgivare enligt 1901 års lag om ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete jämväl i förhållande till en person som ackordstagarna anlitat som medhjälpare. I ackordsavtalet hade det nämligen »uppenbarligen förutsatts, ej mindre att ackordstagarna skulle såsom arbetare deltaga i avverkningen, än ock att av dem andra personer kunde komma att i och för arbetets utförande anställas och avlönas».

Enligt allmänna regler om fullmakt står fullmäktigen-mellanmannen utanför rättsförhållandet mellan huvudmannen och medkontrahenten. I mellanmansfallen är det icke fråga om en ren fullmaktssituation. Mellanmannen har nämligen andra uppgifter jämte att förmedla anställning av medhjälpare, i det han själv deltager i och vanligen leder arbetet, men detta är ingenting egendomligt utan fullt normalt t.ex. vid ställningsfullmakt. Mera säreget är att mellanmannen ofta avlönar medhjälparna, men ett sådant åtagande behöver icke utesluta att huvudmannen är att anse som arbetsgivare. Arbets-

[3] Jfr *Grönfors*, Ställningsfullmakt och bulvanskap, 1961, s. 269.

givarefunktionerna och arbetsgivareförpliktelserna behöver icke nödvändigtvis vara samlade på en hand. De kan delegeras till en mellanman, ehuru den som intager ställning av arbetsgivare icke kan undgå att svara för förpliktelserna enligt tvingande lagregler. Vidare är det icke säkert att samma person måste anses som arbetsgivare enligt alla lagregler om arbetsgivare, men liksom beträffande arbetstagarebegreppet torde man böra räkna med en i huvudsak enhetlig bedömning.

Att fullmaktsregler under vissa förutsättningar är tillämpliga i mellanmansfall får dock icke undanskymma det förhållandet, att huvudmannen kan vara bunden genom vad som hänt vid direkt kontakt med mellanmannens medhjälpare. Även om den första kontakten knutits genom mellanmannen, kan sålunda frågan om dennes behörighet bli irrelevant på grund av vad som senare förekommit mellan huvudmannen och medhjälparna. Så torde man kunna uppfatta rättsfallet NJA 1938 s. 299, där en leverantör av sten till husbyggen ansågs ansvarig för betalning av lön till arbetare, som anställts av den åt vilken han överlämnat att utföra vissa med leveranserna förenade arbeten. Det konstaterades i domskälen, att det var brukligt att anställning av arbetare verkställdes av arbetsförman för arbetsgivarens räkning, att arbetarna betraktat mellanmannen som endast arbetsförman och leverantören som arbetsgivare och att denne givit stöd härför genom att vid vissa tillfällen själv utan förbehåll utbetala lön till arbetarna.

Ett praktiskt betydelsefullt och särskilt uppmärksammat mellanmansfall uppkommer, när skogskörare på ackord åtager sig avverkning och skogstransport av virke och därvid anlitar medhjälpare. I olika lagstiftningsärenden, bl.a. vid tillkomsten av 1945 års semesterlag och yrkesskadeförsäkringslagen, har uttalanden gjorts om att skogskörare under vissa betingelser bör anses som arbetstagare. Därvid har då också förklarats att huggare och andra medhjälpare bör betraktas som arbetstagare i förhållande till virkesägaren. NJA 1911 s. 375 har redan nämnts. Ett annat fall är NJA 1943 s. 218, i vilket virkesägaren, icke ackordstagaren, ansågs enligt 1937 års skogs-

härbärgeslag (numera ersatt av 1963 års skogsförläggningslag) vara ansvarig för en skogsförläggnings beskaffenhet, oavsett att han med ackordstagaren avtalat att denne skulle svara härför.

Mellanmansproblemet belyses ytterligare av följande rättsfall. NJA 1942 s. 122 gällde tillämpning av 1938 års semesterlag. En kapellmästare var enligt ett avtal anställd av ett hotellföretag med ett kapell, vars medlemmar skulle godkännas av hotellföretaget. Enligt avtalet tillförsäkrades kapellet visst gage per dag, vilket uppbars och fördelades av kapellmästaren, ävensom vissa andra förmåner. Tjänstgöringstiden skulle vara 40 timmar i veckan att uttagas enligt hotellföretagets gottfinnande. Musikerna hade icke rätt att utan hotellföretagets tillåtelse medverka vid andra musikaliska tillställningar. Kapellmästaren och de övriga musikerna tillerkändes i målet semesterersättning såsom anställda i hotellföretagets tjänst. Kapellmästaren ansågs ha haft särskilt uppdrag att för hotellföretagets räkning anställa medlemmar av kapellet och utbetala avlöningar till dessa. Att märka i detta fall är bl.a. att medhjälparna skulle ha godkänts av huvudmannen. Då föreligger särskilda skäl, vilka icke alltid torde behöva vara för handen, att räkna med ett direkt avtalsförhållande mellan huvudman och medhjälpare. Detta ansågs möjligen nödvändigt med hänsyn till att förarbetena till 1938 års semesterlag grundades på en snävare uppfattning särskilt ifråga om mellanmansfallen än senare lagstiftning rörande arbetstagare.

Det ovannämnda rättsfallet AD 1958 nr 17, i vilket AD anslöt sig till samma bedömningspriciper som HD tillämpar, gällde en kvinnlig hemarbetare, som på initiativ av sin arbetsgivare, ett bolag, åtagit sig lönsömnad av handskar och för ändamålet anlitat ett ganska stort antal hemarbetare, som hon själv avlönade. Tvisten gällde bl.a., huruvida ett kollektivavtal, som bolaget men icke mellanmannen var bundet av, skulle vara tillämpligt på detta lönsömnadsarbete. Avgörande blev, om bolaget eller mellanmannen skulle anses som arbetsgivare i förhållande till de av den senare anlitade hemarbetarna, vilket i sin tur var beroende av huruvida mellanmannen skulle räknas som arbetstagare hos bolaget eller som självständig företagare.

AD vägde mot varandra omständigheter som talade för och emot att mellanmannen var att anse som självständig företagare. *Emot* talade bl.a. att hon utförde lönsömnad endast för bolagets räkning och använde bolagets material och i huvudsak bolagets arbetsredskap. *För* talade bl.a. att hon icke i avtalet åtagit sig att personligen utföra handsömnadsarbete och icke var förhindrad att åtaga sig lönsömnad åt andra än bolaget. Vidare förekom icke någon direkt

kontakt mellan bolaget och de av henne anlitade hemarbetarna, för vilka hon bestred alla arbetsgivarekostnader. AD fann vid en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter avtalsförhållandet mellan bolaget och mellanmannen i övervägande grad vara av sådan innebörd, att hon var att betrakta som självständig företagare. Ett fall av liknande typ är AD 1958 nr 31.

Ett avgörande av FD i ett mål med likartade omständigheter är domen 20/1 1965 (ref. nr 12). FD bedömde där som arbetstagare i förhållande till en hemslöjdsförening bl.a. en väverska, som hyrt en särskild lokal för sex vävstolar och där sysselsatte och avlönade två medhjälpare. Möjligen är avgörandet i denna del ett exempel på schablonbedömning: vad som gällde för ifrågavarande typ av väverskor (hemarbetare) skulle gälla även denna enstaka väverska, även om hennes förhållanden avvek från de övrigas på ett sådant sätt, att hon vid en helt fristående bedömning kanske skulle ha räknats som självständig företagare. Samma utgång blev det beträffande ombud, som inte själva vävde utan endast användes för att fördela och kontrollera hemarbetande väverskors arbete och härför uppbar viss procent.

6. BETYDELSEN AV DELÄGARESKAP I FÖRETAGET

Arbete för ett företags räkning kan vara förenat med delägareskap i företaget. Därvid aktualiseras frågan om delägare samtidigt kan räknas som arbetstagare i förhållande till företaget.

Denna fråga har icke besvarats enhetligt för alla associationsformer. Huvudregeln är att ett arbetstagareförhållande anses kunna vara för handen mellan aktiebolag eller en ekonomisk förening och dess delägare men uteslutes vid handelsbolag (dock ej för kommanditdelägare) och enkla bolag. Avgörande har således icke blivit om associationen räknas som juridisk person.

HD har dock vid tillämpningen av HB 17: 4 gjort undantag för sådan delägare i aktiebolag som på grund av sitt stora aktieinnehav (minst hälften) utövar ett bestämmande inflytande över bolaget. I samtliga fall har det varit fråga om verkställande direktör eller styrelseledamot i bolag med en eller någon gång två huvudintressenter. Det har därvid icke gjort någon skillnad om aktierna innehafts av annan medlem av

familjen än den som själv gjort anspråk på förmånsrätt (NJA 1934 s. 493, 1936 s. 129, 1938 s. 492, 1957 s. 747, 1963 s. 51, däremot förmånsrätt medgiven i 1951 s. 210, 1957 s. 749; jfr också 1958 s. 1).[4] Den dominerande delägaren har i dylika fall jämställts med eller räknats som egen företagare. Givetvis finns det särskild anledning att icke tillerkänna personer i sådan ställning förmånsrätt i konkurrens med bolagets utomstående borgenärer.[5]

I AD:s praxis har den principen strikt tillämpats att ett aktiebolag och dess delägare är skilda rättssubjekt. Att en person har aktier i ett bolag eller är ledamot av dess styrelse och tecknar dess firma har icke ansetts innefatta något principiellt hinder mot att han, om han samtidigt utför manuellt arbete för bolagets räkning, intager samma rättsliga ställning som i allmänhet tillkommer bolagets arbetare (AD 1946 nr 29, se också särskilt 1934 nr 17 och 45 samt 1947 nr 17). Något fall av samma karaktär som de i vilka HD ogillat ett yrkande om förmånsrätt har AD dock icke ställts inför.

Vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen har däremot försäkringsrådet i några avgöranden från senare år förklarat, att även person som innehar samtliga aktier i ett bolag och ensam utgör dess styrelse under vissa förutsättningar kan räknas som arbetstagare i förhållande till bolaget. FD har i en dom 24/6 1964 anslutit sig till samma ståndpunkt. Här föreligger icke samma behov av borgenärsskydd som vid tillämpningen av HB 17: 4. En viktig anledning till denna avvikelse från de av HD tillämpade principerna är att det för de organ som har att tillämpa socialförsäkringslagstiftningen

[4] Avvikande utgång i NJA 1935 s. 704, men i detta fall hade mot yrkandet om förmånsrätt icke gjorts invändning grundad på denna omständighet.

[5] Genom konkurslagen § 100 a, som tillkom i samband med legaliseringen av enmansbolagen i aktiebolagslagen av 1944, begränsades även betalningsrätten i konkurs för lönefordran som göres gällande av dylik aktieägare eller vissa anhöriga till honom. Några av de nämnda rättsfallen gäller både betalnings- och förmånsrätt för sådan fordran. Jfr också återvinningsregeln i konkurslagen § 32 a.

ställer sig svårt att klarlägga, hur aktierna är fördelade och vem som bestämmer i ett bolag.

Att delägare i handelsbolag icke skall kunna samtidigt räknas som arbetstagare i förhållande till bolaget har av AD motiverats med den ställning delägarna intager inbördes och det personliga ansvar de enligt lag har för bolagets förbindelser (se t.ex. 1932 nr 31 och 32, 1934 nr 150, 1937 nr 41). Samma princip har tillämpats för delägare i enkla bolag (se t.ex. 1934 nr 97, 1936 nr 39, 1937 nr 37). Däremot har kommanditdelägare, som icke svarar för bolagets förbindelser, ansetts kunna vara arbetstagare hos bolaget (1936 nr 75, 1960 nr 18). Socialförsäkringspraxis synes åtminstone i stort sett ha följt samma principer.

Försäkringsrådet har dock icke uteslutit arbetstagareförhållande för delägare i enkelt bolag, när andelen varit ringa. Därvid har övriga delägare räknats som arbetsgivare. Från FD:s praxis är att nämna en dom 7/9 1964 (ref. nr 25: II), enligt vilken en kommanditdelägare, som deltagit i täckande av underskott i bolagets rörelse och sannolikt även i andra avseenden reellt intagit ställning som huvuddelägare, inte räknades som arbetstagare i förhållande till bolaget.

I de fall då delägareskap och arbetstagareförhållande icke ansetts förenliga med varandra, vid handelsbolag och enkla bolag, har i praxis uppkommit spörsmålet att avgöra om det ena eller det andra slaget av avtal föreligger i ett visst fall. Möjligheten av skenavtal om delägareskap i syfte att kringgå kollektivavtalsreglering synes ha föranlett AD att ställa höga krav för att godtaga ett påstått bolagsavtal (se t.ex. 1932 nr 8, 1940 nr 17, 1942 nr 102, 1955 nr 30 och nämnda fall rörande enkla bolag). I NJA 1945 s. 454 uppkom också frågan om två personer stod i bolags- eller arbetstagareförhållande till varandra. Här gällde det om handelsbolagslagens regler om likvidation skulle tillämpas eller om rättsförhållandet kunde upplösas såsom ett tjänsteavtal. Möjligen ställes i dylika fall kraven på ett bolagsavtal mindre höga.

IV

ARBETSMARKNADENS ORGANISATIONER[1]

1. Organisationsväsendet — 2. Fackföreningen och dess medlemmar — 3. Rätten till medlemskap — 4. De fackliga organisationerna som avtalsparter på arbetsmarknaden

1. ORGANISATIONSVÄSENDET

Arbetarnas fackförbund är organiserade efter två skilda principer. Den äldre principen var att alla arbetare inom samma yrke bildade ett riksförbund, den moderna principen är att fackförbund omsluter alla arbetare inom en industri

[1] Litteratur: Se kap. I:3 not 3 samt *Bergström*, Kollektivavtalslagen 2 uppl. 1948 s. 82 ff., *Fagerholm*, Arbetsmarknadsjuridik, Svensk Tidskrift 1948 s. 291 ff., *Jägerskiöld*, Om domstols prövning av föreningsbeslut, SvJT 1959 s. 157 ff., *Folke Schmidt*, Svensk rättspraxis, Kollektiv arbetsrätt, SvJT 1958 s. 215 ff., *Clyde W. Summers*, Collective power and individual rights in the collective agreement — A comparison of Swedish and American law, Yale Law Journal 1963 s. 421 ff., *Svennegård*, Fackföreningarnas frihet, SvJT 1950 s. 10 ff., 88 ff., *Sölvén*, Landsorganisationens nya stadgar, Landsorganisationens skriftserie nr 59, 5 uppl. 1962.

Beträffande de allmänna föreningsrättsliga problemen hänvisas särskilt till följande arbeten: *Arsell*, Utkast till lag angående ideella föreningar, 1919, *Berglund*, Föreningsjustis i Danmark och Sverige, SvJT 1942 s. 193 ff., Betänkande med förslag till lag om registrerade föreningar m.m. SOU 1949: 17, *Hagbergh* och *Nisell*, Lagen om ekonomiska föreningar, 3 uppl. 1963, *Linden*, Förvärv och förlust av medlemskap i ekonomisk förening, 1952, *Rodhe*, Föreningslagen, 4 uppl. 1963, *Romberg*, Om grunderna för en lagstiftning angående ideella föreningar, Justitiedepartementets promemorior 1938: 1, *Per Stjernquist*, Ekonomiska föreningar, Juridiska föreningen i Lund, 5 uppl. 1962.

oavsett yrkesutbildning eller sysselsättning. Industriförbunden dominerar numera över hela linjen, men några yrkesförbund kvarstår alltjämt. Bland industriförbunden märkes: Beklädnadsarbetareförbundet, Byggnadsarbetareförbundet, Lantarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Metallindustriarbetareförbundet, Textilarbetareförbundet och Träindustriarbetareförbundet. Av yrkesförbunden må nämnas: Bokbindareförbundet, Elektrikerförbundet, Litografförbundet, Målareförbundet och Typografförbundet. Därjämte finns ett blandat förbund, Fabriksarbetareförbundet, som har medlemmar bland annat inom byggnadsämnes-, tändsticks-, gummi-, porslins-, kolgruv- och sockerindustrierna.

Från fackliga synpunkter har industriförbundsprincipen ansetts böra äga företräde. Landsorganisationen uttalade sig redan år 1909 för att de gamla yrkesförbunden successivt skulle ombildas till industriförbund. Vid 1912 års kongress antogs i anslutning härtill en organisationsplan, vilken 1926 ersattes av en ny organisationsplan, reviderad 1951. Övergången till industriförbund torde ha påskyndats av att man på arbetsgivaresidan organiserade sig industrivis. Den har dock mött motstånd från vissa grupper av yrkesutbildade arbetare. Som exempel må nämnas, att planerna på ett gemensamt byggnadsarbetareförbund ännu icke kunnat helt genomföras. Alltjämt bildar målarna eget förbund. En viss samverkan sker emellertid mellan olika yrkesförbund inom samma industri, vilket funnit sitt organisatoriska uttryck genom bildande av karteller. Sålunda är typograf-, litograf- och bokbindareförbunden förenade i Grafiska Industrikartellen.

Fackförbunden utgjorde ursprungligen sammanslutningar av olika lokala fackföreningar. Sålunda var Murarförbundet, så länge det utgjorde eget förbund, enligt sina stadgar en central organisation av i Sverige befintliga murarefackföreningar. Medlemskap för den enskilde vanns i avdelningen och icke i förbundet. Utvecklingen har emellertid gått mot en allt starkare centralisering och tyngdpunkten har förskjutits från de lokala fackföreningarna till förbunden. I de flesta fall är de lokala fackföreningarna endast osjälvständiga organ för för-

bundet som utgör den egentliga sammanslutningen. Vanligen har förbundet en avdelning på varje plats. Avdelningen kan i sin tur vara uppdelad på olika verkstadsklubbar eller personalklubbar bestående av de arbetare inom förbundet som arbetar vid ett företag.

Fackförbundets uppgift är att tillvarataga sina medlemmars intressen på arbetsmarknaden. Förbundet förhandlar för sina medlemmars räkning om arbetsvillkoren och uppträder som avtalsslutande part. Det leder strejker, blockader och andra kollektiva aktioner. Understöd lämnas åt de medlemmar, som är indragna i konflikt. Förbundet bistår också enskilda medlemmar, som utsatts för trakasserier från arbetsgivarens sida. De flesta förbunden inom den privata sektorn har satsat fonder till erkända arbetslöshetskassor, som ger medlemmarna försäkring mot arbetslöshet. Flera förbund lämnar understöd vid sjukdom, ålderdom och dödsfall, ofta genom att teckna gruppförsäkringar.

Fackföreningsrörelsen har en viss politisk målsättning. LO har enligt sina stadgar att medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati. Samma ändamål uppställes också i de normalstadgar för förbunden som uppgjorts av LO:s representantskap. I några fackförbunds stadgar betonas den politiska inriktningen starkare. I Metallindustriarbetareförbundets stadgar uttalas sålunda, att förbundet har att verka för utvidgad medbestämmanderätt i företagen och att stödja kravet på produktionens socialisering. Fackförbunden är icke anslutna till något politiskt parti. Detsamma gäller LO. Fackföreningsrörelsen har dock kraftigt stött det socialdemokratiska partiet genom ekonomiska bidrag och vädjanden till sina medlemmar. Enligt det socialdemokratiska partiets stadgar kan de lokala fackföreningarna kollektivt ansluta sig till partiet genom arbetarkommunen på platsen, dock med rätt för enskild medlem att reservera sig mot anslutning. Ett betydande antal av LO:s medlemmar är på detta sätt anslutna till det socialdemokratiska partiet.

Vid lönerörelserna sker en samverkan mellan lokalavdelningarna och förbundet. Initiativ till lönerörelser kan tagas både av

förbundsledningen och av en enskild avdelning. En framställning från en avdelnings sida om upprättande eller uppsägning av avtal förutsätter enligt normalstadgarna, vilka i denna del dock ej är bindande, att avdelningen företagit en sluten omröstning som givit $^2/_3$ majoritet. Framställningen måste godkännas av förbundsstyrelsen. Då fråga är om riksavtal eller andra centrala uppgörelser sammanträder ofta en särskild avtalskonferens bestående av delegerade från de olika lokala avdelningarna.

Förslag till uppgörelse skall enligt normalstadgarna underställas berörda medlemmars prövning. Ett omtvistat ämne har varit frågan, huruvida en sådan omröstning obetingat skulle vara bindande för förbundsledningen. Efter hand har den linjen segrat, att förbundet bör ha vetorätt. Enligt LO:s stadgar gäller sedan 1941, att vetorätten är en ovillkorlig förutsättning för att ett förbund skall kunna vinna inträde i LO. Förbundet måste i sina stadgar upptaga en bestämmelse om rätt för förbundsledningen »att träffa det slutliga avgörandet i frågor om uppsägning av kollektivavtal, om antagande eller förkastande av förslag till sådant avtal samt om vidtagande av stridsåtgärder».

Landsorganisationens (LO:s) uppgifter var enligt dess första stadgar mycket begränsade. LO skulle ha till uppgift att insamla och bearbeta fackföreningsstatistiskt material samt att förmedla ekonomiskt understöd åt förbunden, då dessa nödgades föra försvarsstrider. Huvudsakligen skulle LO således vara en statistikcentral och en återförsäkringsanstalt för fackförbunden. Förbunden skulle ömsesidigt understödja varandra »vid de tillfällen, då arbetsköparne genom lockout sökte hindra organisationsarbetet eller arbetarnes försök att förbättra sina avlöningsförhållanden, ävensom vid alla tillfällen, då föreningsrätten hotas och arbetarne utestängas vid försök att bilda organisationer samt vid lönenedsättningar». LO skulle dock förmedla understöd först när mer än 5 % av ett förbunds medlemmar blivit indragna i arbetskonflikt.

Faktiskt fick LO ett långt större inflytande än dess stadgar angav. Under åren före storstrejken dirigerades lönepolitiken

i väsentliga hänseenden av landssekretariatet. Nederlaget i samband med storstrejken försvagade emellertid LO och tyngdpunkten försköts åter till förbunden. Med 1930-talet inträdde emellertid en ny period av centralisering. LO:s dominerande ställning bekräftades i de nya stadgar som antogs 1941. Genom stadgeändringar 1951 och 1961 har centraliseringen markerats ytterligare.

LO har enligt 1961 års stadgar till uppgift att »utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarataga de löneanställdas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet». Till fullföljande av denna uppgift har LO bl.a. att verka för att de anslutna fackförbundens verksamhet bedrives efter enhetliga linjer och under solidarisk samverkan, med beaktande av gemensamma intressen och under hänsynstagande till den enskildes rätt och samhällets berättigade krav. Landssekretariatet, som är landsorganisationens styrelse, äger att genom ombud deltaga i fackförbundens avtalsförhandlingar och att framställa förslag till uppgörelse. Landssekretariatet har också en viss vetorätt. Sålunda må ansluten organisation icke vidtaga strejk, omfattande mera än 3 % av organisationens medlemsantal, med mindre landssekretariatet lämnat sitt tillstånd. Denna klausul är dock försedd med reservationen, att tillstånd icke må vägras med mindre strejken eller därav föranledd lockout kan befaras medföra avsevärda olägenheter för andra anslutna organisationer, för fackföreningsrörelsen i det hela eller för vitala samhällsintressen. Vidare har landssekretariatet befogenhet att påbjuda sympatiåtgärder i form av arbetsinställelse, blockad och bojkott, berörande vissa eller samtliga anslutna organisationer. Vid strejk eller lockout har ansluten organisation rätt till konfliktunderstöd från och med tredje veckan efter konfliktens utbrott.

Den nuvarande ordningen med centrala överenskommelser om utrymmet för löneökningar återspeglas i 1961 års stadgeändringar. Landssekretariatet — så benämnes LO:s styrelse — skall i god tid före avtalsperiodens utgång behandla avtalsläget och därefter framlägga rekommendation för representantskapet — en församling bestående av representanter för

förbunden jämte landssekretariatets ledamöter. Biträder representantskapet en rekommendation om centrala förhandlingar, går frågan för godkännande till förbunden. Bedömes förutsättningar föreligga för centrala förhandlingar, utser därefter landssekretariatet en förhandlingsdelegation. Sekretariatet kan få fullmakt att träffa överenskommelse med arbetsgivarsidan om framflyttning av uppsägnings- och utlöpningstider.

Kommer en central uppgörelse till stånd mellan delegationerna å ömse sidor, skall enligt LO:s stadgar uppgörelsen föreläggas landssekretariatet för godkännande eller ogillande. De centrala löneuppgörelserna har hittills rättsligen haft karaktären av rekommendationer. De slutliga kollektivavtalen har tillkommit på förbundsplanet. I LO-stadgarna återges detta förhållande sålunda. Representantskapets beslut tillställes de berörda organisationerna, vilka i enlighet med sina stadgar har att besluta huruvida uppgörelsen för deras vidkommande godkännes eller icke.

Den syndikalistiska fackföreningsrörelsen är av helt annan typ än den reformistiska. Syndikalismen hyllar decentraliseringens princip. De lokala samorganisationerna (LS) vilka omfattar alla medlemmar på en plats har full självbestämmanderätt. Centralorganisationens uppgifter är av mera underordnad art. Då de syndikalistiska fackföreningarna har låga avgifter och obetydliga strejkfonder, söker de att undvika att en konflikt göres »till ett i det obegränsade utdraget svältkrig».

De under Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) hörande förbunden är organiserade efter i stort sett samma mönster som fackförbunden inom LO. En del av TCO-förbunden har icke lika utpräglad karaktär av kamporganisationer. I stadgarna för Sveriges Arbetsledareförbund framhålles sålunda, att arbetsledarna måste ådagalägga solidaritet och samhörighet med de företag i vilka de är anställda samt att förhållandet mellan över- och underordnade måste bygga på det ömsesidiga förtroendets grund. Flera TCO-förbund såsom Industritjänstemannaförbundet, Bankmannaförbundet och Fartygsbefälsföreningen har under de senaste åren avsevärt för-

stärkt sina stridsfonder. TCO har en stödfond, ur vilken ansluten organisation vid konflikt äger erhålla kontant bidrag eller lån. Liksom inom LO är konfliktbidraget beroende av den centrala organisationens godkännande av organisationens handlande. Organisationen skall lämna TCO:s styrelse meddelande om sin avsikt att eventuellt utfärda konfliktvarsel.

På arbetsgivaresidan är organisationsväsendet icke lika fullständigt och enhetligt som på arbetstagaresidan. Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) som är den ojämförligt viktigaste organisationen består av ett antal yrkesförbund, som är föreningar av arbetsgivare inom samma eller närliggande fack. Därjämte finns den s.k. Allmänna gruppen, bestående av de arbetsgivare som icke kan inlemmas i något av de övriga förbunden. Varje enskild arbetsgivare som inträder som medlem i ett arbetsgivareförbund blir samtidigt delägare i SAF och har att erlägga avgifter till sitt förbund och till SAF.

Arbetsgivareorganisationernas uppgift är att tillvarataga medlemmarnas intressen i frågor som rör förhållandet mellan medlemmarna och deras anställda. De är således förhandlings- och stridsorganisationer. I motsats till vad som gäller likartade sammanslutningar i flera andra länder befattar sig de svenska arbetsgivareföreningarna icke med frågor om avsättning av eller priser på medlemmarnas produkter. Vissa företagsorganisationer inom hantverket utgör dock en särskild typ. Som exempel må nämnas, att frisörmästarna är sammanslutna i en förening, för övrigt registrerad som en ekonomisk förening, Svenska Frisörföreningen u.p.a., vilken skall »bilda ett nyttigt samband mellan idkare av herr- och damfrisöryrket, för befrämjande av gemensamma ekonomiska intressen». Förut fastställde denna arbetsgivareförening vissa taxor, som medlemmarna var skyldiga att tillämpa på sina tjänster till allmänheten.[2]

Inom SAF råder en stark centralisering. Arbetsgivareförbund som är medlem i SAF eller enskilda arbetsgivare som är delägare har icke rätt att sluta kollektivavtal utan godkännande av SAF:s styrelse. Icke heller får förbund eller delägare för-

[2] Jfr nedan s. 128 f.

klara lockout utan SAF:s medgivande. SAF:s styrelse äger att efter vederbörande förbunds hörande lämna föreskrifter rörande kollektivavtals tillämpning eller om avtalsvillkor vilka icke är reglerade i kollektivavtal. SAF har befogenhet att genom beslut av sin fullmäktigeförsamling påbjuda lockout avsedd att gälla förbund som icke lämnat sitt samtycke därtill. Beslutet skall ange vilka delägare och vilka grupper bland deras arbetstagare lockouten skall avse.

2. FACKFÖRENINGEN OCH DESS MEDLEMMAR

Som bekant skiljer man mellan ekonomiska och ideella föreningar. Som ekonomiska föreningar anses föreningar, vilka har till ändamål att genom ekonomisk verksamhet främja medlemmarnas ekonomiska intressen. Ekonomiska föreningar som är kooperativa kan registreras enligt lagen 1951 om ekonomiska föreningar och därmed vinna rättskapacitet. Rörande ideella föreningar har vi icke någon lagstiftning. En fackförening är en i d e e l l f ö r e n i n g. Detsamma gäller arbetsgivarnas fackliga organisationer. Syftet att främja medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden kan visserligen sägas vara ekonomiskt. Avgörande är emellertid att fackföreningarna icke bedriver en verksamhet vilken är ekonomisk i den meningen som avses i lagen om ekonomiska föreningar. Några arbetsgivareföreningar, som t.ex. Svenska Frisörföreningen u.p.a., är dock ekonomiska föreningar. Arbetsgivareföreningen har då samtidigt en annan verksamhet av ekonomisk art.

En ideell förening erhåller i motsats till en ekonomisk förening rättskapacitet utan registrering. Enligt allmänt vedertagen uppfattning fordras härför att föreningen har en någorlunda fast organisation. Den skall ha antagit stadgar som anger hur ett föreningsbeslut skall komma till stånd och ha valt en styrelse eller annan företrädare för föreningen. Vidare torde man också fordra att föreningen skall ha ett namn, då man i annat fall knappast kan individualisera föreningen.

Föreligger en ideell förening kommer de rättshandlingar som företagits av styrelsen eller annan föreningsrepresentant att

förplikta föreningen. Tillgångarna kommer att bilda en särskild rättslig enhet, en förmögenhetsmassa till vilken föreningens borgenärer har förtursrätt. Rättshandlingar i föreningens namn medför icke några personliga förpliktelser för föreningens representanter eller för föreningens medlemmar. Beträffande den personliga ansvarigheten för medlem gäller dock på den kollektiva arbetsrättens område ett betydelsefullt undantag. Ett kollektivavtal binder nämligen jämväl föreningens enskilda medlemmar.

En förening utgör en grupp individer i samverkan. Med hänsyn till de fördelar medlemskap erbjuder underkastar sig individen, att föreningens organ får en vidsträckt beslutanderätt i olika angelägenheter. Beslut kan fattas mot den enskildes vilja av en majoritet på föreningsstämman eller i styrelsen eller kanske ensamt av en representant för föreningen. När det gäller att bedöma rättsverkningarna av ett föreningsbeslut har man i första hand att söka paralleller med de regler som gäller aktiebolag och ekonomiska föreningar. Man har bl.a. att beakta den allmänna principen att föreningen är skyldig att behandla alla medlemmar lika i den mån stadgarna inte anger att en viss grupp intar en särställning. I flera hänseenden kan stadgarna för en facklig organisation betraktas som ett avtal, som medlemmen underkastat sig genom att ingå i föreningen. Denna uppfattning, att stadgarna är ett avtal, framträder i NJA 1958 s. 438. Sveriges handelsträdgårdsmästarförbund hade vidtagit en stadgeändring enligt vilken vissa medlemmar obligatoriskt skulle bli medlemmar av Sveriges blomsterlökdrivares förening. Två enskilda förbundsmedlemmar ansågs icke bundna av stadgeändringen. Enligt HD:s motivering bygger medlemskap på den enskildes viljeförklaring. Genom sin anslutning till förbundet kunde de två förbundsmedlemmarna icke anses på förhand ha godtagit att bli medlemmar i blomsterlökdrivarnas förening. De hade icke heller eljest förfarit på sådant sätt att de kunde antagas ha ådagalagt vilja att inträda i eller betraktas som medlemmar i denna förening.

Medlemmar av en förening är inte blott enskilda personer utan även underavdelningar av föreningen som t.ex. lokal-

avdelningar av ett fackförbund. Denna framställning kommer, där inte annat anmärkes, att taga sikte på förhållandet mellan en förening och dess enskilda medlemmar. Vad som sägs är emellertid i vidsträckt omfattning tillämpligt även på förhållandet mellan ett förbund och dess underavdelningar.

Först skall behandlas de frågor som rör det interna förhållandet mellan fackföreningen och dess medlemmar. I avsnitt 4 upptages därefter de spörsmål som anknyter till föreningens verksamhet utåt, när föreningen uppträder på arbetsmarknaden som avtalsslutande part.

Medlemskapet i en facklig sammanslutning lägger vidsträckta förpliktelser på den enskilde. Medlemmen är skyldig att betala i stadgarna föreskrivna avgifter. Ofta är han skyldig att vara medlem i den erkända arbetslöshetskassa som verkar inom förbundets område. Vid exceptionella förhållanden såsom vid konflikt torde föreningen ha rätt att utdebitera särskilda avgifter åtminstone när detta är direkt förutsatt i föreningens stadgar.

Medlemmen är skyldig att följa föreningens direktiv. Normalstadgarna för fackförbund föreskriver sålunda att medlem är skyldig att verka för förbundets sammanhållning och utveckling, att ställa sig till efterrättelse stadgarnas föreskrifter och föreningsbeslut samt att iakttaga lojalitet mot styrelsen och andra som utsetts att företräda föreningen. Ofta preciserar stadgarna i detalj medlemmens förpliktelser. Som nämnts har medlem eller delägare i SAF icke rätt att ingå kollektivavtal utan godkännande av SAF:s styrelse. Han är också skyldig att följa föreningens föreskrifter angående tillämpningen av kollektivavtal och om arbetsvillkor vilka icke är reglerade i kollektivavtal. Enligt fackförbundens stadgar är medlem ofta skyldig att, innan han tager anställning på en ny arbetsplats, hos fackföreningen inhämta upplysningar angående arbetsvillkoren och förhållandena på arbetsplatsen. Både i arbetsgivareförbundens och i fackförbundens stadgar finnes jämväl bestämmelser som närmare anger medlemmarnas skyldigheter i samband med konflikt.

Medlemmen har i sin tur vissa anspråk gentemot föreningen.

Främst är det fråga om rätt till understöd vid konflikt. Fackförbunden ger också sina medlemmar s.k. trakasseringsunderstöd eller understöd åt medlem som avskedats på grund av sin verksamhet för organisationen eller som lämnat sin anställning till följd av trakasserier från arbetsgivarens sida. Det är stadgad praxis att medlem ges det biträde med förhandlingar som anses sakligt betingat. Medlemmen kan enligt LO-förbundens normalstadgar även tillerkännas rättshjälp, om han för hävdande av sina intressen gentemot arbetsgivaren nödgas vidtaga rättsliga åtgärder.

De fackliga organisationernas stadgar innehåller i allmänhet noggranna bestämmelser om påföljderna av att en medlem försummar sina förpliktelser gentemot föreningen. För varje delägare i SAF skall årligen bestämmas ett ansvarighetsbelopp. Detta utgör 2 % av lönesumman beräknad på visst sätt. Varje delägare skall avlämna en garantiförbindelse att, utöver avgifterna, till föreningen eller order inbetala en summa, som motsvarar hans ansvarighetsbelopp. Garantiförbindelsen avser i första hand att säkerställa delägarens bidrag vid utdebiteringar i anledning av konflikt, men förbindelsen kan också tillgripas, om delägaren icke fullgör sina förpliktelser gentemot föreningen. Har delägare uppsåtligen brutit mot beslut om lockout eller vissa andra föreskrifter, har han att till föreningen utgiva det skadestånd som föreningen prövar skäligt bestämma. Liknande bestämmelser som lägger i föreningens hand att ensidigt utmäta ett skadestånd vid stadgebrott återfinnes även i de olika arbetsgivareförbundens stadgar.

En vanlig påföljd av stadgebrott är att medlemmen uteslutes ur föreningen. Till frågan om föreningens rätt att utesluta medlem återkommer jag under 3.

Den normala gången när en medlem vill hävda sin rätt gentemot föreningen är att han anför klander mot föreningens beslut. I lagen om ekonomiska föreningar 69 § stadgas — i likhet med vad som gäller aktiebolag — att talan å föreningsbeslut skall väckas inom viss frist vid äventyr att beslutet eljest blir gällande. Beträffande ideella föreningar är rättsläget oklart. Det är tveksamt, om man utan stöd av uttrycklig lagbestäm-

melse kan antaga att rätten till talan försittes. Har medlemmen felaktigt undanhållits en förmån, vartill han är berättigad enligt stadgarna, t.ex. understöd vid konflikt eller arbetslöshet, kan medlemmen i stället för att tala å föreningsbeslutet kräva skadestånd av föreningen (NJA 1936 s. 672). Skadestånd kan också tänkas komma ifråga, om föreningen uppenbart åsidosatt medlemmens intressen vid förhandlingar med arbetsgivarsidan.

Vid klandertalan prövar domstolen huruvida det klandrade beslutet tillkommit i behörig ordning och om det faller inom ramen för vad föreningen må företaga sig enligt stadgarna. Medlemmen kan också mot föreningens beslut invända, att det strider mot likhetsprincipen, en invändning som har betydelse särskilt beträffande beslut om fördelning av föreningens tillgångar eller om utkrävande av avgifter eller andra prestationer till föreningen. Prövningen kan också avse om beslutet är förenligt med allmänna avtalsrättsliga grundsatser. Så t.ex. är en stadgeklausul hos en arbetsgivareförening, att föreningen vid avtalsbrott äger uttaga ett skadestånd ur medlems garantiförbindelse, att betrakta som en vitesutfästelse enligt vilken ena parten äger bestämma vitets storlek. Vitet kan jämkas enligt 36 § avtalslagen, om dess utkrävande skulle vara uppenbart obilligt (jfr NJA 1927 s. 481 II, rörande SAF, och 1946 s. 450, rörande ekonomisk förening).

Sannolikt får man antaga att frågan om giltigheten av ett föreningsbeslut endast kan komma till prövning vid en talan mellan medlemmen och föreningen. En tredje man som beröres av ett felaktigt föreningsbeslut torde inte kunna invända att beslutet är ogiltigt, såvida inte felaktigheten är av en mycket allvarlig karaktär (jfr AD 1946 nr 29).[3]

[3] AD 1946 nr 29 avsåg ett yrkande av en avdelning av ett fackförbund, att en arbetsgivare som var bunden av en organisationsklausul skulle avskeda en arbetstagare som blivit utesluten ur förbundet på grund av underlåten avgiftsbetalning. Arbetsgivaren invände, att beslut om uteslutning skulle fattas av förbundsstyrelsen och att det inte var tillräckligt att, såsom skett, medlemmen av registerföraren strukits ur medlemsregistret. AD ingår på en tolkning av arbetareförbundets stadgar och finner att uteslutningen skett i riktig ordning, varefter domstolen förkastar invändningen.

3. RÄTTEN TILL MEDLEMSKAP

Medlemskapet i en facklig organisation kan för den enskilde vara av största ekonomiska betydelse. Har arbetsgivarna inom ett fack genom en kollektivavtalsklausul förbundit sig att endast anställa medlemmar i ett visst fackförbund, har en arbetstagare som står utanför fackförbundet knappast någon möjlighet att vinna anställning i facket. Ofta är arbetsgivarna — även om de icke är bundna av sådana organisationsklausuler — likväl ovilliga att anställa oorganiserade arbetare. Att det på en arbetsplats finns både organiserade och oorganiserade arbetare eller arbetare från konkurrerande organisationer kan nämligen leda till misshälligheter som kan bli störande för arbetsfreden. För den enskilde företagaren kan det vara av stor betydelse att vara medlem i arbetsgivareföreningen i branschen. I samverkan med andra företagare har han större möjligheter än eljest att motstå arbetarpartens krav.

De fackliga organisationernas stadgar reglerar i allmänhet ingående när en medlem kan uteslutas. Enligt SAF:s stadgar kan ett stadgebrott medföra att delägare förverkar alla rättigheter gentemot föreningen. Han får således icke utöva rösträtt och han har ej heller rätt till understöd vid konflikt. SAF:s stadgar innehåller jämväl bestämmelser om uppsägning. Med en uppsägningstid av 6 månader kan delägare uteslutas ur föreningen oavsett om han gjort sig skyldig till försummelse eller ej.

Enligt normalstadgarna för arbetarnas fackförbund sker uteslutning automatiskt om medlem försummat att under 8 veckor (2 månader) erlägga stadgade avgifter. Uteslutning må också äga rum i en serie andra fall, som t.ex. när medlem uppträtt som strejk- eller blockadbrytare eller när medlem eljest uppsåtligen brutit mot stadgarna eller vägrat ställa sig till efterrättelse föreskrifter som har stöd i stadgar eller kongressbeslut eller när medlem bedriver eller stöder med organisationens

Rättsfallet torde inte böra läggas till grund för en tolkning motsättningsvis att arbetstagaren skulle ha betraktats som medlem, om beslutet varit felaktigt i något hänseende. Som i texten anföres bör detta gälla endast om felet varit mycket flagrant.

ändamål oförenlig verksamhet eller uppträder illojalt. Har medlem övergått till verksamhet utanför förbundets område förutsättes som regel, att medlemmen själv söker utträde. Varje till LO anslutet förbund skall i sina stadgar ha bestämmelser om skyldighet för medlem, som vunnit anställning inom annan ansluten organisations verksamhetsområde eller eljest enligt landssekretariatets beslut skall tillhöra sådan annan organisation, att överflytta medlemskapet till denna. I dessa fall tages sålunda initiativ till »utträde» av organisationen.

Frågan om en ideell förenings rätt att utesluta en misshaglig föreningsmedlem har prövats i en serie rättsfall. NJA 1931 s. 604 gällde ett yrkande att domstol skulle upphäva ett beslut varigenom Stockholms kristliga ynglingaförening uteslutit en medlem. I hovrättens av HD fastställda dom underkändes den uteslutne medlemmens talan med den motiveringen, att föreningen med hänsyn till arten av sin verksamhet måste anses äga själv avgöra frågan om medlemmen fullgjort sina förpliktelser gentemot föreningen. Rättsfallet NJA 1936 s. 672 avsåg icke klander utan talan om skadestånd. En medlem hade uteslutits ur en fackförening därför att han icke följt föreningens anvisning att deltaga i en blockad som förklarats olovlig av skiljenämnd. Medlemmen hade genom uteslutningen bl.a. gått förlustig strejkunderstöd. Fackföreningen dömdes att betala skadestånd till medlemmen, då uteslutningsbeslutet icke ansågs vara rättsligen grundat. NJA 1945 s. 290 rörde klander av ett beslut varigenom en medlem uteslutits ur Metallindustriarbetareförbundet. Anledningen till uteslutningen var att medlemmen på ett avdelningsmöte yrkat, att avdelningen skulle lämna utan avseende ett förbundscirkulär om avstängande av kommunister från förtroendeposter vilket också blev avdelningens beslut. Till grund för uteslutningen åberopades en stadgeklausul att uteslutning kunde ske då medlem vägrade ställa sig till efterrättelse förbundsstyrelsens föreskrifter. Uteslutningsbeslutet förklarades ogiltigt, då det icke visats att medlemmen låtit komma sig till last förfarande som enligt förbundets stadgar berättigade förbundet att utesluta honom. NJA 1946 s. 83 rörde ett liknande fall. En medlem hade uteslutits ur Typo-

grafförbundet därför att han tillhörde ett nationalsocialistiskt parti. Även här underkändes uteslutningen. Meningarna var delade inom HD, men i den fråga som här är av intresse rådde enighet. Domstol ägde pröva det berättigade i en uteslutning.

Man torde få antaga att domstol alltid kan pröva om en ideell förenings beslut om uteslutning av en medlem fattats i *formellt* riktig ordning. Förutsätter stadgarna att uteslutning skall ske med kvalificerad majoritet, bör domstolen sålunda kunna underkänna ett uteslutningsbeslut, om denna betingelse ej varit förhanden.

Är det fråga om prövning av den *sakliga* sidan av ett uteslutningsbeslut, har man att skilja mellan å ena sidan rent ideella föreningar (religiösa föreningar, välgörenhetsföreningar, sällskapsföreningar och liknande föreningar) samt å andra sidan föreningar vilka i likhet med fackliga organisationer har till ändamål att tillvarataga medlemmarnas ekonomiska intressen. Ett beslut av en rent ideell förening kan såsom framgår av rättsfallet NJA 1931 s. 604 icke prövas av domstol på sakliga grunder. Föreningen avgör således autonomt om medlemmen brustit i sina förpliktelser gentemot föreningen. En rent ideell förening torde ha rätt att utesluta en misshaglig medlem på godtyckliga grunder, även om stadgarna icke innehåller några bestämmelser om uteslutning. Den uteslutne medlemmen torde kunna få uteslutningsbeslutets sakliga sida prövad i rättslig ordning endast om en sådan prövning är direkt förutsatt i stadgarna.[4]

Beträffande föreningar som avser att tillgodose medlemmarnas ekonomiska intressen är läget däremot ett annat. Man har på denna punkt betraktat föreningens stadgar som ett avtal mellan medlemmarna om villkoren för samverkan dem emel-

[4] En invändning att domstol på grund av föreningens karaktär icke äger att pröva ett uteslutningsbesluts materiella riktighet är icke att betrakta som en sådan invändning om rättegångshinder som kan föranleda särskilt beslut om att målet skall avvisas eller ej (jfr RB 34: 3). Domstolen har — då bestämmelserna om mellandom icke är i detta fall tillämpliga — att taga ställning till invändningen först i samband med den slutliga prövningen av målet. Se NJA 1956 s. 554.

lan. Domstolens prövning avser jämväl beslutets sakliga riktighet. Uteslutningsbeslutet upphäves, om föreningen icke visar att medlemmen gjort sig skyldig till ett förfarande som enligt stadgarna medför uteslutning.[5]

Reglerar icke stadgarna för en facklig organisation frågan om uteslutning, torde man få tillämpa allmänna kontraktsrättsliga grundsatser. Uteslutning bör kunna ske även utan uttryckligt stöd i stadgarna, om medlemmen uppträtt på ett sätt som strider mot en väsentlig förutsättning för överenskommelsen om samverkan, som t.ex. om medlemmen motverkat föreningens i stadgarna angivna ändamål. En uteslutning kan också vara påkallad som en reaktion mot att medlem deltager i en olovlig stridsåtgärd. Ett exempel ger 22 § FFL. En organisation som är underkastad bestämmelserna i 3 kap. FFL är skyldig att inskrida mot medlemmar som ej respekterar den fredsplikt som då gäller. Enligt det anförda lagrummet må föreningen, oavsett vad stadgarna innehåller, utesluta medlem för en tid av intill ett år.

Vissa fackliga organisationer har i sina stadgar en klausul som lägger i föreningens hand att på rent subjektiva grunder utesluta medlem. En arbetsgivareförenings stadgar föreskriver t.ex. att styrelsen äger utesluta medlem som styrelsen anser olämplig. Det är således icke fråga om hans lämplighet i objektiv mening utan om hans olämplighet enligt styrelsens eget bedömande. Frågan är om en sådan klausul kan tilläggas obegränsad giltighet. Enligt äldre uppfattning var så förhållandet.

[5] Svea hovrätt har i en dom den 7 april 1958 icke ansett sig böra pröva den sakliga giltigheten av ett beslut av Stockholms Tandläkareförening att utesluta en medlem R. med motiveringen, att domstols prövning av den sakliga riktigheten av uteslutning finge begränsas till fall då en uteslutning medförde avsevärd svårighet för vederbörande att genom utövande av yrket vinna sin utkomst. En ledamot förenade sig om slutet men på annan motivering. En ledamot var skiljaktig beträffande slutet. Talan fullföljdes inte. I de föreliggande avgörandena av HD finns ingen antydan, att HD då fråga är om uteslutning skulle uppdraga en gräns mellan organisationer som har faktiskt monopol och andra organisationer. Att läget är annorlunda beträffande rätten att vinna inträde framgår av det följande. Enligt min mening bör denna hovrättsdom icke anses vägledande.

I samband med behandlingen av ett förslag till lagstiftning om ideella föreningar av 1911 uttalade sålunda lagrådet, att stadgarna för en ideell förening borde få innehålla en bestämmelse genom vilken utväg kunde beredas majoriteten i en förening att från sig skilja medlem med vilken den av någon, måhända på förhand ej beräknelig anledning funne sig icke kunna samverka. Denna uppfattning kan icke längre upprätthållas då det gäller föreningar som i likhet med de fackliga organisationerna avser att tillvarataga medlemmarnas ekonomiska intressen. Man har här att tillämpa den allmänna principen att en part i ett kontraktsförhållande icke får utkräva sin formella rätt på ett sätt som skulle leda till uppenbar obillighet, en rättsgrundsats som kommer till uttryck bland annat i 8 § skuldebrevslagen och i 34 § försäkringsavtalslagen. På medlems yrkande bör domstol därför kunna pröva om uteslutningsbeslutet med hänsyn till den föreliggande situationen får anses uppenbart obilligt (jfr NJA 1946 s. 83, justitierådet Ericssons votum).

I linje med vad nu sagts ligger ett avgörande, NJA 1958 s. 654, rörande en uteslutning från Handelstjänstemannaförbundet. HD underkände en invändning mot domstols behörighet att pröva uteslutningen, vilken invändning grundade sig på en stadgeklausul, att tvist icke fick dragas inför domstols prövning. Skiljedomsförfarande var icke anvisat.

Det är en oklar fråga, huruvida en enskild medlem äger att efter skälig uppsägningstid utträda ur sin fackliga organisation för att på så sätt befria sig från sina förpliktelser gentemot organisationen. Fackförbundens stadgar förutsätter i allmänhet, att medlem som alltjämt är verksam inom organisationens område icke kan beviljas utträde. Även om man med stöd av allmänna rättsgrundsatser skulle antaga, att medlem skälig tid efter uppsägning skall anses ha lämnat organisationen, kan i vissa situationer organisationens intresse att behålla en medlem tänkas gå före medlemmens intresse att frigöra sig från sina förpliktelser. Råder arbetskonflikt inom organisationens område, bör måhända organisationen med stöd av stadgarnas föreskrifter kunna hindra en medlems utträde om hans an-

sökan har samband med att han önskar undandraga sig de bördor som föranletts av konflikten.

Till slut må tilläggas att medlem som uteslutits eller som självmant utträtt ur föreningen icke torde ha rätt till andel i föreningens tillgångar. Detta torde gälla även för det fall att uteslutningen skett stadgestridigt. Samma grundsats har i praxis ansetts tillämplig när en avdelning utträtt eller uteslutits ur ett förbund (NJA 1926 s. 2, jfr NJA 1935 s. 518).

Ett särskilt spörsmål är *rätten att vinna inträde* i en facklig organisation. I LO:s stadgar angives, att varje fackförbund är skyldigt att i sina stadgar upptaga en bestämmelse om rätt för envar inom förbundets verksamhetsområde anställd arbetare att vinna inträde i organisationen. Skulle ett förbund vägra att intaga någon som medlem som uppfyller villkoren för inträde, kan ett ingripande ske från LO. Enligt sina stadgar har LO nämligen att verka för att de anslutna fackliga organisationernas verksamhet bedrives under hänsynstagande till den enskildes rätt. Även SAF:s stadgar förutsätter möjligheten av en omprövning. Avslås en ansökan om inträde i ett yrkes- eller ortsförbund under SAF, äger sökanden att hos föreningens styrelse anmäla ärendet för den åtgärd vartill styrelsen finner omständigheterna föranleda. Normalstadgarna för fackförbunden går ett steg längre. Den som fått sin ansökan om medlemskap avslagen äger hänskjuta tvisten till avgörande av skiljemän.

Kan en person som formellt uppfyller de i stadgarna angivna kvalifikationerna i rättslig ordning tvinga sig till ett medlemskap? Har ett fackförbund i överensstämmelse med normalstadgarna en klausul om skiljedom, är det givetvis bundet av skiljenämndens utslag. Vilken rätt som tillkommer den som vägrats medlemskap i övriga fall har länge varit tveksamt. Tidigare har man i allmänhet ansett, att en ideell förening ensam bestämmer om den vill upptaga en ny medlem och att ett avslag på en inträdesansökan icke skulle kunna prövas i rättslig ordning. Även på denna punkt har emellertid uppfattningen svängt under insikt om vilken ekonomisk betydelse det har för den enskilde att vinna inträde i en facklig organisation.

Ett betydelsefullt avgörande är rättsfallet NJA 1948 s. 513. Fallet gällde en norsk murare som vägrats inträde i Murareförbundet och dess stockholmsavdelning. Enligt förbundets stadgar ägde murare tillhörande utländskt förbund med vilket LO samarbetade att utan särskild avgift överflytta sitt medlemskap till det svenska förbundet. Beträffande rätten att vinna inträde gällde eljest den från LO:s stadgar hämtade föreskriften, att förbundet och dess avdelningar skulle vara öppna för var och en inom förbundets verksamhetsområde anställd arbetare. Domstolarna förelade stockholmsavdelningen vid visst vite att antaga norrmannen som medlem. Enligt HD:s motivering hade arten och omfattningen av förbundets verksamhet medfört, att arbetare inom murareyrket för erhållande av arbetsanställning och därmed för sitt uppehälle var väsentligen beroende av att tillhöra förbundet. Med hänsyn härtill och i enlighet med den i stadgarna angivna grundsatsen att förbundet skulle vara en öppen sammanslutning kunde avdelningen inte utan giltig anledning vägra inträde för den som sökte medlemskap. Rättsfallet 1948 s. 513 bygger på tankegångar liknande dem som tidigare kommit till uttryck inom den offentliga rätten, när det stadgas att erkända arbetslöshetskassor skall vara öppna eller att ett företag med monopolställning är skyldigt att ställa sina tjänster till allmänhetens förfogande. Det förtjänar att nämnas, att 1951 års lag om ekonomiska föreningar i motsats till tidigare lag bygger på grundsatsen att förening skall vara öppen.

4. DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA SOM AVTALSPARTER PÅ ARBETSMARKNADEN

Ett kollektivavtal som slutes av facklig organisation har säregna rättsverkningar. Avtalet binder icke enbart föreningen enligt de grundsatser som i allmänhet gäller avtal ingångna av en förening. Kollektivavtalet är enligt 2 § KAL bindande jämväl för medlem av den avtalsslutande föreningen. Att kollektivavtalets rättsverkningar berör även medlemmarna ger på sätt som anges i det följande upphov till en serie problem.

En första förutsättning för att en förening skall äga att ingå kollektivavtal är att föreningen har rättskapacitet. Uppfyller föreningen icke förutsättningarna härför, får en rättshandling som tillkommit i föreningens namn bedömas efter allmänna avtalsrättsliga grundsatser. Ett kollektivavtal som ingåtts för föreningen kan då icke medföra bundenhet för någon enbart på grund av hans medlemskap. Den enskilde kan tänkas bli bunden först under förutsättning att representanten varit bemyndigad att företräda honom enligt vanliga fullmaktsregler (AD 1933 nr 61).

Stadgarnas bestämmelser om föremålet för föreningens verksamhet och verksamhetens syfte anger ramen inom vilken föreningsorganen kan företaga rättshandlingar på föreningens vägnar. En betydelsefull begränsning av organens behörighet följer också av den förut omnämnda principen att föreningen är skyldig att behandla sina medlemmar lika.

En jämförelse med aktiebolagsrättsliga regler är ägnad att klargöra rättsläget. Enligt 76 § aktiebolagslagen må bolagsstämma ej besluta om användande av bolagets vinstmedel eller övriga tillgångar eller om åtagande av förpliktelse för ändamål som är uppenbart främmande för föremålet för bolagets verksamhet eller för verksamhetens syfte. Stämman får ej heller besluta om sådan åtgärd att uppenbarligen fördel beredes vissa aktieägare till nackdel för bolaget eller övriga aktieägare. Samma begränsningar gäller enligt 91 § för styrelsen och andra representanter som företräder bolaget i förhållande till tredjeman. Sanktionerna för dessa regler gestaltar sig olika beträffande beslut av bolagsstämma och beträffande rättshandlingar företagna av styrelsen eller andra representanter. Ett bolagsstämmobeslut som åsidosatt bestämmelserna i 76 § kan endast upphävas efter klandertalan som skall väckas inom viss tid (138 § 1 mom. 2 st.). Har klandertalan ännu icke anställts eller har klanderfristen gått till ända betraktas beslutet som giltigt, även om det skulle vara materiellt felaktigt. En rättshandling med tredjeman som företages av styrelsen eller annan företrädare drabbas av ogiltighet om tredjeman varit i ond tro (93 §). Tredjeman är skyldig att känna till den i bolagsregistret

intagna uppgiften om föremålet för bolagets verksamhet och verksamhetens syfte men kan däremot tänkas åberopa att han ej insett eller bort inse att det faktiskt förelåg ett överskridande av befogenheten. Har tredjeman varit i god tro härom, blir handlingen bindande. Rättshandlingen kan icke rubbas genom klandertalan från bolagets sida, även om rättshandlingen enbart skulle utgöra en verkställighetsakt från styrelsens sida av ett felaktigt bolagsstämmobeslut. För att en rättshandling som slutes med tredjeman i ond tro skall bli ogiltig, förutsättes att styrelsen eller annan företrädare för aktiebolaget åberopar ogiltigheten och yrkar rättshandlingens återgång. En aktieägare kan däremot icke framställa en sådan invändning mot tredjeman. Han har inga andra möjligheter att ingripa än att begära skadestånd av styrelsen eller företrädaren eller att försöka få en ny styrelse tillsatt, vilken är villig att göra gällande ogiltigheten gentemot tredjeman.

De regler som nu redovisats får i huvudsak antagas vara tillämpliga även på fackliga organisationer. Klander förutsättes för upphävande av ett föreningsbeslut som är främmande för föremålet för föreningens verksamhet eller för verksamhetens syfte. Efter vad förut antytts är det en öppen fråga, om klandertalan är begränsad till viss frist. Gentemot tredjeman i god tro är föreningen bunden. Man får dock antaga, att tredjeman är skyldig att skaffa sig kännedom om föreningsstadgarnas innehåll trots att stadgarna icke finnes tillgängliga i något offentligt register.[6]

Delvis andra grundsatser torde böra tillämpas när det gäller ett kollektivavtals rättsverkningar för den enskilde medlemmen. Föreningsorganens beslut att ingå ett kollektivavtal betyder från den enskilde medlemmens synpunkt ungefär detsamma som ett föreningsbeslut, vilket ålägger honom att betala en viss avgift eller att fullgöra annan prestation till föreningen. Utgångspunkten bör därför vara att den enskilde medlemmen icke är bunden i förhållande till tredjeman i vidare mån än han

[6] Jfr *Nial*, Aktiebolags och andra företags borgensförbindelser, 1948, s. 30.

är bunden i förhållande till föreningen. Det bör stå honom fritt att göra gällande en invändning mot tredjeman att kollektivavtalet icke är bindande därför att föreningsorganet överskridit sin befogenhet. Konsekvensen av denna ståndpunkt är att ett kollektivavtal stundom kan tänkas vara bindande för föreningen men ej för enskilda medlemmar. Detta skulle sålunda bli fallet när medlemmen, men ej föreningsorganet åberopar ogiltigheten.

Man kan ställa frågan, om medlemmen bör kunna göra gällande ogiltigheten mot tredjeman, även om denne skulle vara i god tro. AD synes dock följa den allmänna associationsrättsliga principen att rättshandlingen blir bindande så snart tredjeman är i god tro. AD 1941 nr 109 gällde ett fall då en arbetsgivareorganisation slutit ett kollektivavtal som avsåg både åkeri- och vedgårdsrörelse. AD lämnade utan avseende en invändning från en medlem, att kollektivavtalet icke skulle gälla hans vedgård därför att han var ansluten till organisationen endast för åkerirörelsen. I sin motivering anförde AD, att tredjeman-fackföreningen icke före avtalets tillkomst blivit underrättad om att den ifrågavarande arbetsgivarens anslutning till arbetsgivareföreningen endast avsåg vedgården. Fackföreningen hade icke heller av andra grunder haft anledning att förstå, att arbetsgivareorganisationen i förhållande till arbetsgivaren ifråga icke skulle ha ägt befogenhet att sluta kollektivavtal om arbetet vid vedgården.

Inom ramen för sina stadgar äger föreningen som nu framhållits att sluta kollektivavtal som binder den enskilde medlemmen. Hur vidsträckt är eljest föreningens behörighet att företräda medlemmen? Innebär föreningens behörighet att sluta kollektivavtal rätt för föreningen att i tvist rörande den enskilde medlemmens förhållande träffa en uppgörelse för medlemmens räkning? Frågan kan också uttryckas sålunda: Förvärvar den enskilde medlemmen genom kollektivavtal en självständig rätt gentemot motparten som icke kan ändras utan medlemmens samtycke?

Den angivna frågan besvaras icke av KAL. 2 § anger endast, att ett kollektivavtal är bindande jämväl för medlem i för-

eningen. 2 § KAL kompletteras av 13 § LAD vilket stadgande ger föreningen rätt att föra talan för den som är eller varit medlem i föreningen. Medlemmen får icke själv föra talan, om han inte visar att föreningen undandragit sig att föra hans talan.[7] Enligt AD:s praxis är medlem som vill föra talan skyldig att iakttaga de tidsfrister som må vara föreskrivna i förhandlingsordning (1944 nr 20, 1950 nr 65, jfr 1951 nr 17, 1962 nr 37).[8] Medlemmen är också bunden av skiljedomsklausul i kollektivavtal (1962 nr 8, 21).[9]

Enligt fast praxis bestämmer föreningen ensidigt om tolkningen av kollektivavtalet. Är de avtalsslutande organisationerna ense om att en bestämmelse enligt deras avsikt vid avtalets ingående haft en viss innebörd blir deras medlemmar bundna härav (1944 nr 4, jfr 1941 nr 63, 1947 nr 66). I domen 1953 nr 19 preciseras denna grundsats sålunda. »Den mening, för vilken organisationerna göra sig till tolk, bör ... ha omfattats av dem redan vid avtalets tillkomst, även om detta måhända icke alltid behöver ha kommit till klart uttryck. Och vidare måste tolkningen vara entydig; den får sålunda icke leda till att avtalet i en viss situation skall kunna givas ett innehåll, i en annan likartad situation ett annat.» (Se även 1965 nr 21). Att parternas tolkning strider mot avtalets ordalydelse, hindrar icke att tolkningen skall gälla mot den enskilde medlemmen. Men denne kan i ett sådant fall icke skäligen åläggas att tillämpa bestämmelsen efter partstolkningen förrän han blivit underrättad om denna (1944 nr 4).

Om organisationen med stöd av LAD 13 § för talan för medlemmen följer därmed också en rätt för organisationen att företaga processhandlingar som binder medlemmen. I varje

[7] Jfr nedan s. 184 f.

[8] Jfr Ekelöf, Rättegång, 2 häftet 1963, s. 86.

[9] Kollektivavtalets bestämmelser om skiljeförfarande kan förutsätta, att talan inför skiljenämnd alltid skall anhängiggöras av den avtalsslutande organisationen. Vägrar organisationen att påkalla skiljeförfarande befinner sig medlemmen sakligt i samma läge som i ett fall då hans organisation undandragit sig att föra talan inför AD. Medlemmen bör då själv äga föra sin talan. AD torde då vara rätt forum.

fall måste detta gälla när medlemmen icke själv uppträder inför AD.

Frågan om förenings behörighet att träffa en uppgörelse för en enskild medlems räkning utanför AD rörande en rätt som tillkommer medlemmen enligt kollektivavtalet behandlas i AD 1947 nr 13. Enligt ett kollektivavtal skulle talan i anledning av tvist om avtalets tillämpning anhängiggöras vid AD inom viss frist efter det att förhandlingar mellan parterna förklarats avslutade. Sedan förhandlingar avslutats rörande en viss tvist som rörde en enskild arbetsgivare, medgav den avtalsslutande arbetsgivareorganisationen arbetarparten förlängning av fristen utan att inhämta den berörde arbetsgivarens medgivande. AD förklarade, att organisationen icke var behörig att eftergiva medlemmens rätt. En dylik behörighet måste enligt AD »med hänsyn till dess för organisationens medlemmar djupt ingripande verkningar, kunna grundas antingen på lag eller på bemyndigande av den enskilde medlemmen».[1] Samma fråga kom under bedömande i AD 1958 nr 23. Turlistorna vid ungkarlshotellen i Stockholm hade varit felaktiga, varför vaktmästarna i efterhand ägde tillgodogöra sig ersättning för åtskillig övertid. Fackföreningen träffade med arbetsgivaren en kompromiss. Medlemmarna ansågs obundna av denna uppgörelse, som avsåg »enskilda medlemmars anspråk på redan intjänade, å kollektivavtalet grundade förmåner». Medlemmarna hade i detta fall icke givit föreningen särskilt bemyndigande, inte heller kunde behörighet att företräda dem utläsas ur föreningens stadgar.

Problemet hur man bör bestämma föreningens behörighet att företräda medlemmen är svårlöst. Å ena sidan har man att beakta de praktiska olägenheter vid förhandlingsarbetet som följer av varje begränsning av organisationernas fullmakter. Å andra sidan har man att taga hänsyn till den rättssäkerhetssynpunkt som understrukits av AD, när domstolen framhållit att organisationens behörighet måste grundas antingen »på lag eller på bemyndigande av den enskilde medlemmen».

[1] Jfr AD 1946 nr 31. Se även 1932 nr 68, 1933 nr 46, 1948 nr 74.

Först bör hänvisas till innehållet i föreningens stadgar. Det bör icke vara något hinder att med full verkan i stadgarna föreskriva, att föreningen äger medge förlängning av t.ex. de preklusionsfrister som anges i kollektivavtalens förhandlingsordningar. I övrigt får man bygga på analogi. Föreningen tillägges behörighet att företräda medlem i fall som är likartade med de fall där föreningens behörighet framgår av redan erkända rättsgrundsatser. Föreningen bör enligt min mening vara behörig att för sina medlemmar träffa uppgörelser som har samma karaktär som vanliga avtalsuppgörelser. En förening äger fritt bestämma om ett avtals giltighetstid, om dess uppsägning eller prolongering ävensom med full verkan överenskomma om en klausul, att talerätt förloras om krav ej framställes inom viss tid (1950 nr 65). Att föreningen mitt under en avtalsperiod gör upp med motparten om vissa ändringar för framtiden har likartad karaktär med en uppsägning och ingående av ett nytt avtal.

På arbetsmarknaden är det vanligt att uppgörelser göres retroaktiva och att arbetsgivaren således blir förpliktad att betala ut lönetillägg för förfluten tid. Vanligen har då slutdagen för ett kollektivavtal framflyttats i avbidan på utgången av nya förhandlingar. Överenskommelser om lönetillägg från den ursprungliga slutdagen är uppenbarligen giltiga (1943 nr 93).

I en aktuell tvist rörande enskild medlems rättsanspråk är föreningens behörighet däremot mera begränsad. Som framgått av det föregående har medlemmarna anspråk på att föreningen skall respektera »redan intjänade förmåner».

En särskild fråga är om föreningen är behörig att företräda medlemmen även vid uppgörelser som avser medlemmens personliga avtal. I detta fall är 2 § KAL icke tillämplig. Föreningen har således icke någon på lag grundad fullmakt att träffa avtal som binder medlemmen personligen utan för behörighet förutsättes särskilt bemyndigande (jfr NJA 1957 s. 224). Det är ovisst om föreningen kan grunda ett bemyndigande enbart på en klausul i föreningens stadgar.

På arbetsmarknaden uppträder fackförbunden och deras lokalavdelningar var för sig som avtalsslutande parter. Att den lokala

avdelningen enligt förbundets stadgar endast är ett osjälvständigt organ för förbundet hindrar icke att lokalavdelningen är avtalsslutande part. Utåt framträder avdelningen då som ett självständigt rättssubjekt med en egen föreningsförmögenhet. Enligt AD:s praxis anses lokala avdelningar som självständiga enheter även när det gäller ansvaret för rättskränkningar om förbundet varit den avtalsslutande parten och lokalavdelningen blivit bunden i egenskap av medlem i förbundet. AD fördelar det skadestånd som utdömes mellan förbundet och avdelningen efter liknande grunder som gäller fördelning av skadestånd mellan en förening och dess enskilda medlemmar.[2] I rättsfallet 1946 nr 1 har AD antagit, att också en personalklubb som utgör en underavdelning av en lokalavdelning kan vara en självständig enhet, om den i enlighet med sina stadgar efter förbundets medgivande tager befattning med frågor rörande arbetsförhållanden (se även 1960 nr 12).

Frågan om förbundet eller dess lokalavdelning skall anses som avtalsslutande part kan vålla tvekan, när avtalet är av lokal karaktär men förbundet undertecknat avtalet jämte lokalavdelningen. Det avgörande är, om förbundet avsett att själv inträda som part eller om det i stället skjutit fram den lokala avdelningen. Har förbundet i samband med avtalets tillkomst icke gjort klart vilken väg det avsett att följa, blir frågan vem som skall anses som part en vanlig tolkningsfråga. Med hänsyn till omständigheterna får det i efterhand avgöras vilken inställning förbundet i själva verket intagit och vilken betydelse som kan tillmätas det förhållandet att motparten eventuellt icke förstått förbundsstyrelsens verkliga inställning (AD 1944 nr 104, jfr AD 1934 nr 40, 1942 nr 38, 1944 nr 41, 1946 nr 40). Har lokala förhandlingar skett med biträde av förbundets ombudsman, är det avgörande huruvida förbundet avsett att det endast skulle lämna avdelningen förhandlingshjälp eller att förbundet själv skulle vara part i uppgörelsen. Slutes ett lokalavtal mellan en avdelning av ett fackförbund och en arbetsgivare på platsen, är det brukligt att förslaget till kollektivavtal före det slutliga underskrivandet av lokalavdelningen sändes till förbundet för godkännande och att förbundets godkännande påtecknas handlingen. Syftet med åtgärden är att förbundet skall kunna utöva kontroll över avdelningens handlande. Genom att teckna sitt godkännande på avtalet avser förbundet icke att rikta en viljeförklaring till arbetsgivaren utan endast att bekräfta att hinder icke möter mot avtalets ingående på grund av det föreningsrättsliga förhållandet mellan förbundet och avdelningen. Ett sådant godkännande har därför i praxis icke i och för sig ansetts innebära att förbundet inträder som avtalsslutande part (1932 nr 3, 1944 nr 104).

[2] Se sid. 272 f.

V

KOLLEKTIVAVTALET[1]

1. *Kollektivavtalets tillkomst* — 2. *Vad regleras i kollektivavtal?* — 3. *Allmänna principer för tolkning av kollektivavtal* — 4. *Kollektivavtalets rättsverkningar för organisationens medlemmar* — 5. *Verkan av överlåtelse av arbetsgivarens rörelse* — 6. *Uppsägning av kollektivavtal*

1. KOLLEKTIVAVTALETS TILLKOMST

Ett kollektivavtal grundas liksom varje annat avtal på ett anbud och en accept. Vid förhandlingarna om ett kollektivavtal är som regel bägge parterna verksamma för att leverera

[1] Litteratur: *Adlercreutz*, Kollektivavtalet, Studier över dess tillkomsthistoria, 1954, *Bergström*, Kollektivavtalslagen, 2 uppl., 1948, Samme förf., Arbetsrättsliga spörsmål I, 1950, SvJT 1951 s. 620 ff., *Conradi*, SvJT 1951 s. 360 f., *Lindhagen*, Arbetsledaren, kollektivavtalet och arbetsdomstolen i Skrifter utgivna av Svenska Teknologföreningen nr 14, 1943, s. 109—128, *Sture Petrén*, Arbetsrätten inför vetenskapens forum, SvJT 1949, s. 244 ff., och 508 ff., *Karl G. Samuelson*, Kollektivavtal och förhandlingar, 1951, *Carl Chr. Schmidt*, Avtal och förhandlingar i samlingsverket Människan och arbetet III, 1952, *Suviranta*, Invisible clauses in collective agreements, Scandinavian Studies in Law vol. 9 (1965), s. 177 ff., *Undén*, Från arbetsdomstolens praxis, 1932, *Wistrand*, Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen, 3 uppl. 1948. Åtskilliga upplysningar är att hämta ur kollektivavtalslagens förarbeten. Se särskilt proposition 1928 nr 39. Av äldre arbeten må nämnas: *Barkman*, Promemoria angående svensk lagstiftning om arbetsaftal, 1913, *Hasselrot*, Något om kollektivavtal mellan arbetare och arbetsgivare m.m., 1922, *Olin*, Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen, 1911, och *Undén*, Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt,

material till det slutliga avtalet. Till skillnad från ett flertal andra avtalstyper, som t.ex. försäkringsavtalet och det fraktavtal som kommer till uttryck i konossement, är kollektivavtalet sålunda ett av båda sidor gemensamt uppbyggt dokument. Ett kollektivavtals tillkomst inledes ofta med att den ene eller bägge av parterna avger skrifter med mer eller mindre fullständiga projekt till avtalstext. Efter överläggningar enas man om avtalsklausul efter avtalsklausul. Som regel övertages huvudparten av klausulerna från tidigare avtal mellan samma parter, ibland hämtas klausulen från ett förslag framlagt från ena sidan, ibland åter formuleras klausulen på stunden vid förhandlingsbordet. Ofta förs förhandlingarna med hjälp av en utomstående medlare, som själv kan framlägga förslag till jämkningar i parternas förslag.

För att ett anbud eller en accept skall vara bindande förutsättes att den som givit viljeförklaringen avsett att ikläda sig en förbindelse i förhållande till motparten. Man har att särskilja det fall då en förklaring endast utgör en deklaration hur vederbörande avser att handla för framtiden. Förhållandet belyses av AD:s dom i det s.k. Beckermålet, AD 1932 nr 84. AB Wilh. Becker, som ägde ett antal butiker i Stockholm, hade vägrat att förhandla med sin personal, därför att bolaget var motståndare till tanken på kollektivavtal för butikspersonal. Efter en långvarig strejk löstes konflikten, sedan bolaget inför en särskild förlikningskommission »förklarat sig komma att fr.o.m. dagen för arbetets återupptagande tillämpa» vissa arbetsvillkor. Senare ändrade bolaget en detalj i arbetsvillkoren. AD förklarade, att bolaget icke avsett att sluta avtal med mot-

1912. Vidare må anföras följande nordiska arbeten: *Andersen*, Arbeidsretten og organisasjonene, Oslo 1955, *Berg*, Arbejdsrett, Oslo 1930, *Illum*, Den kollektive arbejdsret, 3 uppl. Köpenhamn 1964, *Einar Nielsen*, Indførelse i arbejdsretten, Köpenhamn 1957, *Rise*, Arbejdsmarkedets nye grundlov, Hovedaftalen af 18. november 1960, Köpenhamn 1962, *Rise*, Faglig voldgift, 1964, *Rise* og *Degerbøl*, Grundregler i dansk arbejdsret, 3 uppl. 1965, samt *Vuorio*, Työsuhteen ehtojen määrääminen (Reglerandet av arbetsförhållandets villkor), Helsingfors 1955, samme förf., Om kollektivavtalets reglerande verkan i nordisk rätt, TfR 1957 s. 38—58. Se även *Suviranta* o.a.a. samt *Kristen Andersen*, Arbeidskamp og arbeidsrett. Et 50 årsjubileum. Oslo 1965.

parten och att bolaget därför varit oförhindrat att handla såsom skett (se även 1934 nr 131). En liknande situation föreligger, när en arbetsgivare efter att ha hört arbetstagarnas synpunkter utfärdar ordningsregler för sitt företag. Att arbetsgivaren handlat i samråd med arbetarparten behöver icke innebära att han avsett att träffa en bindande överenskommelse (1930 nr 71, 1944 nr 24).

Vid förhandlingar om kollektivavtal är det nödvändigt att skilja mellan vad som endast är projekt till avtal och vad som är bindande anbud (1931 nr 44). Ofta bestämmes i kollektivavtal, att en uppsägning av avtalet skall vara försedd med förslag till nytt avtal. Praktiskt räknar man inte med att ett nytt avtal skall komma till stånd genom en omedelbar accept från motpartens sida. Ett förslag av denna art betraktas därför i regel icke som ett bindande anbud. Det står förslagsställaren fritt att ändra ståndpunkt under förhandlingarnas gång (1937 nr 59, jfr 1950 nr 41). På liknande grunder kan icke vilket uttalande som helst till förhandlingsprotokollet anses som en bindande utfästelse. »För att ett protokollsuttalande skall kunna betraktas såsom en avtalsbestämmelse fordras, att parterna enats om att uttalandet skall hava denna karaktär» (AD 1938 nr 133, se även 1951 nr 52).

AD har flera gånger haft att bedöma ett läge, då parterna vid förhandlingarna blivit eniga om avtalets innehåll och detta antecknats till protokollet men parterna varit överens om att senare utfärda ett särskilt dokument rörande avtalet. Har parterna ansett förhandlingarna som definitivt avslutade, har AD under hänvisning till den uppfattning, som gäller bland arbetsgivare- och arbetarorganisationerna, förklarat, att ett avtal kommit till stånd och att dokumentets utfärdande endast varit »ett av praktiska synpunkter förestavat följdförfarande utan självständig rättslig betydelse» (AD 1941 nr 66, se även 1932 nr 20, 1944 nr 104, 1956 nr 29).

I viss utsträckning har parterna på arbetsmarknaden i stället för att ikläda sig direkta avtalsförbindelser valt utvägen att låta en överenskommelse få karaktären av ömsesidiga rekommendationer till medlemmarna. Ett exempel erbjöd överenskom-

melsen mellan SAF och LO av den 28 april 1942 om Allmänna regler för den lokala säkerhetstjänsten. Överenskommelsen var kollektivavtal i förhållande mellan SAF och LO och innebar i detta hänseende bland annat en förpliktelse för de centrala organisationerna att verka för att reglerna skulle bli frivilligt antagna av de anslutna förbunden (jfr 1963 nr 15). Av förbunden skulle överenskommelsen emellertid — frånsett en klausul som rörde skyddsombudens ställning — icke antagas som kollektivavtal utan utfärdas som en gemensam rekommendation. Det viktigaste exemplet ger de regelbundet återkommande centrala uppgörelserna mellan SAF och LO om utrymmet för löneökningar för den kommande avtalsperioden.[2]

Stundom inträffar det att parterna siktat till att skapa en definitiv reglering av sitt mellanhavande men att avtalet likväl endast skall vara ett faktiskt fredsdokument. En sådan mellanväg är emellertid icke tillåten. I rättsfallet 1931 nr 64 hade AD att pröva en förbindelse, vilken gav en närmare reglering av arbetsvillkoren men enligt vilken tvister angående tolkningen av förbindelsen ej skulle få dragas inför domstol. AD uttalade att det kan sättas ifråga, »huruvida rättsordningen över huvud taget medger att, i en överenskommelse, som parterna avsett att vara bindande, de på förhand avstå från rätten att låta sina av överenskommelsen härledda tvister avgöras av domstol, såvida ej annat sätt för tvisternas rättsliga lösande förutsetts. Beträffande kollektivavtal är emellertid tydligt, att en bestämmelse av sådant innehåll är ogiltig.» Överenskommelsen var enligt AD inte förenlig med det tvingande lagbudet om förbud mot stridsåtgärder i 4 § KAL, vilket byggde på förutsättningen av rättsligt avgörande av vissa tvister. Däremot står det parterna fritt att överenskomma om att skadestånd icke får utkrävas som påföljd av avtalsbrott (AD 1935 nr 1, 57, 61, 91).[3] De centrala organisationerna har icke velat utsätta sig för skadeståndspåföljd på grund av de förpliktelser de åtagit sig

[2] Till frågan om ett kollektivavtal eller en rekommendation åsyftats se AD 1934 nr 124, 1950 nr 29, 1955 nr 36.

[3] Semesterlagens regler om skadestånd är däremot tvingande rätt, se AD 1964 nr 13.

genom att inträda som avtalsslutande parter i de olika samarbetsavtalen. Till Huvudavtalet och till Avtalet om företagsnämnder har sålunda fogats protokollsanteckningar att det mellan parterna förutsatts att krav på skadestånd icke borde ifrågakomma de centrala organisationerna emellan eller av förbund riktas mot central organisation på andra sidan. Tankegången har varit, att avtalens upprätthållande de centrala organisationerna emellan måste bygga på det gemensamma intresset av fritt samarbete och icke på rättsliga sanktioner.

Om en skiljenämnd utsedd enligt ett sådant skiljeavtal som avses i lagen om skiljemän meddelat en dom i en tvist om kollektivavtalets innebörd, så har vi ett läge som är jämförbart med ett fall då en tvist avgjorts av AD. Skiljedomen är verkställbar på liknande sätt som en domstols dom, den har också vad som kallas rättskraft. Härifrån bör skiljas det fallet att parterna överenskommer, att en skiljenämnd skall bestämma avtalets innehåll rörande en fråga som parterna icke själva reglerat. Nämnden skapar i detta fall ett avtal och dess beslut är icke att jämföra med en skiljedom enligt lagen om skiljemän. Det tillkommer AD att pröva, huruvida försummelse av part att rätta sig efter skiljenämndens beslut utgör kontraktsbrott och om påföljden därav (1951 nr 33).

För att en viljeförklaring skall vara bindande måste viljeförklaringen vara riktad till motparten. Efter vad som förut nämnts [4] brukar en lokal avdelning av ett fackförbund vilken uppträder som avtalsslutande part sända avtalsförslag till fackförbundet för godkännande. Att förbundsstyrelsen tecknat sitt godkännande å handlingen betyder som regel icke att förbundet avsett att inträda som avtalsslutande part utan syftet är endast att utöva en intern kontroll över avdelningens handlande.[5]

Ett kollektivavtal kan vara ogiltigt på grund av tvång eller svek eller andra allmänna grunder för ett avtals ogiltighet. Är de avtalsslutande parterna å ömse sidor organisationer, är det emellertid uppenbart att starka skäl måste förebringas för att en överenskommelse skall kunna ryggas (jfr AD 1947 nr 3).

[4] Sid. 116.

[5] Jfr även 1932 nr 3.

Någon gång har det förekommit att en enskild arbetsgivare framställt påståendet, att kollektivavtalet var ogiltigt därför att han utsatts för obehöriga påtryckningar (1934 nr 142) eller att motparten lämnat oriktiga uppgifter (1938 nr 38). Stundom har part inför AD åberopat att hans viljeförklaring påverkats av misstag. Enligt tillitsteoriens grundsats kan part emellertid bli bunden av förklaringen, när motparten icke insett eller bort inse hans misstag (1930 nr 72, 1943 nr 28, jfr 1963 nr 11). Det har också förekommit, att part åberopat att en viss förutsättning som part uppställt vid utfästelsens tillkomst sedermera brustit men att AD avvisat invändningen därför att förhållandet ej meddelats motparten och det icke kunde anses, att motparten vid avtalets ingående insett eller bort inse, att förutsättningens uppfyllande skulle vara ett villkor för utfästelsen (1950 nr 59).[6]

Enligt 1 § KAL måste som avtalspart på arbetarsidan uppträda en förening av arbetstagare. Ett avtal med en grupp oorganiserade arbetstagare kan således icke utgöra ett kollektivavtal i KAL:s mening. Under fackföreningsrörelsens första år inträffade det relativt ofta, att kollektivavtal träffades med en grupp oorganiserade arbetare, antingen anledningen härtill var, att en fackförening ännu icke kommit till stånd eller att arbetsgivaren vägrat att förhandla med representanter för fackföreningen. I sin dom 1932 nr 104 har AD haft att pröva verkan av ett dylikt avtal. En långvarig lantarbetarekonflikt i Möre, som föranletts av arbetsgivarnas vägran att sluta kollektivavtal med lantarbetareförbundet, bilades genom en överenskommelse, som på arbetaresidan undertecknades av representanter för de enskilda arbetarna. I sin dom framhåller AD att KAL visserligen uppställer kravet att arbetarparten skall vara en förening av arbetstagare men att det vid lagstiftningens tillkomst förutsatts att även uppgörelser med grupper av arbetstagare, vilka icke framträdde som organisationer, skulle kunna betraktas som kollektivavtal. Ett sådant avtal var icke ett kollektivavtal i KAL:s mening men dess rättsverkan kunde

[6] Frågan om ogiltighet av kollektivavtal på grund av 3 kap. avtalslagen beröres bl.a. i AD 1938 nr 98, 1945 nr 74, 1947 nr 82 (minoritetsvotum).

ändå prövas av AD. Då i LAD angives, att domstolen har till uppgift att döma i mål om kollektivavtal, göres nämligen icke samma begränsning beträffande kollektivavtalsbegreppet som i KAL (se även 1935 nr 149). Ett avtal med ett oorganiserat kollektivum är till sina rättsverkningar att bedöma efter allmänna rättsgrundsatser. Det är att likställa med ett kollektivavtal, som upprättats före KAL:s ikraftträdande.

KAL 1 § föreskriver att kollektivavtal skall upprättas *skriftligen.* Närmast betyder detta att avtalets innehåll skall ha fixerats i ett skriftligt dokument som underskrivits av parterna. En muntlig överenskommelse är således i princip ogiltig. De avgörande motiven för kravet på skriftlighet är att skapa en garanti för att avtalets innehåll är tillräckligt övervägt och att avtalets innehåll bevaras för framtiden. Detta sistnämnda är särskilt betydelsefullt, då kollektivavtalet som regel är bindande för en stor krets av personer.

I målet 1961 nr 1 hade AD att bedöma frågan, om man fick betrakta som kollektivavtal ett skriftligt intyg av två personer att arbetsgivaren lovat att till alla delar tillämpa för orten gällande riksavtal. Intyget hade tillkommit efter arbetsgivarens anvisningar. Anledningen till arrangemanget var dennes personliga motvilja mot kollektivavtal. Handlingen underkändes som kollektivavtal, därför att den saknade partsunderskrift. Intygsgivarna hade synbarligen icke haft uppdrag att för parts räkning sluta kollektivavtal. *Båda* parternas underskrifter är likväl *icke* ovillkorligen nödvändiga. Som bekant anses formkravet vid fastighetsköp i JB 1:2 uppfyllt, när till köparen utlämnats en rättshandling, som undertecknats allenast av säljaren. Under erinran härom har AD i ett flertal rättsfall uttalat, att längre gående fordringar icke kan uppställas ifråga om kollektivavtalets form. Ett giltigt kollektivavtal uppstår sålunda, när — såsom ofta sker — arbetarparten erhåller arbetsgivarens underskrift på en förbindelse, att arbetsgivaren på sin arbetsplats skall tillämpa riks- eller ortsavtalet i facket. (AD 1935 nr 73, 1937 nr 33, 1939 nr 33, 1942 nr 42.)

Kravet att kollektivavtalet skall upptagas i ett skriftligt, av åtminstone ena parten undertecknat, dokument är icke ovill-

korligt. KAL 1 § medger också alternativt att förslag till avtal godkännes genom brev eller att avtalets innehåll upptagits i ett protokoll som till riktigheten vitsordats på sätt parterna överenskommit (1930 nr 55).

Formkravet innebär icke att dokumentet skall tolkas efter ordalydelsen. Det väsentliga är att den handlande anlitat formen »för realiserande av sitt meddelelsesyfte».[7] I rättsfallet 1939 nr 36 framhöll AD, att lagens formkrav icke var uppfyllt när den påstådda avtalsbestämmelsen icke till någon del kunde stödas på innehållet i de vid avtalsuppgörelsen upprättade skriftliga handlingarna utan måste uteslutande grundas på att vid avtalsförhandlingarna rått enighet om bestämmelsen ifråga. (Jfr AD 1931 nr 46, 1938 nr 26.) Att dokumentets text ger ett bristfälligt uttryck för vad som varit avsett saknar däremot betydelse.

Det är oklart i vad mån formkravet skall beaktas ex officio av AD eller om förutsättningen är att part framställer invändning om att formen åsidosatts. Det förra alternativet synes ligga närmast till hands. AD skulle enligt forumregeln i 11 § LAD icke vara behörig att bedöma ett rent muntligt avtal, då ett sådant avtal icke skulle betraktas som ett kollektivavtal. AD har dock i ett fall från sina första verksamhetsår (AD 1932 nr 97) upptagit till bedömande en tvist som rörde tolkningen av en rent muntlig överenskommelse.

Utgör en muntlig utfästelse en väsentlig förutsättning för tillkomsten av det i skrift fixerade avtalet, kan formkravet leda till särskilt stötande resultat. Konsekvensen av formkravet skulle egentligen enligt den traditionella läran vara att hela avtalet skulle bli ogiltigt på grund av förutsättningsfel, om part vägrar att uppfylla det muntliga löftet. Faktiskt har AD i några fall av denna art tillerkänt muntliga utfästelser full rättsverkan. Domstolens tankegång torde ha varit att det förelegat en tillräcklig anknytning till det skriftliga dokumentet.[8]

[7] Uttrycket lånat från *Karlgren*, Studier i allmän avtalsrätt, 1935, s. 80 not 184.

[8] Jfr NJA 1949 s. 91 som avser fastighetsköp samt *Karlgren* SvJT 1950 s. 861 ff. och *Vahlén*, Formkravet vid fastighetsköp, 1951 s. 345 ff.

Ett fall är domen 1936 nr 13. I samband med uppgörelse av en konflikt utfäste sig arbetsgivaren att bereda arbete åt de strejkande närmast efter de oorganiserade arbetstagare, som under konflikten haft stadigvarande arbete hos arbetsgivaren. Under avtalsförhandlingarna förklarade arbetarpartens representant, att han icke kunde underteckna överenskommelsen, med mindre arbetsgivaren utfäste sig att lämna en förteckning över de arbetstagare, som hade företrädesrätt framför organisationens medlemmar. En sådan utfästelse gavs också muntligt. Arbetsgivaren dömdes att fullgöra sitt löfte. Ett annat exempel är AD 1937 nr 133 II. Vid utskrivningen av ett avtal hade en protokollsanteckning fallit bort. Sedan AD konstaterat, att ett misstag blivit begånget, bedömde AD rättsläget som om protokollsanteckningen funnits inskriven i avtalet.

AD har i domen 1945 nr 10 uttalat: »Avtal om ändring i eller undantag från bestämmelse i kollektivavtal måste liksom kollektivavtal i allmänhet upprättas skriftligen för att vara gällande». Det kan diskuteras, om detta generella uttalande är motiverat. I och för sig borde kollektivavtalsparterna kunna överenskomma om avvikelse i ett enskilt fall utan att denna överenskommelse skulle behöva anses som ett kollektivavtal och därmed underkastas formkravet i 1 § KAL (jfr AD 1946 nr 61, 1956 nr 27).

Det skriftliga dokumentet behöver icke fullständigt återge alla de åsyftade villkoren, utan kollektivavtalet kan få sitt innehåll även genom hänvisning till annan rättskälla. En sådan hänvisning föreligger, när en enskild oorganiserad arbetsgivare utfärdat förbindelse att vid sin arbetsplats följa riksavtalet inom facket. Den undertecknande parten blir bunden av ett sådant hängavtal även om han faktiskt icke känt till riksavtalets innehåll. I sin dom 1940 nr 96 framhåller sålunda AD, att »väl måste det anses hava stått i strid mot god ordning, att avdelningen icke samtidigt med att avtalsförbindelsen förelades F. för underskrift delgivit denne texten till det kollektivavtal, som han genom förbindelsen åtog sig att tillämpa, men avdelningens underlåtenhet härutinnan har likväl icke kunnat betaga förbindelsen dess verkan, och F. har sålunda blivit

underkastad avtalets bestämmelser». Genom en sådan hänvisning blir arbetsgivaren också bunden av den tolkning av riksavtalet, som antagits av huvudorganisationerna (AD 1934 nr 31, 1940 nr 84, 1943 nr 34, 69, 1958 nr 22). Det möter inte heller något hinder att hänvisning sker till ett kommande avtal, t.ex. i den formen att arbetsgivaren förpliktar sig att ge sina arbetstagare samma lönehöjning som under avtalstiden kan tillkomma de av riksavtalet bundna arbetstagarna (AD 1929 nr 3; jfr 1945 nr 12, 1960 nr 38).

2. VAD REGLERAS I KOLLEKTIVAVTAL?

Ursprungligen innehöll kollektivavtalen enbart lönetariffer, vilka stundom kompletterades med bestämmelser om arbetstiden. Allteftersom organisationstanken vann erkännande kompletterades kollektivavtalen med bestämmelser om skydd för föreningsrätten, om förhandlingsordning och om fredsplikt. I § 1 KAL betecknas kollektivavtalet som ett avtal »om villkor som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare». Av förarbetena till KAL framgår att man med stadgandets uttryckssätt avsett att markera att kollektivavtal brukar innehålla två typer av bestämmelser, nämligen dels avtalsbestämmelser som hänför sig till förhållandet mellan arbetsgivaren och de hos honom anställda arbetstagarna, dels bestämmelser vilka uteslutande eller i första hand berör förhållandet mellan arbetsgivaren eller arbetsgivareorganisationen, å ena, och arbetarsammanslutningen, å andra sidan. Med termer hämtade från tysk doktrin har man betecknat den förra gruppen av bestämmelser som normativa, den senare gruppen som obligatoriska villkor. Enligt tysk rätt är denna distinktion mycket väsentlig. Endast de normativa reglerna har rättsverkningar för den enskildes tjänsteavtal. I svensk rätt som bygger på den generella grundsatsen, att kollektivavtalet är bindande jämväl för de enskilda medlemmarna, är indelningen av underordnad betydelse. Även de obligatoriska villkoren har ofta

rättsverkan för den enskilde medlemmen. Bestämmelser om t.ex. föreningsrätt och fredsplikt som i första hand tager sikte på organisationerna gäller således också för den enskilde arbetstagaren. Vissa bestämmelser i kollektivavtal är dock till sin natur sådana, att de endast har betydelse för organisationerna, t.ex. bestämmelser som ålägger organisationerna att vara verksamma på visst sätt.

Å andra sidan bör observeras, att parterna i ett kollektivavtal har makt att bestämma, att rättsverkningar av olika klausuler skall stanna på det organisationsmässiga planet, även när klausulen i fråga avser en angelägenhet som i vanliga fall regleras med »normativa» bestämmelser. Ett exempel utgör prisstyrningsklausulerna i kollektivavtalet mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet (verkstadsavtalet). Ackordspris kan fastställas av kollektivavtalsparterna. De särskilda ackordsprislistor som upprättats i denna ordning gäller som ett led i den enskildes tjänsteavtal på samma sätt som en avtalsklausul om minimitimlön. De flesta ackorden inom verkstadsindustrin är emellertid av annan art. Ackordet må enligt verkstadsavtalet bestämmas genom fri förhandling i varje fall mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetare åt vilka ackordsarbete erbjudes. Denna klausul kompletteras av en serie klausuler om hur ackordet skall beräknas. Prisstyrningsklausulerna binder arbetsgivaren. Denne har bl.a. att taga hänsyn till vissa riktpunkter för förtjänstnivån när han erbjuder ackord. Visar ackordserbjudande, att arbetsgivaren sökt att sänka den garanterade förtjänstnivån för enskilda arbetare, har arbetsgivaren gjort sig skyldig till kontraktsbrott mot arbetarorganisationen. I ett sådant fall kan arbetarorganisationen få sig tilldömt ett skadestånd. Den enskilde arbetaren har däremot icke något rättsanspråk; han kan icke kräva ersättning för den skada han lidit därför att han icke nått den förtjänst på ackordet som han haft anledning att räkna med (se bl.a. AD 1932 nr 105, 1934 nr 181, 1944 nr 51, 1953 nr 44).[9]

[9] Se Tjänsteavtalet s. 25 ff., s. 346.

1 § KAL kunde tyckas angiva, att ett kollektivavtal enbart kan röra arbetsförhållandena eller organisationernas verksamhet som intresseföreningar på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet bestämmes ju som ett avtal »om villkor som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare». AD har dock icke upprätthållit någon dylik begränsning med avseende å kollektivavtalets innehåll. Ett stort antal domar har rört klausuler i frisörfacket, främst bestämmelser att arbetsgivaren skall tillämpa viss prislista för sina tjänster till allmänheten eller att han får hålla butik öppen endast under vissa tider (1933 nr 69, 1934 nr 92—95, 1936 nr 37, 1939 nr 49). Tillkomsten av lagen 1953 om motverkande i vissa fall av konkurrensbegränsning inom näringslivet bringade frågan om tillåtligheten av prislistorna i nytt läge. Som föreskrives i 28 § är denna lag visserligen icke tillämplig »å överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare angående arbetslön och andra arbetsvillkor». Ombudsmannen för näringsfrihetsfrågor yrkade den 26 oktober 1957 förhandling inför näringsfrihetsrådet i syfte att undanröja kollektivavtalens minimipriser. Även om dessa bestämmelser ytterst avsåg att sätta arbetsgivaren i stånd att betala överenskomna löner avsåg de omedelbart endast priserna för tjänster till allmänheten. Undantagsregeln i 28 § kunde därför icke åberopas. Efter överläggningar med ombudsmannen anmälde kollektivavtalsparterna att de överenskommit att i sina kollektivavtal ersätta minimipriserna med rekommenderade priser. Ombudsmannen återtog därefter yrkandet om förhandling.[2] [3]

[2] Pris- och kartellfrågor 1959 s. 362 ff.

[3] I domen 1946 nr 17 har AD till och med gått så långt att domstolen förklarat en medlem av en arbetsgivareorganisation bunden av ett kollektivavtal, trots att han icke sysselsatte någon anställd. Fallet gällde en plåtslagarmästare som överträtt kollektivavtalets förbud för arbetsgivare att deltaga i byggnads- och större reparationsarbeten. Detta avgörande är diskutabelt. Det kan sättas ifråga, om en medlem av en arbetsgivareförening som icke har anställda över huvud taget bör anses berörd av kollektivavtalets rättsverkningar.

En omstridd fråga är, huruvida kollektivavtalets bestämmelser om arbetsvillkoren måste ha en viss generell karaktär. Frågan gäller med andra ord i vad mån kollektivavtalet kan avse vissa individuella arbetstagare. Med hänsyn till organisationernas strävanden att skapa likformiga villkor på arbetsplatserna är det naturligt att kollektivavtalens bestämmelser vanligen kommer att beröra en större krets. 1 § KAL talar om »villkor som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare» och synes således förutsätta att avtalsvillkoren skall få betydelse för framtida anställningar. AD:s inrättande som ett specialforum berodde också på övervägandet att en central instans skulle avgöra mål av större räckvidd, även om denna synpunkt inte blev ensam utslagsgivande. Tidigare har jag uttalat att — frånsett visst undantag — som kollektivavtal kunde godkännas endast en överenskommelse som hade betydelse jämväl för kommande tjänsteavtal. Denna ståndpunkt har kritiserats av Bergström, som menar att man som huvudregel lämpligen bör uppställa att kollektivavtalet kan innehålla individuella bestämmelser.

Till att börja med må framhållas, att ett kollektivavtal givetvis kan avse även förhållandena för en arbetsgivare som sysselsätter endast en arbetare, så snart meningen är att avtalet skall vinna tillämpning även om denne skulle ersättas av en annan arbetare (jfr AD 1945 nr 94, som synes ha avsett ett sådant fall). AD har emellertid i åtskilliga fall godkänt som kollektivavtal även uppgörelser som avsett särskilda detaljer i enskilda arbetstagares tjänsteavtal. Som kollektivavtal godtages överenskommelser i samband med biläggandet av en konflikt, att av konflikten berörda arbetstagare skall ha företrädesrätt till återanställning (se t.ex. 1932 nr 104, 185). Som ett led i en allmän avtalsuppgörelse synes AD också godtaga att vissa namngivna arbetare skall ha personliga lönetillägg (1947 nr 2). Däremot har AD i ett mål 1939 nr 107 som rörde ett avtal mellan en vägentreprenör och tio namngivna arbetare förklarat, att fråga om att avtalet »skall kunna betraktas som ett kollektivavtal icke synes kunna uppkomma under annan förutsättning

än att avtalet varit avsett att reglera anställningsförhållandena även för arbetare, vilka efter avtalets upprättande kunde komma att intagas i det med avtalet avsedda vägarbetet». AD gör ett likartat uttalande även i målet 1959 nr 24.

Det gemensamma i de anförda fallen, då överenskommelser rör enskilda arbetstagares tjänsteavtal men likväl erkänts som kollektivavtal, synes ha varit att överenskommelsen ingått som led i en mera omfattande uppgörelse. Som framgår av domarna 1939 nr 107 och 1959 nr 24 har AD icke helt uppgivit kravet att kollektivavtalet bör ha en viss generell karaktär.

3. ALLMÄNNA PRINCIPER FÖR TOLKNING AV KOLLEKTIVAVTAL

Ett avgörande om kollektivavtalets tolkning vid en tvist om avtalets innebörd har ofta central betydelse. Avtalets rättsverkningar träffar en vidsträckt krets av personer. Avgörandet får betydelse inte bara för något som passerat i det förflutna utan blir bestämmande även för framtiden till dess att parterna i samband med förhandlingar om ett nytt avtal kan komma att ge den omtvistade klausulen en ny formulering. AD har utvecklat en rikhaltig praxis rörande principerna för tolkning av kollektivavtal. AD har givit en från allmän avtalsrättslig synpunkt värdefull komplettering av HD:s sparsamma praxis rörande tolkningsspörsmål.

En dom rörande tolkningen av ett avtal har delvis en annan karaktär än en enskild uppgörelse mellan två tvistande. Menar en part som står i ett fortlöpande avtalsförhållande med en annan part att avtalet dem emellan blivit felaktigt tillämpat, ligger det nära till hands att han vid en frivillig uppgörelse med motparten låter det gamla vara vid vad det varit. Det väsentliga från den kränkta partens synpunkt är att avtalet för framtiden kommer att tillämpas på rätt sätt. En dom i en tolkningstvist är emellertid efter vad AD framhåller i domen 1930 nr 2 resultatet av ett objektivt övervägande av avtalets innebörd och är icke som en privat överenskommelse resultat av förhandlingar

mellan parter som har frihet att gestalta förhållandet sig emellan som de önskar. Oavsett om det skulle vara brukligt att parter i privata överenskommelser bestämmer att överenskommelsen skall lända till efterrättelse först från dagen för dess avslutande, måste en dom i en tolkningsfråga enligt allmänna rättsgrundsatser avse avtalets tillämpning från den tidpunkt, då avtalet trädde i kraft och således ha verkan ex tunc. Den av AD antagna principen kan dock icke antagas gälla utan väsentliga reservationer. På grund av parts handlande kan en tolkningsdom i vissa situationer ej bli gällande annat än för framtiden. Sålunda kan en arbetsgivare icke alltid återkräva felaktigt utbetalda löner eller andra ersättningar, om mottagaren varit i god tro.

Vid tolkning av kollektivavtal är den ledande principen — liksom vid avtal i allmänhet — att *vad parterna gemensamt åsyftat skall bestämma avtalets innehåll.* Det är som tidigare framhållits att märka, att kollektivavtalet inom ett fack som regel består av klausuler av olika ålder. Det vanliga är nämligen, att varje nytt avtal oförändrat eller med tillägg eller ändringar övertager klausuler från tidigare avtal. Frågeställningen blir då i första hand, vad som åsyftades när klausulen i fråga vann inträde i avtalet, en tidpunkt som kan ligga många år tillbaka.

Vid tolkning kan man aldrig helt bortse från den omständigheten, att avtalet »förkroppsligats» i skriftligt dokument. Skriften får särskild betydelse när lagstiftaren — såsom fallet är med kollektivavtalet — uppställt den skriftliga formen som villkor för giltighet. Lagens formkrav betyder visserligen icke, att ordalagen tillmätes betydelse mot en gemensam partsavsikt. Tidigare har angivits, att partsavsikten dock måste ha en anknytning till den i skrift fixerade avtalstexten för att den fråga som tvisten gäller över huvud skall anses omfattad av kollektivavtalet. Som angives i det följande återverkar formkravet även på reglerna om bevisbedömningen.

Kan man utröna en gemensam partsavsikt är det likgiltigt att parterna uttryckt sig oklart och att ordalagen närmast pekar

på en annan innebörd (1931 nr 109, 1955 nr 13). Inte heller betyder det då något, att avtalet på vissa arbetsplatser faktiskt under en tid tillämpats på annat sätt än som ursprungligen varit avsett (1931 nr 135, 1933 nr 31, 1934 nr 75, 1939 nr 21, 1944 nr 81, 1948 nr 63, 1949 nr 40, 1965 nr 16). En annan sak är att ordalydelsen och praxis rörande avtalets tillämpning är omständigheter som kan ge vägledning när det gäller att utröna den gemensamma partsavsikten.

Det väsentliga är givetvis vad de avtalsslutande organisationerna avsett och icke hur deras enskilda medlemmar uppfattat avtalets innehåll (1940 nr 16, 1944 nr 4, 1950 nr 65, 1953 nr 19).[4] Har en förlikningsman medverkat vid avtalets tillkomst, får det förslag som denne framlagt till uppgörelse betraktas som grundat på propåer som tidigare presenterats av part. Förlikningsmannens personliga uppfattning om förslagets innebörd är sålunda i förhållande till parternas uppfattning av sekundärt intresse. Synpunkter av denna art torde ha spelat in, när AD vid tolkningstvister inte velat taga hänsyn till vad part anfört om förlikningsmannens uttalanden om innebörden av sitt medlingsförslag. Man torde också kunna mena, att en förlikningsman icke skulle arbeta så fritt som önskvärt om han behövde räkna med att bli kallad att vittna rörande vad som förekommit vid avtalsförhandlingar (1933 nr 96, 1943 nr 28, 1946 nr 43, 1954 nr 51, jfr 1948 nr 65).

Traditionellt har tolkning av avtal betraktats enbart som en fråga om att fastställa den gemensamma partsavsikten. Har uppgift stått mot uppgift om vad som varit åsyftat, har domaren haft att avgöra vad som varit den »riktiga» partsavsikten. Den ena uppgiften har hållits för sann, medan den andra ansetts felaktig eller obestyrkt. Ofta har denna metod använts även vid bedömandet av fall, där en iakttagare måste säga sig, att någon gemensam partsavsikt aldrig förelegat på den omtvistade punkten. Att domaren tolkar fram en gemensam partsavsikt, också när denna är en fiktion, behöver inte betyda,

[4] Ang. den enskilde medlemmens bundenhet av parternas tolkning, se s. 113.

att hans avgörande grundats på fritt skön. Sedan gammalt har man erkänt vissa regler för domarens tolkningsverksamhet — ofta i form av regler om bevisbördan. Mot det traditionella synsättet kan man emellertid invända, att verkligheten ofta kommit att döljas av fiktioner.

Det är mera fruktbart att taga för gott det förhållandet, att tolkningstvister väsentligen har sin grund i att parterna från början haft skilda meningar om avtalets innehåll eller att de inte föreställt sig den situation som föranlett tvisten. Avtalsinnehållet får bestämmas med hjälp av en serie speciella *tolkningsregler*. Så har också AD i det väsentliga sett på sin tolkningsverksamhet. Måhända spelar tolkningsreglerna större roll vid kollektivavtal än vid andra avtal. Enligt den traditionella läran betyder bristande samstämmighet i partsviljan, att något avtal över huvud icke kommit till stånd eller i varje fall, att den omtvistade punkten lämnats oreglerad och därför utgör en olöst intressefråga. Denna konsekvens anses som regel icke önskvärd på kollektivavtalets område (jfr nedan kap. VIII. 4). Stundom skulle den direkt strida mot vad bägge parter faktiskt avsett. De har velat reglera en fråga genom en viss klausul och därvid kanske till och med tagit i betraktande möjligheten att vid ömsesidigt missförstånd avgörandet kommer att ligga i AD:s händer.

I betydande utsträckning har tolkningsreglerna karaktären av normer för parternas insatser vid avtalets uppbyggande. Denna synpunkt, att *tolkningsreglerna är förhandlingsregler*, kan också anläggas på de bevisregler som kommer till användning, då domstol prövar parts påstående att det förelegat en gemensam partsavsikt. Synpunkten äger för övrigt tillämpning även på åtskilliga fall, då domstolen kläder sin tolkningsverksamhet i förutsättningslärans dräkt. Många gånger blir frågeställningen, vem som bär den huvudsakliga skulden till att missförstånd uppkommit.

En naturlig utgångspunkt vid tolkningen av ett kollektivavtal är som vid all tolkning av avtal fixerade i skrift själva *handlingens ordalydelse*, sådan denna är att fatta enligt all-

mänt språkbruk eller språkbruket i den miljö som parterna rör sig i. Ett uttryckssätt som förekommer i lag antages ha blivit använt i sin legala mening. Motsvarande är ju förhållandet även med en handelsterm, som har en klart avgränsad betydelse. Part, som påstår att en bestämmelse har annan innebörd än sålunda följer av ordalydelsen, har bevisbördan härför (1934 nr 75, 1935 nr 126, 1940 nr 31, 1942 nr 76, 1948 nr 79, 1949 nr 6 II, 1950 nr 42, 1951 nr 8, 1953 nr 31, 47, 1955 nr 20, 35, 39, 1956 nr 3, 24, 1958 nr 22, 36). Bevisskyldigheten åligger likaså den part som påstår att det vid avtalsförhandlingarna gått annorlunda till än det justerade protokollet utvisar (1939 nr 44, 1944 nr 101). Det är icke lätt att precist ange vad beviskravet innefattar. Part som vill frångå ordalydelsen torde i varje fall ha att visa att hans uppfattning om avtalets innebörd bort stå klar för motparten (jfr AD 1962 nr 12). För frågan om måttet av den bevisning som skall förebringas har AD tillmätt formkravet väsentlig betydelse. »Om än ordalydelsen ej ensam är avgörande, måste dock — i betraktande särskilt av den i 1 § kollektivavtalslagen upptagna fordran på skriftlig form — stränga krav ställas på en bevisning, som åberopas till stöd för att en bestämmelse, som i sig är klar, skall tolkas på annat sätt» (AD 1948 nr 79, se även 1936 nr 91).

På samma plan som regeln att part bör använda orden i deras vanliga mening ligger grundsatsen, att man vid tolkningen av en klausul som också förekommer i närliggande kollektivavtal tar hänsyn till hur klausulen uppfattas av parterna i dessa avtal (1931 nr 116, 1951 nr 32, 37, 1954 nr 25, 27, 32, 1956 nr 3, 1964 nr 11, 1965 nr 14). Man begär att part som använt ett annat avtal som förlaga skall ha skaffat sig kunskaper om förlagans innebörd.

Vad som nu anförts om ordalydelsen torde kunna sammanfattas sålunda: Är ordalydelsen i och för sig klar, blir denna bestämmande för utgången, där icke part som påstår annat visar särskilt starka skäl för sin ståndpunkt. Ordalydelsen har betydelse även om innebörden skulle vara mera obestämd, men får då vägas mot andra faktorer.

De av AD utformade tolkningsreglerna bygger på värderingen, att part vid avtalsförhandlingar icke kan nöja sig med att vara passiv utan att part i stället har skyldighet att lägga sig vinn om att för andra parten klargöra vad han åsyftar. Denna synpunkt har kommit till uttryck vid bedömandet av det ansvar som bör åligga den som författat den omtvistade klausulen. Den *part som framlagt förslaget*, kan icke senare vid tvist om tolkningen av klausulen stöda sig på skäl som inte är förenliga med klausulens ordalydelse (1947 nr 68, 1955 nr 35). Han får också finna sig i att klausulen vid tvetydighet i ordalydelsen tolkas till motpartens förmån. AD 1934 nr 7 avsåg en tvist om en klausul, att visst lönetillägg skulle utgå för arbete med »invändig» rengöring av ångpannor. Arbetsgivaren hävdade att tillägget skulle avse endast arbete där reparatören befann sig inne i ångpannan under det att arbetarparten ansåg att tillägget även avsåg sådan rengöring av invändiga delar som kunde ske utifrån. Bägge meningarna lät sig förenas med klausulens ordalydelse. Enligt AD hade det i första hand ankommit på arbetsgivaren, som framlagt förslaget, att redogöra för sin ståndpunkt och icke på arbetarna att genom frågor förskaffa sig kännedom, huruvida arbetsgivaren ifråga om tolkningen hade en annan mening än de (se även 1933 nr 169, 1935 nr 83, 1946 nr 2, 1947 nr 17, 1950 nr 29, 1953 nr 20, 1964 nr 22, jfr 1950 nr 46).

Har en serie förslag och motförslag växlats så att man ej kan säga vem som formulerat bestämmelsen, får frågan, vilken av parterna som huvudsakligen bär skulden till att missförstånd uppkommit, avgöras med ledning av olika omständigheter. Avgörande betydelse kan komma att tillmätas det förhållandet, att part under förhandlingarnas gång frånfallit ett förslag om en tilläggsklausul utan att samtidigt klargöra, att han därmed ej avsåg att lämna ett medgivande till motparten, utan att den av honom hävdade tolkningen framgick av den redan föreliggande avtalstexten. Grundsatsen synes vara, att part, som en gång intagit en ståndpunkt, är skyldig att, om han senare övergår till annan ståndpunkt, göra motparten

uppmärksam på detta förhållande (1933 nr 18, 1953 nr 46, 1955 nr 12, se även 1963 nr 4, jfr 1933 nr 96, 135, 169, 1934 nr 40 samt NJA 1949 s. 134, JustR Linds votum).

Ytterligare en väsentlig tolkningsfaktor är den *ordning som före avtalets tillkomst gällt mellan parterna.* Handlingsregeln är, att den som vill genomföra en ändring av rådande förhållanden är skyldig att påpeka detta. Enligt ett kollektivavtal för ett kafé skulle all personal erhålla fri kost. Avtalet angav ej någon inskränkning för sön- och helgdagar, men tidigare hade vid företaget tillämpats den ordningen, att personalen ej fick någon frukost sådana dagar utan att de fria måltiderna endast bestod i middag och ett kaffemål. Med hänsyn härtill fann AD att klausulen om fri kost inte omfattade fria frukostar sön- och helgdagar (1933 nr 58, se även exempelvis 1950 nr 3, 1952 nr 12, 1953 nr 45, 1954 nr 14, 1964 nr 22).

Överhuvudtaget är det en allmän grundsats, att den som hävdar något som får betraktas som ett *undantag från vad som i allmänhet gäller i kollektivavtalsförhållanden* också blir ålagd bevisbördan härför (1940 nr 89, 1943 nr 49, 1955 nr 26, 1961 nr 17, jfr 1963 nr 8). En likartad princip är, att part ej blir bunden av en oväntad och tyngande klausul med mindre motparten särskilt fäst hans uppmärksamhet på klausulen i fråga. Sistnämnda grundsats har dock betydelse väsentligen för konossement och andra ensidigt uppbyggda dokument, den har inte heller vunnit stort utrymme i AD:s praxis. Jämförbara med de ensidiga dokumenten är närmast sådana kollektivavtal som får sitt innehåll genom hänvisning till ett annat kollektivavtal (jfr AD 1934 nr 187, 1937 nr 33, 1945 nr 12). En annan allmän tolkningsprincip, som har särskild betydelse också för sådana fall, är grundsatsen att man i tveksamma fall tolkar en förpliktelse snävt och väljer den innebörd som är gynnsammast för den förpliktade (AD 1940 nr 49, 1960 nr 31, 38).

Gemensamt för de anförda reglerna är, att tolkningen bestämts av förhållandena vid avtalets ingående. Delvis vid sidan faller frågan vilken betydelse som tillmätes *praxis angående avtalets tillämpning.* Har en klausul under en längre tid till-

lämpats på visst sätt utan att den andra parten anmärkt på förhållandet, faller avgörandet ofta till förmån för den som påstår att praxis uttrycker bestämmelsens innehåll. Särskilt gäller detta, om praxis varit känd för den avtalsslutande parten (1930 nr 7, 1933 nr 58, 59, 105, 1939 nr 40, 1948 nr 5, 1952 nr 27, 1953 nr 29, 1954 nr 32, 37, 1955 nr 12, 1956 nr 24, jfr 1952 nr 4, 1953 nr 54, 1955 nr 39, 1956 nr 9, 1960 nr 8, 1963 nr 8, 32). Man kan mena, att förekomsten av stadig praxis utgör ett indicium att avtalet ursprungligen uppfattats av parterna såsom det tillämpats. En praxis av detta slag kan i varje fall utgöra en omständighet som talar för att en tolkning i överensstämmelse med den faktiska tillämpningen är i och för sig rimlig och ändamålsenlig. Det kan emellertid också sägas, att bakom regeln att praxis tillmätes betydelse ligger en preklusionsgrundsats. Domstolen antager, att ledningen för en avtalsslutande organisation bör hålla sig underrättad om en allmän praxis på arbetsplatserna och säga ifrån om organisationen anser denna felaktig. Man kan sätta dessa avgöranden i samband med den grundläggande värderingen att part vid avtalsförhandlingar bör söka klargöra sin ståndpunkt för motparten. Också under avtalets tillämpning bör han uppträda på ett sätt som svarar mot hans uppfattning om avtalets innebörd (se 1965 nr 16). Har sålunda en part vid olika tillfällen då innebörden av en bestämmelse varit uppe till diskussion hävdat skilda ståndpunkter, kan detta tolkas till förmån för den andra parten om denne varit konsekvent och vid alla tillfällen hävdat samma ståndpunkt (se t.ex. 1955 nr 12).

De anförda tolkningsreglerna har en begränsad bärkraft. Det är ju fråga om flera olika moment, t.ex. att avtalet enligt ordalydelsen har viss innebörd, att part författat klausulen, att part ändrat ståndpunkt under förhandlingarnas gång utan att klargöra detta för motparten, att avtalet enligt fast praxis tillämpats på visst sätt. Det är inte alla gånger som sådana moment talar för en och samma lösning av tvisten. Tvärtom händer det ofta att några moment kan anföras till stöd för den ena partens, andra moment till stöd för den andra partens ståndpunkt. Domstolen står då inför uppgiften att jämföra vad

som lagts i den ena och i den andra vågskålen. Det är visserligen så, att några av de anförda tolkningsmomenten har större tyngd än andra. Sålunda torde vid tolkning av kollektivavtal särskild betydelse tillmätas vad som är avtalets klara ordalydelse eller, om ordalydelsen är mångtydig, frågan vilken part som författat avtalstexten. Likväl måste det stundom inträffa, att de angivna tolkningsreglerna inte ger domstolen någon ledning.

Även av andra skäl kan det i det särskilda fallet synas vanskligt att fastställa avtalsinnehållet med hjälp av regler som anknyter till mekanismen vid avtalets tillkomst eller till praxis vid avtalets tillämpning. Det är kanske oklart vad som förekommit vid förhandlingarna, och avtalets ordalydelse ger inte något bestämt besked. Fast praxis har inte heller hunnit utbildas. Domstolen kan också mena, att de vanliga förhandlingsnormerna visserligen pekar på en viss lösning, men att den omtvistade bestämmelsen tillkommit i stor hast under ett pressande förhandlingsskede och att man därför inte bör träffa ett avgörande med utgångspunkt från ett omdöme om vem som huvudsakligen bär skulden till att missförstånd uppkommit. En tillämpning av skuldsynpunkten ter sig också mindre tilltalande, om domstolen skulle komma till uppfattningen, att vid avtalets tillkomst ingendera parten gjorde sig någon föreställning om den situation som tvisten kommit att röra. I dessa olika fall får domstolen söka att på andra vägar finna svaret på frågan vad avtalet skall anses innehålla.

Ger förhandlingsregler eller praxis inte tillräckliga hållpunkter, är det väsentligt vad som för en utomstående framstår som ett naturligt syfte med en omtvistad klausul (jfr 1963 nr 9). Ibland har AD uttryckt problemställningen så, att det gäller att ange vad som »efter mera allmänna överväganden kan framstå som en naturlig avtalstolkning». Domstolen har därvid sökt ledning i sådana omständigheter som de allmänna principer varpå avtalet får anses uppbyggt, de praktiska konsekvenserna av en viss tolkning, förhållandena inom andra fack eller andra faktorer som kommit den ena lösningen att framstå som mera följdriktig eller ändamålsenlig än den andra. (Se AD

1951 nr 44, 1954 nr 2, 3, 11, 12, 1955 nr 13, 37, 1956 nr 42, 1958 nr 36, 1965 nr 7).

Det är icke lätt att ge ett allmänt omdöme i frågan, vilken betydelse AD tillägger de särskilda tolkningsreglerna i jämförelse med allmänna överväganden om den följdriktiga eller ändamålsenliga lösningen. Det vill för en iakttagare synas som om AD under senare år blivit mindre benägen än tidigare att i undervisande ordalag uttala sig om parts uppträdande vid avtalsförhandlingarna. Anledningen härtill kan dock vara, att de särskilda förhandlingsreglerna blivit så inarbetade, att det ansetts räcka att i domen återge hur förhandlingarna faktiskt tillgått för att sedan — utan något moraliserande mellanled — till denna redogörelse knyta en tolkningskonklusion.

Inom kretsen av personer knutna till AD brukar man skilja mellan *principavgöranden* och avgöranden som bygger på tolkning av det individuella avtalet. Med principavgörande avses då en dom som antages vara vägledande vid framtida avgöranden. Som exempel må anföras AD:s avgöranden om rättsverkningarna av sättet att bestämma tidsenheten för lönen, timlön, veckolön eller månadslön. Är lönen beräknad efter timme anses arbetsgivaren i princip icke vara skyldig att betala lön för större antal arbetstimmar än arbete verkligen utförts. Huvudregeln är därför, att arbetsgivaren är oförhindrad att inskränka arbetstiden och till arbetstagaren betala lön endast för arbetstimmar då arbete verkligen utförts (se exempelvis 1936 nr 24 och 1946 nr 15, 1960 nr 31). Utgår lönen i form av veckolön får från fall till fall avgöras, huruvida arbetsgivaren vid arbetsbrist äger permittera arbetstagaren utan skyldighet att betala ut lön för permitteringstiden. (Jämför AD 1941 nr 108, 1943 nr 33, 1948 nr 81 II.) Beträffande månadsavlönade har AD i domarna 1933 nr 132 och 1934 nr 141 funnit, att tillämpligt kollektivavtal slutits under förutsättning att arbetstagaren icke skulle få vidkännas avkortning av lönen på grund av att fullt arbete ej kunnat beredas. För timlön och månadslön gäller således vissa principer. I det förra fallet utgår lön endast för arbetad tid, i det senare fallet äger arbetstagaren rätt till full lön även om arbetsgivaren icke haft

möjlighet att bereda honom full arbetstid. I veckolönsfallet åter beror avgörandet på en tolkning av det individuella avtalet.

Det står icke alltid klart från början, att en viss dom kommer att tilläggas vägledande betydelse. Snarare är det vanliga, att en tvistefråga första gången bedömes enbart med sikte på vad parterna kan tänkas ha åsyftat i det individuella fallet. När samma eller liknande fråga ånyo kommer under bedömande använder domstolen det tidigare avgörandet som modell. Efter hand utbildas så en allmän princip. AD:s domar rörande innebörden av att lön betalas månadsvis belyser detta förhållande. I det första avgörandet 1933 nr 132, anför AD till stöd för sitt avgörande »hänsyn till vad i målet förekommit», varmed synes ha åsyftats dels vissa uttalanden från arbetsgivarsidan när månadslön första gången infördes vid företaget i fråga, dels avtalets faktiska tillämpning. I det andra avgörandet, 1934 nr 141, uttalar sig AD mera kategoriskt. Domstolen anger, att avtalet »bör anses innebära», att en månadsavlönad äger tillgodonjuta sin månadslön, oavsett huruvida arbetsgivaren haft möjlighet att under månaden sysselsätta honom full arbetstid eller icke. I målet 1955 nr 37 anföres de två tidigare målen som belägg för en allmän princip.

Det bör markeras, att den omständigheten att avtalets innebörd i princip är klar icke är ensamt utslagsgivande vid bedömningen av ett enskilt fall. Med hänsyn till vad som utredes om partsavsikten eller vad som eljest förekommit kan avtalspunkten komma att tilläggas en annan innebörd än den för standardfallen gällande (jfr 1953 nr 55 och 1955 nr 37).

4. KOLLEKTIVAVTALETS RÄTTSVERKNINGAR FÖR ORGANISATIONENS MEDLEMMAR

Kollektivavtalets rättsverkningar för organisationens enskilda medlemmar har varit ett mycket omdiskuterat spörsmål. Man har framfört åsikten, att fackföreningen vid avtalsförhandlingarna skulle vara ett ombud för de enskilda arbetstagarna och att kollektivavtalets rättsverkningar skulle vara att bedöma efter allmänna fullmaktsregler. Kollektivavtalet skulle då i

första hand binda medlemmarna. Bland företrädarna för denna *ställföreträdarteori* har meningarna varit delade i vad mån kollektivavtalet jämväl skulle binda föreningen. Ställföreträdarteorin hade anhängare i äldre tysk teori och motsvarande tankegångar har man också kunnat finna i amerikansk rätt under tiden före antagandet av Taft Hartley Act 1947. En annan utväg är att betrakta kollektivavtalet som likställt med andra rättshandlingar som ingås av en juridisk person. Kollektivavtalet binder då föreningen men däremot icke dess medlemmar. På denna *föreningsteori* byggde den tyska »Tarifvertragsverordnung», som gällde åren 1918—1934. Föreningsteorin modifierades dock i den riktningen att kollektivavtalets bestämmelser om arbetsvillkoren ansågs som normativa, vilket innebar att de med tvingande verkan bestämde över medlemmarnas tjänsteavtal. På samma huvudprinciper bygger dagens västtyska lag »Tarifvertragsgesetz» av 1949. Föreningsteorien kan också sägas karakterisera Taft Hartley Act. Enligt denna lag kan några sanktioner icke riktas mot den enskilde strejkande arbetstagaren. Yrkande om skadestånd på grund av brott mot kollektivavtal eller vidtagande av olovlig stridsåtgärd kan endast riktas mot fackföreningen. Den svenska KAL följer en *kombinationsprincip*. Kollektivavtalet förpliktar både fackföreningen och dess medlemmar (2 § KAL).

Valet mellan dessa olika principer har delvis bestämts av politiska orsaker. Att den amerikanska Taft Hartley Act följer föreningsprincipen har samband med att lagstiftaren velat göra den individuelle arbetaren oberoende av fackföreningen närmast i syfte att försvaga fackföreningarnas makt. Bakom den svenska lösningen ligger bland annat övervägandet att kollektivavtalets helgd icke får rubbas av säraktioner från enskilda fackföreningsmedlemmar. Det är lättare för organisationerna att upprätthålla respekten för kollektivavtalet, om jämväl medlemmarna är bundna av avtalet. Under förarbetena till KAL betonades också att de fackliga organisationerna i vårt land hade godtagit uppfattningen, att kollektivavtalet var bindande såväl för organisationen som för dess medlemmar.

Organisationens bundenhet som part i kollektivavtalet (*parts-*

bundenhet) och den enskilde medlemmens bundenhet (*medlemsbundenhet*) är icke av samma art. Vissa delar av kollektivavtalet avser som förut nämnts endast organisationernas verksamhet. Organisationen bestämmer ensam över avtalets uppsägning eller hävande. Reglerna om fredsplikten gestaltar sig på grund av sakens natur delvis annorlunda, när det gäller organisationen och när det gäller de enskilda medlemmarna. Beträffande skadeståndspåföljden gäller för enskild arbetstagare den betydelsefulla inskränkningen, att skadestånd icke får bestämmas till högre belopp än 200 kr.

Det har brukat sägas, att kollektivavtalets normer automatiskt överföres till den enskildes tjänsteavtal. Detta betraktelsesätt kritiseras av Bergström, som betecknar den dubbla konstruktionen som konstlad och överflödig. Det vore enligt Bergström riktigare att säga att den enskilde arbetstagaren i vissa delar av arbetsförhållandet blir bunden enbart av kollektivavtalet, i andra enbart av det personliga avtalet. Den del av tjänsteavtalet som antages löpa parallellt med kollektivavtalet skulle vara överflödigt. I polemik mot Bergström har Sture Petrén [5] framhållit, att den gängse konstruktionen skulle ha betydelse vid beskrivningen av det rättsläge som inträffar när ett kollektivavtal upphör att gälla utan att avlösas av ett nytt avtal. En diskussion av frågan om kollektivavtalets s.k. efterverkningar faller utanför ramen för denna framställning. Det kan emellertid även av andra grunder än dem av Petrén framförda sättas ifråga, om man som Bergström föreslagit bör överge den dubbla konstruktionen. Konstruktionen markerar att vi har två grupper av parallella regler härrörande från olika normkällor, kollektivavtalet och allmänna regler om tjänsteavtalet, och att den sålunda återger att rättsförhållandet icke är uttömt med kollektivavtalets regler, ett förhållande som lätt kan förbises av den som använder Bergströms terminologi. Som senare skall visas [6] kan en enskild arbetstagares ansvar vid kontraktsbrott icke enbart bedömas enligt kollektivavtalet. Vidare är att märka det faktum att med tjänste-

[5] SvJT 1949 s. 244 ff.

[6] S. 269 f.

avtalet följer vissa utfyllnadsregler eller naturalia negotii. Det är icke givet, att tjänsteavtalets utfyllnadsregler också skall anses ingå i kollektivavtalet. Svaret på detta spörsmål har betydelse för bedömandet av fredspliktens omfattning.[7] Samtidigt har vi också att beakta, att kollektivavtalets rättsverkan kan tänkas stanna på det organisationsmässiga planet även när det är fråga om bestämmelser av den typ som vanligen har »normativ» karaktär.[8] [9]

Med principen att kollektivavtalets normer övergår till den enskildes tjänsteavtal sammanhänger nära stadgandet i 3 § KAL att kollektivavtalets bestämmelser angående tjänsteavtalets innehåll är tvingande rätt, där ej annat åsyftats. Arbetsgivare och arbetstagare äger ej träffa överenskommelse som innebär avvikelse från kollektivavtalet i vidare mån än avvikelsen må anses tillåten enligt kollektivavtalet. Det är endast parterna gemensamt som äger ändra kollektivavtalet, ej medlemmarna och ej heller den ena parten i samförstånd med medlemmar å motsidan.[1]

Kollektivavtalets bestämmelser om arbetsvillkoren får i allmänhet anses som tvingande så snart de innehåller för arbetstagaren förmånligare villkor än det enskilda tjänsteavtalet. Denna grundsats uttalas i AD 1931 nr 32. »Då en arbetarorganisation framför krav om kollektivavtal för viss arbetsplats, är syftet att till medlemmarnas fördel åstadkomma en enhetlig reglering av arbetsförhållandena på det kollektiva avtalets grund. För att i och med kollektivavtalets ikraftträdande detta syfte skall nås, fordras att anställningskontrakten ändras i överensstämmelse med det kollektiva avtalets villkor. Man torde också böra antaga att, i regel och såvitt annat ej överenskommits, kollektivavtalet slutes under en sådan förutsättning åtminstone då det innehåller för arbetaren förmånligare villkor än det personliga avtalet.» Avtalets lönetariffer

[7] S. 222 ff.

[8] S. 127 f.

[9] Se vidare Vuorio i TfR 1957 s. 38.

[1] Här må dock erinras om att parterna icke äger obegränsad rätt att disponera över medlemmens rättsställning. Se s. 112 ff.

kan avse minimilöner. Stundom föreskriver kollektivavtalet löner, vilka arbetsgivaren varken får överskrida eller underskrida. Syftet kan vara att skydda enskilda arbetsgivare mot individuella löneaktioner eller att hindra konkurrens mellan olika arbetsgivare om arbetskraften. Att kollektivavtalet innehåller sådana löner kan framgå av omständigheterna och behöver icke vara uttryckligen angivet (AD 1933 nr 185).[2]

AD har i ett flertal fall haft att bedöma tillåtligheten av olika avvikelser. Med stor stränghet har AD uppehållit ogiltighetsregeln i 3 § KAL. En överenskommelse, att arbetstagarna skall genom avdrag på lönen göra insatser i företaget, är enligt AD 1939 nr 54 en ogiltig avvikelse. »Värdet för arbetare av en utav honom gjord insats är i allmänhet synnerligen tvivelaktig, särskilt som i de flesta fall insatser från arbetarnas sida icke torde ifrågasättas, annat än när företaget har att kämpa med ekonomiska svårigheter. — Vid sidan härav skulle ett erkännande av arbetarens rätt att binda sig genom utfästelse att framdeles göra insatser öppna vägen för ett kringgående av lagens förbud mot överenskommelser om minskning av arbetarens genom kollektivavtal bestämda löneförmåner.» I ett annat fall, 1933 nr 122, hade AD att bedöma en överenskommelse, varigenom personalen vid en restaurang avstått från sin rätt till garantilön. Överenskommelsen hade biträtts av personalförbundets ombudsman, oaktat denne ansåg överenskommelsen ogiltig och icke hade haft för avsikt att söka utverka dess godkännande i behörig ordning. Denna omständighet fann AD mycket anmärkningsvärd, men den kunde icke medföra att överenskommelsen skulle anses som bindande. (Se även 1932 nr 42, 1933 nr 143, 1936 nr 69, 1947 nr 73, 1954 nr 32, 1956 nr 9, 14).

Det spelar icke någon roll, att parterna varit medvetna om att deras överenskommelse innebar en avvikelse (1931 nr 113). Det saknar likaledes betydelse, att den arbetstagare, som uppburit för låg lön, skriftligen förklarat att han åtnjutit full lön. På yrkande av fackföreningen eller av den enskilde arbetstagaren kan arbetsgivaren dömas att utge det resterande be-

[2] Se vidare Tjänsteavtalet s. 308 ff.

loppet (AD 1932 nr 68, 1941 nr 7, jfr även 1938 nr 23). Skulle den enskilde arbetstagaren icke framställa något anspråk för egen del, har hans organisation likväl anspråk på allmänt skadestånd, därför att arbetsgivaren icke hållit avtalet i helgd (AD 1932 nr 42).

Har en enskild arbetstagare, då kollektivavtalet maximerar lönen, krävt högre lön än avtalet medger, är han i princip skyldig att återbetala vad han uppburit för mycket. Har arbetstagaren i god tro förbrukat mottaget belopp, kan dock ett återkrav inte alltid medgivas. En sjöman, som i utländsk hamn mot för hög lön påmönstrat ett fartyg, tilläts sålunda att behålla vad han uppburit. Befälhavaren hade varken vid tjänsteavtalets ingående eller sedermera, när hyran utbetalades, gjort förbehåll om återbetalning. Rederiet måste ha förstått att överenskommelse om högre lön var ogiltig. (AD 1938 nr 16.)[3] Det synes vara goda grunder att antaga att arbetsgivaren inte heller är berättigad till återkrav, om han själv tagit initiativet till överbetalning (jfr AD 1930 nr 64).[4]

Kollektivavtalet är bindande icke blott för de medlemmar som tillhört den avtalsslutande organisationen i det ögonblick avtalet kom till stånd utan även för medlemmar som därefter inträtt i organisationen (2 § KAL). Den nykomne medlemmen av ett fackförbund har rätt att få del av avtalets förmåner från den dag arbetsgivaren fått kännedom om att han inträtt i förbundet (1932 nr 176, 1934 nr 6, 1938 nr 66). Den praktiska betydelsen härav är dock icke så stor. Enligt AD:s praxis anses som regel kollektivavtalet bygga på förutsättningen, att arbetsgivaren icke skall tillämpa sämre förmåner för arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen än för organisationens egna medlemmar (se t.ex. 1931 nr 93). Så länge arbetstagaren är oorganiserad, har han dock icke för egen räkning på grund av kollektivavtalet något anspråk på arbetsgivaren. Principen att kollektivavtalet gäller för nya med-

[3] Jfr angående condictio indebiti-situationen NJA 1933 s. 25, 1942 s. 101 samt Hult i Festskrift tillägnad Vilhelm Lundstedt s. 252 ff. och Rodhe, Obligationsrätt s. 84 ff.

[4] Se vidare Bergström, Kollektivavtalslagen s. 80 f.

lemmar har sin betydelse också vid förändringar på arbetsgivarsidan. Ansluter sig en arbetsgivare till en arbetsgivareorganisation som har kollektivavtal med den organisation som representerar hans anställda, blir arbetarorganisationen och dess medlemmar bundna av kollektivavtalet. I AD 1936 nr 7 konstaterades, att en fackförening på denna grund icke längre fick vidhålla en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som tidigare varit oorganiserad.

Såsom angives i lagtexten av 2 § KAL är regeln, att ett kollektivavtal är bindande jämväl för ny medlem, icke tillämplig ifall medlemmen tidigare är bunden av annat kollektivavtal. En arbetsgivare som ansluter sig till en arbetsgivareorganisation kan således icke därigenom frigöra sig från ett kollektivavtal, som han tidigare ingått med fackföreningen på platsen (1937 nr 81, 1943 nr 26, 1952 nr 38, 1953 nr 23).

Den som utträder ur en avtalsslutande organisation upphör ej på grund därav att vara bunden av kollektivavtalet, vare sig han utträder frivilligt eller han mot sin vilja uteslutits ur organisationen (2 § sista punkten KAL, se t.ex. 1951 nr 49). Bundenheten gäller icke bara kollektivavtalets bestämmelser om arbetsvillkoren utan även övriga villkor som har betydelse för medlemmen. I domen 1937 nr 144 förklarade AD sålunda, att en frisörmästare som icke längre tillhörde Svenska Frisörföreningen alltjämt var bunden av kollektivavtalets prislista rörande tjänster till allmänheten. Han var dock icke skyldig att tillämpa högre priser än som gällde vid tidpunkten för hans utträde. Principen om fortsatt bundenhet avser också det fallet att en avdelning utträtt ur ett förbund (1931 nr 143). Har en organisation upplösts, följer av grunderna för 2 § KAL, att organisationens medlemmar icke därigenom upphör att vara bundna av avtalet (1932 nr 180, 1945 nr 31; se även 1950 nr 29).

Bundenhet av avtalet innesluter en bundenhet av fredsplikten. Det har flera gånger förekommit, att grupper av arbetstagare på grund av missnöje med att deras förbundsledning träffat en oförmånlig avtalsuppgörelse utträtt ur sitt fackförbund för att sedan ansluta sig till en konkurrerande fack-

förening eller för att bilda en självständig förening. Den utbrutna gruppen har sedan gått till strid för att framtvinga en fördelaktigare uppgörelse. Då de strejkande medlemmarna icke blivit befriade från sin fredsplikt, därför att de utträtt ur det gamla fackförbundet, har stridsåtgärden varit olovlig (AD 1932 nr 33).

En medlem, som utträtt ur sin förening, måste dock ha möjlighet att självständigt frigöra sig från bundenhet vid föreningens kollektivavtal. AD har ansett att utträdande medlem har rätt att för egen del uppsäga kollektivavtalet med iakttagande av den i avtalet angivna uppsägningstiden. Sker uppsägning, blir han vid avtalstidens slut befriad från bundenheten, även om parterna skulle prolongera avtalet för en ny period. Uppsägningen behöver icke framföras av medlemmen personligen utan kan ske även genom den nya organisation, i vilken han kan ha inträtt (AD 1930 nr 97, 1931 nr 143, 1932 nr 33). Under särskilda omständigheter kan en sådan uppsägning verkställas, medan medlemmen ännu tillhör sin gamla organisation. En arbetsgivare, som vid mitten av året uppsagt sitt medlemskap i sin organisation att upphöra vid årsskiftet, ansågs befogad att till samma tidpunkt för egen del uppsäga kollektivavtalet. Detta skulle eljest på grund av underlåten uppsägning av parterna ha fortsatt att gälla för en ny avtalsperiod (AD 1932 nr 196, se även 1949 nr 16). Skyldigheten att verkställa uppsägning för att undvika avtalets prolongering har i praxis antagits gälla fall, då utträdande medlem varit en arbetsgivare eller då det varit fråga om en grupp arbetstagare som inträtt i en annan organisation. Samma skyldighet gäller icke enskild arbetstagare som utträtt ur organisationen utan att ansluta sig till en annan organisation. Under förarbetena till KAL uttalades nämligen, att en enskild arbetstagare knappast kunde åläggas bördan att uppsäga kollektivavtalet utan att han alltid finge anses fri från avtalet senast vid den tidpunkt, då avtalet ursprungligen var avsett att upphöra. Det förutsattes, att under vissa omständigheter den enskilde arbetstagaren icke skulle vara bunden ens så länge.

5. VERKAN AV ÖVERLÅTELSE AV ARBETSGIVARENS RÖRELSE

Överlåtes ett företag och övergår arbetarstammen i den nye ägarens tjänst, uppstår dels frågan vilken bundenhet som alltjämt kan åvila den gamle ägaren, dels frågan i vad mån den nye ägaren övertar den gamle ägarens förpliktelser. Huvudregeln är enkel. Ett kollektivavtal gäller mellan den avtalsslutande arbetsgivaren och hans anställda. Upphör anställningen hos den gamle ägaren, upphör också därmed dennes förpliktelser enligt kollektivavtalet. Kollektivavtalet häftar icke vid företaget såsom sådant. Den nye ägaren är obunden av avtalets förpliktelser. Denne äger heller icke fordra att få inträda som part i den gamle ägarens kollektivavtal utan härför kräves samtycke av den avtalsslutande parten på motsidan (1935 nr 95, 1949 nr 75).

För att den gamle ägaren i samband med en överlåtelse av företaget skall gå fri från ansvar förutsättes emellertid att överlåtelsen genom uppsägning av tjänsteavtalen eller på annat sätt kommit till de anställdas kännedom. I några domar har AD ansett, att den gamle ägaren alltjämt var ansvarig beroende på att överlåtelsen icke blivit känd utåt. En rörelse hade överlåtits till ett aktiebolag. Rörelsen hade emellertid fortsatt som förut och varken personalen eller dess organisation hade fått kännedom om att en förändring inträtt på arbetsgivarsidan (1934 nr 4, 1945 nr 72, jfr 1940 nr 54, 1962 nr 40, 1964 nr 25).

Att ett företag överlåtits kan innebära vissa nackdelar för arbetarparten. Är den nye ägaren icke bunden av kollektivavtal, står det honom fritt att betala lägre lön än den avtalsenliga. Om rörelsen fortsätter på samma plats med samma personal och med samma utrustning, kan det från fackföreningens synpunkt te sig som juridisk formalism att kollektivavtalet upphört att gälla. Ofta föreställer sig arbetarparten med rätt eller orätt att överlåtelsen skett just i syfte att företaget skall bli befriat från kollektivavtalets förpliktelser.

AD har vid ett flertal tillfällen haft att pröva yrkanden från arbetarsidan, att den gamle ägaren trots överlåtelsen skall svara för kollektivavtalets efterlevnad. Om förändringen varit endast av formell natur eller om en skenöverlåtelse förelegat och meningen icke varit att de

vid överlåtelsen företagna rättshandlingarna skulle ha rättsverkan enligt sitt innehåll, har den gamle ägaren ansetts alltjämt ansvarig för avtalets efterlevnad. På någon av dessa grunder har en överlåtelse frånkänts betydelse när en arbetsgivare överlåtit sitt företag till sina söner eller genom en mellanman till sin fästmö eller till sin make och överlåtelsen icke kommit till synes genom ändrad bokföring eller liknande åtgärder (AD 1935 nr 57, 1939 nr 16 och 52). I AD 1934 nr 184 har en arbetsgivare ansetts ansvarig för avtalets tillämpning vid arbete som utförts av ett handelsbolag bildat av hans anställda, när bolaget varit en konstruktion på papperet och bolagsmännen faktiskt intagit samma ställning till överlåtaren som tidigare (se även 1932 nr 8, 1934 nr 72, 1937 nr 18, 1939 nr 25 och 26, 1940 nr 17).

Eljest har AD varit mycket återhållsam. Flertalet rättsfall hänför sig dock till tidigare år. Att rörelsen fortsatt i samma produktionsformer som förut har icke ansetts utgöra en tillräcklig grund för att den gamle ägaren alltjämt skall vara ansvarig. Ett exempel är AD 1929 nr 60. Ett industribolag, som ägde ett antal fartyg som användes för transport av bolagets varor, hade uthyrt ett av fartygen till en sjökapten, som förut varit anställd i bolagets tjänst, och fartyget hade efter uthyrningen liksom tidigare huvudsakligen använts för transport av bolagets varor. Då sjökaptenen på egen risk drivit fraktfarten och anställt och avlönat besättningen, kunde bolaget icke anses ansvarigt för avtalets efterlevnad. (Se även 1958 nr 31.) AD har inte heller fäst avseende vid att den gamle ägaren haft ett avgörande inflytande eller ett väsentligt ekonomiskt intresse i det nya företaget. AD 1938 nr 77 avsåg ett fall, då en arbetsgivare inom åkerifacket med en av sina arbetstagare bildat ett handelsbolag som övertagit rörelsen. Fackföreningens yrkande att åkeriägaren skulle svara för kollektivavtalets efterlevnad ogillades. Grunden härtill torde ha varit att handelsbolaget oavsett den gamle åkeriägarens delägarskap fick betraktas som ett nytt självständigt rättssubjekt (se även 1932 nr 31 och 32). Till samma resultat kom AD i rättsfallet 1941 nr 62 som avsåg ett fall, då en arbetsgivare överlåtit sitt företag till ett aktiebolag i vilket han ägde nära hälften av aktierna (se även 1929 nr 62, 1931 nr 104, 139, 1932 nr 77, 1933 nr 173, 1935 nr 116, 1936 nr 20, 1940 nr 8, 1943 nr 66).

I vissa kollektivavtal förekommer klausuler som avser att säkerställa arbetarparten mot att kollektivavtalet på grund av överlåtelse upphör att gälla. I rättsfallet 1937 nr 14 hade AD att bedöma innebörden av en klausul mellan ett rederi och restaurangpersonalens fackförening, att rederiet skulle medverka till att kollektivavtalet tillämpades även av restauratriser som kunde komma att övertaga restaurangrörelse på rederiets fartyg. Klausulen ansågs innebära, att bolaget hade att tillse att restauratrisen blev rättsligt förpliktad att

betala en lön enligt kollektivavtalet. Då rederiet försummat detta och restauratrisen betalat de anställda lägre lön än kollektivavtalet, dömdes rederiet att som skadestånd utbetala löneskillnaden. Har den nye innehavaren gentemot fackföreningen åtagit sig att iakttaga kollektivavtalet, har överlåtaren fullgjort sitt åtagande. Överlåtaren är icke skyldig att ansvara för att den nye innehavaren också verkligen respekterar avtalets bestämmelser (1941 nr 75).

Principen att den nye ägaren icke är bunden av den gamle ägarens förpliktelser får betydelse även när samma kollektivavtal kommer att gälla för den nye ägaren, t.ex. därför att denne inträtt som medlem i den avtalsslutande arbetsgivareorganisationen. Den företrädesrätt till arbete som vissa arbetstagare enligt kollektivavtalet kan ha förvärvat gentemot den gamle arbetsgivaren, gäller endast mot denne. En ny arbetsgivare har frihet att själv välja sin arbetskraft. För att en ny arbetsgivare skall bli skyldig att anställa samma arbetstagare som haft plats hos den gamle och följa den turordning som den gamle arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa, fordras ett särskilt åtagande från den nye arbetsgivarens sida (AD 1931 nr 139, 1941 nr 10, 1950 nr 6; jfr även 1932 nr 149, 1945 nr 13).

Det förekommer stundom att den nye ägaren gentemot den gamle utfäster sig att svara för dennes förbindelser. Har en sådan utfästelse bringats till de anställdas kännedom, kan den vara att betrakta som ett avtal till förmån för tredjeman som ger de anställda eller deras organisation ett självständigt anspråk mot den nye ägaren. Huruvida ett sådant åtagande avser annat än ett övertagande av ansvaret för utestående löner och andra ersättningar, beror av en tolkning av åtagandets innehåll.[5]

Det kan också tänkas, att ett kollektivavtal, som gällt för den gamle ägaren, kan bli bindande för den som övertagit rörelsen därför att denne handlat så att arbetarsidan haft skäl att antaga att han åtagit sig att följa kollektivavtalet. I domen 1933 nr 63 antog sålunda AD, att ett bolag som övertagit ett annat bolags rörelse blivit bundet av en överenskommelse att utge vissa reseersättningar, då det nya bolaget under en längre tid utan invändning fullgjort denna överenskommelse. (Se även 1965 nr 10).

[5] Enligt 6 § semesterlagen gäller en särregel beträffande ny ägares ansvar för den gamla ägarens förbindelser. Arbetstagare som övergår i den nye ägarens tjänst äger, utan något särskilt åtagande från dennes sida, rätt att vid bestämmande av semester i anställningen hos den nye ägaren tillgodoräkna sig arbete hos den gamle ägaren. Givetvis kvarstår den gamle ägaren som alltjämt ansvarig. Ang. tolkningen av semesterlagen 6 § se AD 1949 nr 62, 1964 nr 14.

6. UPPSÄGNING AV KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtalen slutes vanligen för viss tid. De flesta riksavtalen och lokalavtalen gäller för relativt korta perioder, vanligen endast ett eller två år. De senaste centrala uppgörelserna mellan SAF och LO har förutsatt tvååriga förbundsavtal. Till avtalet fogas i allmänhet en klausul, att avtalet skall fortfara att gälla för en ny period, om avtalet icke uppsäges av någondera parten viss tid före avtalsperiodens slut. Den vanligaste uppsägningstiden är tre månader. Någon gång bestämmes att avtalet skall gälla tills vidare. Huvudavtalet har sålunda av de berörda fackförbunden antagits att gälla tills vidare med 6 månaders uppsägning. Detsamma gäller avtalet om företagsnämnder. Att huvudavtalet och avtalet om företagsnämnder gäller tills vidare, innebär att dessa avtal förblir tillämpliga även under eljest avtalslöst tillstånd. Ett kollektivavtal som icke innehåller någon bestämmelse om avtalets giltighetstid får betraktas som ett tillsvidareavtal, vilket parterna kan bringa att upphöra med iakttagande av skälig uppsägningstid (AD 1929 nr 15 och 1931 nr 48).

En uppsägning är enligt KAL en formbunden handling, som enligt 6 § skall ske antingen skriftligen eller genom telegram (jfr 1952 nr 38).

I allmänhet gäller att meddelande om uppsägning av avtal går på avsändarens risk. KAL avviker från denna princip. I 6 § 2 st. angives, att giltig uppsägning skall anses ha ägt rum, även om meddelandet icke kommer fram, därest meddelandet »inlämnats för befordran med post eller telegraf så tidigt, att det bort framkomma under tid, inom vilken uppsägning må verkställas». Uttrycket »framkomma» får enligt AD i målet 1950 nr 52 antagas ha samma innebörd som uttrycket »komma till handa» i avtalslagen. Adressaten skall ha beretts tillfälle att omedelbart ta del av meddelandets innehåll. »En försändelse, som en sön- eller helgdag avlämnats på t.ex. ett affärskontor vilket hålles stängt ifrågavarande dag, kan sålunda ej anses ha framkommit förrän påföljande arbetsdags morgon, med mindre adressaten faktiskt tagit del av innehållet tidigare. Därest en uppsägningsskrivelse rekommenderas, är vidare att märka, att den måste avsändas i så god tid, att den kan av mottagaren hinna utlösas å postkontor före uppsägningstidens utgång.» Vid tvist är avsändaren skyldig att styrka, att ett meddelande innehållande en upp-

sägning verkligen avsänts i rätt tid (1938 nr 48, se även 1935 nr 141, 1960 nr 34).

Ofta föreskrives i ett kollektivavtal, att meddelande om uppsägning av avtalet skall vara åtföljt av ett förslag till nytt avtal. En sådan klausul kan antingen tolkas som en ordningsföreskrift eller som en formföreskrift. Skulle klausulen enbart vara att betrakta som en ordningsföreskrift, innebär den för att citera AD:s dom 1932 nr 133 »att parterna för vinnande av klarhet och reda förklarat sig villiga att fullgöra, vad i bestämmelsen stadgats, och parterna handla visserligen avtalsstridigt, om de icke ställa sig detta till efterrättelse, men själva giltigheten av den åtgärd, varå föreskriften syftar — i detta fall uppsägningen — beror icke av att den stadgade ordningen blivit iakttagen». Skulle klausulen åter vara att betrakta som en formföreskrift »blir den åtgärd, som man velat formbinda, utan verkan, om formföreskriften icke iakttagits».

I domen 1932 nr 133 fortsätter AD: »Förhandenvaron av en formföreskrift innebär stora risker för parterna, i det att den i rättsliga angelägenheter mindre kunnige mycket lätt förbiser den utomordentliga vikten av dess bokstavliga efterlevnad och därigenom kan åsamka sig stora rättsförluster.» En avtalsklausul bör därför icke tolkas som en formföreskrift utan att det kommit till klart uttryck i avtalet, att parterna åsyftat att tilllägga klausulen denna innebörd. I det citerade rättsfallet förelåg för övrigt särskilda omständigheter, som talade för att klausulen endast avsåg att vara en ordningsföreskrift (se även 1946 nr 28 och där anförda domar). I domen 1942 nr 101 ansågs däremot följande uppsägningsklausul böra tolkas som en formföreskrift: »Uppsägningen skall för att anses giltig — — — vara åtföljd av förslag till nytt arbetsavtal.»

Även om en klausul i ett givet fall får betraktas som en formföreskrift, kan omständigheterna likväl vara sådana att dess åsidosättande icke bör medföra att uppsägningen förklaras ogiltig. I rättsfallet 1931 nr 83 har AD förklarat en uppsägning, som icke i föreskriven ordning åtföljts av förslag till nytt avtal, vara giltig, då parten samtidigt med uppsägningen meddelat att företaget skulle övertagas av ett för ändamålet

bildat bolag och att ett nytt avtal därför icke kunde komma i fråga. En liknande utgång fick ett annat fall som avsåg ett flertal arbetsgivare, vilka var för sig haft kollektivavtal med ett fackförbund, men sedan slutit sig samman i en arbetsgivareförening. Arbetsgivarna hade uppsagt sina avtal utan att bifoga förslag till nya avtal. Ett gemensamt avtalsförslag hade sedan i stället tillställts arbetarna från den nybildade arbetsgivareföreningen (1932 nr 88, jfr 1932 nr 111). På sätt som framgår av AD:s dom 1942 nr 101 måste en klausul om framläggande av nytt avtalsförslag också kunna åsidosättas, när den uppsägande — trots att rörelsen fortsättes på samma sätt som förut — icke längre önskar stå i avtalsförhållande till motparten. Ändamålet med en formföreskrift att uppsägning för att vara giltig skall åtföljas av förslag till nytt avtal är som AD säger: »att tvinga den uppsägande parten att genast tillkännagiva sina önskemål i fråga om det nya avtalets innehåll, så att förhandlingar härom kunna upptagas på ett så tidigt stadium, att överenskommelse om det nya avtalet kan träffas, innan det uppsagda avtalets giltighetstid utlöper». Det är därför »meningslöst att kräva, att den uppsägande parten skall framlägga förslag till nytt avtal även för det fall, att denne icke önskar ett sådant». För att domstolen skall bortse från formföreskriften förutsättes dock, att motparten före slutdatum för uppsägning underrättas om den uppsägandes ståndpunkt (se även 1933 nr 173).

Det kan diskuteras hur man bör bedöma en uppsägning, som endast avser en del av avtalet, t.ex. vissa ackordsprislistor som ingår i avtalet men däremot icke timlönerna. Motparten kan icke antagas vara bunden att godtaga endast en partiell uppsägning, då en avtalsuppgörelse som regel framstår som ett odelbart helt. Ett alternativ vore att anse uppsägningen helt ogiltig, ett annat att betrakta hela avtalet som uppsagt. AD har valt det förra alternativet. I domen 1932 nr 67 har AD sålunda förklarat för ogiltig en uppsägning som endast avsåg vissa i kollektivavtalet ingående prislistor. En dylik partiell uppsägning kunde enligt AD icke anses vara förutsatt i eller förenlig med kollektivavtalet och stod även i strid med rådande praxis på området. Den uppsägande fick således finna sig i att avtalet fortfarande blev gällande. Får motparten genom sitt handlande anses ha godtagit en partiell uppsägning, är läget dock ett annat (jfr 1932 nr 79).

Vid slutande av kollektivavtal uppträder ofta flera avtalsparter på en och samma sida. Samparterna kan vara antingen sidoordnade, t.ex. två fackförbund, två arbetsgivareförbund eller två enskilda arbetsgivare, eller också över- och underordnade organisationer, t.ex. ett fackförbund och en eller flera av dess avdelningar. Det anses som en allmän rättsgrundsats att flera samparter som förpliktat sig till en odelbar prestation endast kan uppträda gemensamt och att de likaledes är bundna av gemenskapen, om de är berättigade till en odelbar prestation. En av samparterna kan icke ensam vidtaga åtgärder som berör motpartens ställning. I samäganderättslagen föreskrives sålunda att förfogande över det samfällda godset i dess helhet eller åtgärd rörande godsets förvaltning icke må vidtagas utan samtliga delägares samtycke (samäganderättslagen 2 §). Ett annat betraktelsesätt har framförts, då fråga varit att bedöma klausuler om förlängning av avtal där uppsägning ej sker. Det har sagts att en förlängning av ett hyresavtal på grund av underlåten uppsägning beror på en tyst överenskommelse om att avtalet skall fortsätta att gälla på oförändrade villkor. Har en av flera samhyresgäster sagt upp avtalet, skulle ett sådant tyst samtycke icke vara förhanden utan hyresavtalet skulle upphöra att gälla för samtliga samparter.[6] Jag skall ej gå närmare in på dessa synpunkter. Det räcker här att konstatera, att man vid tillkomsten av KAL utgick från det förra betraktelsesättet och antog att en sampart icke kunde allenast för egen del uppsäga avtalet om flera samparter fanns på samma sida och att icke heller en part, å ena sidan, skulle kunna giltigen uppsäga avtalet endast i vad det angick en av flera samparter, på andra sidan. En sådan sammansvetsning av rättsförhållandet ansågs emellertid icke lämplig.

I 5 § KAL regleras uppsägning av kollektivavtal med flera samparter på ena eller på båda sidor. Var och en av de samförpliktade äger handla självständigt och för egen del uppsäga kollektivavtalet utan hinder av att hans samparter på den egna sidan ej vidtager motsvarande åtgärd. Finnes flera samparter på andra sidan, kan uppsägning riktas mot en av dem. Har en sådan partiell uppsägning ägt rum, har emellertid övriga samparter, vare sig det är fråga om medparter eller motparter, jämväl rätt att i sin tur säga upp avtalet utan att vara hindrade av att den ordinarie uppsägningstiden redan gått till ända. Uppsägningen måste dock verkställas senast inom tre veckor efter den dag, då uppsägningen eljest senast skolat verkställas, eller om den

[6] En argumentation av denna art anfördes som skäl för 1946 års ändringar av hyresregleringslagen 8 a §. Dessa ändringar avsåg rätt för hyresgäst som gemensamt med annan hyrt en lägenhet att övertaga hyresrätten, sedan hans samhyresgäst uppsagt kontraktet. Se Proposition 1946 nr 97, särskilt s. 8.

avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

Av förarbetena till KAL framgår, att man med stadgandet i 5 § närmast åsyftat det fallet, då flera *sidoordnade* organisationer är samparter. AD har icke heller tillämpat stadgandet, när på *motsidan* som samparter uppträtt *över- och underordnade* organisationer. Har samparterna varit ett fackförbund samt någon av dess avdelningar, har en uppsägning från arbetsgivarsidan icke ansetts giltig med mindre meddelande tillställts båda organisationerna före uppsägningstidens utgång (AD 1933 nr 4, 1934 nr 40).

Hur man bör bedöma de fall, då den uppsägande är sampart med en över- eller underordnad organisation, synes tveksamt. Vid bedömandet torde man också få taga hänsyn till den interna föreningsrättsliga relationen mellan de två samparterna.

Att en medlem som utträtt ur en avtalsslutande organisation kan för sin del självständigt uppsäga ett kollektivavtal har angivits i det föregående.[7]

[7] S. 147.

VI

FÖRHANDLING OCH MEDLING[1]

1. *Lagstiftningens bakgrund* — 2. *Föreningsrättens begrepp* — 3. *Organisations föreningsrätt* — 4. *Organisationsklausuler* — 5. *Arbetsledares föreningsrätt*

1. LAGSTIFTNINGENS BAKGRUND

Sedan äldre tids förbud mot sammankomster mellan arbetare upphävts genom 1864 års näringsfrihetsförordning, fanns i svensk rätt icke några lagregler om fackföreningarnas rättsliga ställning. Frågan om fackföreningarna skulle vinna erkännande eller ej berodde på den fria ekonomiska striden med

[1] Litteratur: Av betydelse är främst Betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt, SOU 1939: 49, samt proposition 1940 nr 106 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Se vidare: Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt, SOU 1935: 59, Proposition 1936 nr 240 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt, Andra lagutskottets utlåtande 1936 nr 58, memorial nr 59 i anledning av nämnda proposition och utlåtande 1951 nr 31. Se vidare *Nils Beckman*, Lagstiftningen om förenings- och förhandlingsrätt, Förvaltningsrättslig tidskrift 1941 s. 85 ff., *Lennart Geijer* och *Folke Schmidt*, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte, 1958 s. 33 ff., *Lennart Geijer*, Förmansklausuler och frikretsregler, 1960, *Lohse*, Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning, Publikationer från Svenska Arbetsgivareföreningen 14, 1963, *Clyde W. Summers*, Freedom of association and compulsory unionism in Sweden and the United States, University of Pennsylvania Law Review, 1964 s. 647 ff.

arbetsgivarna. Den s.k. decemberkompromissen 1906 betecknade en vändpunkt. I kollektivavtal slutna av medlemmar i SAF skulle inflyta ett stadgande: »Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.» Därjämte skulle kollektivavtalen upptaga följande bestämmelse: »Anse arbetare, att avskedande 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.»

Arbetsmarknadens parter torde ha haft delvis olika meningar om innebörden av decemberkompromissen. Inom arbetarlägret torde man i allmänhet ha ansett att denna avsåg ett fullt erkännande av föreningsrätten. SAF synes också ursprungligen ha medgivit, att fackföreningarna skulle få medverka vid undersökningar av eventuella föreningsrättskränkningar. Senare följde SAF en hårdare linje. Arbetsgivareståndpunkten framlägges i en promemoria av den 16 dec. 1910 ang. principer i fråga om kollektivavtal, vilken utarbetats av SAF:s direktör Hjalmar von Sydow. Där hävdas, att arbetsgivaren genom den citerade klausulen ej förbundit sig till annat än undersökning »och ej till förhandling», bakom vilket yttrande synes ligga tanken, att det skulle ankomma på arbetsgivarens eget bedömande, i vad mån rättelse skulle ske.

Efter AD:s tillkomst 1929 blev frågan om föreningsrättens innebörd föremål för en serie avgöranden. AD fastslog, att en arbetsgivare, som slutit kollektivavtal med fackföreningen, gjorde sig skyldig till en kränkning av föreningsrätten, om han avskedade en arbetstagare på grund av hans verksamhet eller ställning i fackföreningen. Arbetsgivaren kunde förpliktas att utge skadestånd till den kränkte arbetaren samt föreläggas att återanställa honom (se t.ex. 1931 nr 107). Skadestånd kunde även tillkomma en fackförening, som genom arbetsgivarens åtgärder lidit intrång i sin verksamhet (1933 nr 30). Arbetsgivaren var enligt AD:s praxis skyldig att respektera föreningsrätten, även om kollektivavtalet icke innehöll någon uttrycklig bestämmelse härom. Föreningsrätten ansågs nämligen följa av kollektivavtalets rättsliga natur (1933 nr 94). Någon förenings-

rätt förelåg däremot icke beträffande förening, som arbetsgivaren icke accepterat som avtalsslutande part.

Frågan om en lagstiftning om skydd för föreningsrätten blev aktuell, när de privatanställda, bank- och kontorspersonal, arbetsledare, verkmästare och därmed likställda, i början av 1930-talet krävde att få uppträda som förhandlingsberättigade parter. Intet av de politiska partierna ville direkt motsätta sig en lagstiftning, som gav skydd för föreningsrätten, oavsett om fackföreningen vunnit erkännande av arbetsgivaren. På borgerligt håll menade man dock, att man icke kunde stadga skydd för organiserade arbetstagare mot stridsåtgärder från arbetsgivarna utan att samtidigt på motsvarande sätt skydda de arbetstagare som ville stå utanför fackföreningarna från påtryckningar att låta organisera sig. Skyddet för rätten att tillhöra en förening borde således kompletteras med ett skydd mot organisationstvång. På socialdemokratiskt håll menade man, att lagstiftningen borde begränsas till att avse rätten att tillhöra en förening.

Frågan hur föreningsrätten skulle regleras utgjorde en av tvistefrågorna under 1935 års riksdag vid behandlingen av det då framlagda förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder. Samma fråga höll vid 1936 års riksdag på att stjälpa lagstiftningen om förenings- och förhandlingsrätt. Enligt den socialdemokratiska regeringens proposition skulle föreningsrätten regleras så långt som var nödvändigt för att säkerställa förhandlingsrätten. Lagen skulle alltså begränsas till att avse rätten att tillhöra en förening, varemot frågan om skydd mot organisationstvång skulle lämnas utanför lagstiftningen och bero på ytterligare utredning. Den borgerliga majoriteten inom Andra lagutskottet ville emellertid icke acceptera tanken på en partiell reglering av föreningsrätten. Ur lagtexten ströks därför i utskottets förslag kapitlet om föreningsrätt. Kvar lämnades endast en allmän deklaration: »Föreningsrätten skall lämnas okränkt.» Sedan kamrarna stannat vid skiljaktiga beslut, skedde en sammanjämkning, varigenom i lagtexten kom att inflyta ytterligare vissa bestämmelser ur propositionen, utan

att dock däri upptogs någon definition av föreningsrättens begrepp.

Innebörden av 1936 års lag i dess ursprungliga lydelse var i flera hänseenden oklar. Det var visserligen tydligt, att frågan om skydd mot organisationstvång icke blivit föremål för reglering. Lagen avsåg således enbart att skydda rätten att tillhöra en förening men vad denna rätt innebar framgick icke av lagtexten. Lagens bristfällighet underströks av lagrådet, vars yttrande inhämtades över den av riksdagen antagna lagtexten före lagens utfärdande. Enligt lagrådet kunde det med fog ifrågasättas, huruvida lagstiftningen icke i alltför hög grad överlät åt AD:s lagtillämpning att vara i egentlig mening rättsbildande.

Frågan om ny lagstiftning aktualiserades snart. Särskilt omdiskuterat var spörsmålet, huruvida den lagstadgade föreningsrätten avsåg något mera än ett skydd enbart för den enskilde arbetstagaren eller om en facklig organisation även kunde för egen del yrka skadestånd på grund av att den lidit intrång i sin verksamhet. Frågan blev avgjord av AD genom en dom 1940 nr 5, vari AD förklarade, att den lagstadgade föreningsrätten icke avsåg att förbjuda åtgärder, som riktade sig mot en facklig organisation. Endast en organisation, som intog partsställning i ett kollektivavtal, åtnjöt skydd i detta hänseende. Vid denna tidpunkt hade frågan om ny lagstiftning redan varit föremål för en utredning, som utmynnat i ett motsatt ståndpunktstagande.

Genom lagen 1940 om ändrad lydelse av 3 och 29 §§ FFL fixerades närmare föreningsrättens innebörd. I vissa hänseenden innebar 1940 års lagstiftning ändring av det tidigare rättsläget, i andra hänseenden gav den närmast en kodifikation av AD:s praxis.

2. FÖRENINGSRÄTTENS BEGREPP

Föreningsrätten enligt 1936 års lag är av rent privaträttslig art. Lagen berör icke det offentligrättsliga problemet om medborgarnas befogenhet att utan hinder från offentlig myndighets sida sluta sig samman för att tillgodose gemensamma in-

tressen. I privaträttsligt hänseende gäller, efter vad AD uttalar i sin dom 1937 nr 73, såsom allmän regel »dels att den enskilde kan i sina rättsliga relationer till andra låta sitt handlande utan påföljder bestämmas av att dessa tillhöra eller icke tillhöra en viss organisation och dels att en påverkan för att förmå andra att ansluta sig till en organisation är tillåten, så snart de därför anlitade medlen icke äro lagligen förbjudna, något som icke är fallet med de vanligaste påtryckningsmedlen, nämligen ekonomiska stridsåtgärder».

FFL ger ett undantag från dessa allmänna grundsatser. 3 § första stycket bestämmer föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening, utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller bildande av sådan. Sett mot bakgrunden av det föregående rättsläget innebär FFL, att arbetstagare, som tillhör en organisation vilken ännu ej fått ett kollektivavtal till stånd, tillförsäkras samma skydd som medlemmarna av en kollektivavtalsslutande organisation. I likhet med den på kollektivavtalet grundade föreningsrätten avser den lagstadgade föreningsrätten endast rätten att tillhöra en förening, varemot frågan om skydd mot organisationstvång får bedömas efter allmänna rättsgrundsatser. Föreningsrätten i det sammanhang som här avses berör icke heller frågan om medlemmens anspråk gentemot föreningen. Frågan om rätten till medlemskap har tidigare behandlats i kap. IV. Föreningsrätten avser enbart ett skydd för den ena parten i ett arbetsförhållande mot åtgärder från den andra partens sida.

Till sin formella uppbyggnad är föreningsrättsskyddet ömsesidigt, varför en föreningsrättskränkning lika väl kan rikta sig mot arbetsgivare- som mot arbetstagareparten. Av sakens natur följer emellertid, att arbetsgivaren nästan alltid är den angripande parten. I det följande kommer jag för enkelhetens skull att tala om arbetstagares föreningsrätt och därvid underförstå att motsvarande gäller arbetsgivares föreningsrätt.

En kränkning av föreningsrätten förutsätter dels att angriparen företagit en handling av viss objektiv beskaffenhet dels att han med sitt handlande haft visst syfte. Problemställningen är i flera hänseenden densamma som vid tolkningen av begrep-

pet stridsåtgärd i 4 § KAL. Även där förutsättes ett objektivt och ett subjektivt rekvisit av liknande art som motsvarande rekvisit vid en föreningsrättskränkning. I detta kapitel skall jag enbart uppehålla mig vid frågor som visat sig ha praktisk betydelse vid tolkningen av FFL. Jag vill emellertid förutskicka, att framställningen över begreppet stridsåtgärd i kap. VIII bör vara ägnad att belysa även frågor som rör tolkningen av reglerna om föreningsrätten.

En kränkning av föreningsrätten beskrives i 3 § FFL som en »*åtgärd*». Sålunda talar 3 § tredje stycket 1 p. om att från ena sidan »åtgärd vidtages mot någon å andra sidan» t.ex. för att förmå honom att icke inträda i eller utträda ur förening. Att handlingen betecknas som en åtgärd, innebär ett krav på konkretisering och aktivitet. Detta krav är otvetydigt uppfyllt när arbetsgivaren avskedat en anställd eller förmått honom att underskriva en förbindelse att icke tillhöra någon fackförening. Vitt skilda typer av handlingar kan vara »åtgärd» i lagens mening. En åtgärd kan sålunda bestå däri, att arbetsgivaren fattar beslut om löneförhöjning under villkor att arbetstagaren lämnar sin fackförening (1958 nr 35) eller däri att arbetsgivaren i ett arbetsbetyg ger ett dåligt omdöme om arbetstagarens lämplighet (1953 nr 36). I rättsfallet 1955 nr 16 II har AD ansett en föreningsrättskränkning föreligga, då åtgärden utgjordes av »vägran att bereda arbetstagaren den förmån i form av befordran, som normalt skulle tillkomma honom och med vilken han vid anställandet och under den gångna anställningstiden haft berättigad anledning att räkna». I fallet i fråga hade arbetsgivaren ostridigt icke någon rättslig skyldighet att befordra den anställde. Åtgärden bestod således i arbetsgivarens underlåtenhet att visa sedvanlig »välvilja». Däremot kan under begreppet åtgärd icke hänföras, att arbetsgivaren ger uttryck för ett mera allmänt missnöje med de anställdas organisationstillhörighet, även om detta icke står i överensstämmelse med god sed i anställningsförhållanden (1953 nr 39, se även 1936 nr 119).

Lagtextens ord »åtgärd» har diskuterats i ett flertal avgöranden. Rättsfallet 1942 nr 72 avsåg en arbetsgivare som

hade ett kollektivavtal med en LO-ansluten fackförening men som betalade lägre lön till de anställda som stod utanför LO-föreningen och i stället tillhörde en syndikalistisk organisation. Den syndikalistiska organisationen påstod, att arbetsgivaren förklarat att de syndikalistiska arbetstagarna icke kunde påräkna kollektivavtalslön med mindre de utträdde ur sin organisation och ingick som medlemmar i LO-fackföreningen, och hävdade att arbetsgivaren därigenom gjort sig skyldig till kränkning av föreningsrätten. Enligt AD kunde arbetsgivarens uttalande, som endast utgjorde ett konstaterande av rättsläget, icke innefatta vidtagandet av en sådan åtgärd som avsågs i 3 § tredje stycket FFL.[2] I rättsfallet 1946 nr 68 ger AD en närmare utläggning av vad som avses med begreppet »åtgärd». Före refererandet av fakta må inskjutas att målet är egenartat därför att det avser en kränkning av arbetsgivarens föreningsrätt. Skånes Smedmästareförbund hävdade, att Metallindustriarbetareförbundet gjort sig skyldigt till kränkning av föreningsrätten genom att hindra mästareförbundet att uppträda som part i ett tilltänkt kollektivavtal med ett företag som tillhörde en av mästareförbundets medlemmar. Efter en diskussion av själva huvudfrågan, huruvida ett handlande med sådant syfte över huvud taget kunde utgöra en föreningsrättskränkning, berör AD spörsmålet om vad som ägde rum kunde betecknas som »åtgärd» i lagens mening. AD konstaterar, att »en enbart avvisande inställning i allmänhet icke kan innefatta en åtgärd av föreningsrättskränkande natur». En förklaring från arbetareförbundet, att förbundet över huvud taget icke vill sluta något avtal med företaget ifråga, kan icke utgöra en föreningsrättskränkning. Något rättskrav att få sluta ett avtal kan icke grundas på föreningsrättsbestämmelserna. Arbetareförbundet hade emellertid önskat ett kollektivavtal men som villkor uppställt, att mästareförbundet icke skulle få deltaga som avtalsslutande part vid sidan av medlemmen. Man möter då enligt AD den allmänna frågan, »huruvida under lagens begrepp 'åtgärd' faller redan det att man såsom villkor i samband med

[2] AD 1942 nr 72 kan ses jämväl ur en annan aspekt. Jfr s. 164.

slutande av avtal uppställer, att medkontrahenten skall avstå från något som är föreningsrättsligt skyddat». AD fann det dock icke nödvändigt att besvara denna fråga, då arbetarparten framställt *hot* om arbetsnedläggelse och blockad, vilket handlande otvivelaktigt utgjorde en åtgärd i lagens mening. Men därmed har vi kommit in på en fråga, som kräver särskilt svar, nämligen frågan när ett hot kan betraktas som en »åtgärd» i FFL:s mening. Här må hänvisas till framställningen i kap. VIII.[3]

I målet 1962 nr 6 uppställer AD tesen, att det gäller olika objektiva krav beroende på åtgärdens syfte. Har arbetsgivarens syfte varit att hämnas på någon därför att denne varit verksam på visst sätt krävs inte enbart att arbetsgivarens handlande skulle kunna betecknas som en åtgärd i den mening, som angivits ovan. Enligt AD förutsättes att »åtgärden tillika är till skada för den mot vilken den riktat sig». Målet rörde en flygmekaniker som flyttats från ett skiftlag till ett annat på grund av sin egenskap av facklig funktionär. AD underkände påståendet om föreningsrättskränkning efter en utredning att arbetsförhållandena på de båda skiftlagen var helt likartade. Det hade icke heller ådagalagts att den fackliga verksamheten försvårats.

Domen bygger på en bokstavstolkning av lagtexten. Det heter nämligen, att föreningsrättskränkning föreligger om åtgärd vidtages »*till skada för någon* — — — på grund av hans medlemskap eller utnyttjande av detta». AD synes ha menat att ordet skada skulle innebära ett krav på ekonomisk förlust eller i varje fall att den angripne utsatts för ett obehag som är objektivt i den meningen att arbetet blivit tyngre eller förlagt till sämre tider.

Författaren skulle ha bedömt fallet annorlunda. I förarbetena eller tidigare praxis finnes ingenting som stöder antagandet att ordet »skada» i lagtexten skulle läsas på detta sätt. Här som eljest bör det räcka att åtgärden för den angripne medför en »ideell skada». En förflyttning från ett arbetsskift till ett annat med en ny kamratkrets kan för den enskilde arbetstagaren kännas obehaglig även om arbetsuppgifterna skulle vara likartade. Också FFL:s syfte talar mot tolkningen i domen 1962 nr 6. För en hänsynslös arbetsgivare kan förflyttningar vara ett ytterst effektivt medel att »tråka» fackföreningsmedlemmar och därmed avskräcka dem från facklig aktivitet.

FFL 3 § tredje stycket anger närmare när en åtgärd har ett sådant *syfte*, att den utgör en kränkning av föreningsrätten.

[3] Se s. 211 f.

Som ett första fall omnämnes åtgärd som av arbetsgivaren vidtagits mot någon av hans anställda »för att förmå honom att icke inträda i eller att utträda ur förening». Ett exempel på kränkning av föreningsrätten i sådant syfte är att arbetsgivaren avkräver sina anställda förbindelser att under anställningstiden icke ingå i någon fackorganisation (1933 nr 30, 1951 nr 46, 1963 nr 19). Likaledes är det en föreningsrättskränkning att arbetsgivaren erbjuder en arbetstagare högre lön än kollektivavtalet på villkor, att han skall stå utanför fackföreningen. Arbetsgivaren antages i regel ha sådant syfte även när han eljest lämnar företräde åt oorganiserad (1936 nr 78, 1947 nr 72, 1948 nr 52, jfr vidare 1937 nr 108, 1947 nr 50, 1948 nr 78). Att en arbetsgivare sluter kollektivavtal med en arbetstagareorganisation om ett arbete, för vilket han redan har ett kollektivavtal med en annan organisation, behöver dock icke innebära en föreningsrättskränkning, även om det nya avtalet skulle ge bättre lön än det gamla. Syftet kan nämligen ha varit ett annat än att förmå den missgynnade organisationens medlemmar att överge sin förening (jfr 1947 nr 71). Det förut refererade fallet 1942 nr 72 [4] kan också ses från synpunkten att arbetsgivaren i och för sig icke avsett att missgynna de syndikalistiska arbetstagarna och att betalning av högre lön till de LO-anslutna arbetstagarna därför icke till sitt syfte kunde utgöra en föreningsrättskränkning.

En föreningsrättskränkande åtgärd kan jämväl ha syftet att hindra någon att »utnyttja medlemskap i förening». Åtgärden kan också ha vidtagits »till skada för någon — — — på grund av hans medlemskap i förening eller utnyttjande av detta». En kränkning föreligger t.ex. om arbetsgivaren avskedar vissa arbetare, därför att de påtalat en felaktig tillämpning av kollektivavtalet (1935 nr 17, 1958 nr 20) eller därför att de begärt avtalsenlig lön (1935 nr 14). På samma sätt har AD bedömt en åtgärd av en lantarbetsgivare att rycka in en uppgift om att arbetstagaren tillhörde Lantarbetareförbundet i det arbetsbetyg, som han utfärdade vid anställningens upphörande. På

[4] S. 161 f.

grund av omständigheterna måste det antagas, att arbetsgivaren handlat i avsikt att bereda arbetstagaren svårighet att få ny anställning (1936 nr 78).

Ett exempel på ett syfte att hindra någon att utnyttja medlemskap erbjuder även det förut omnämnda målet Skånes Smedmästareförbund mot Metallindustriarbetareförbundet, 1946 nr 68. Arbetarparten hade som nämnt icke velat tillåta mästareförbundet att som part underskriva ett blivande kollektivavtal med en av mästareförbundets medlemmar. AD konstaterade först att skyddet för föreningsrätten icke kunde avse det fall, att en organisation sökte genomdriva att på motsidan skulle som part inträda icke bara enskilda personer utan även en överorganisation. Detta fall var emellertid enligt AD inte jämförbart med det föreliggande fallet, där den ena parten sökt att hindra en överordnad organisation på motsidan att inträda som part vid sidan av en enskild medlem eller underordnad organisation. AD uttalar därefter, »att det åtminstone icke står i strid med den uppfattning, som varit bestämmande för lagstiftningens tillkomst, om man sålunda till de förmåner som åtföljer medlemskapet i arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, räknar även rätten att icke behöva stå såsom ensam arbetsgivar- eller arbetstagarpart i ett kollektivavtal utan i stället erhålla det stöd, som ligger i organisationens inträde som berättigad och förpliktad medpart i avtalet».

Ännu en typ av föreningsrättskränkande åtgärder har syftet att förmå arbetstagaren att icke verka för en förening eller för bildande av en förening eller att skada honom därför att han utövat sådan verksamhet. Sålunda kränkes föreningsrätten, om arbetsgivaren avskedar en arbetstagare, därför att han är missnöjd med hans uppträdande under löneförhandlingar eller med hans agitation för att kamraterna skall ansluta sig till fackföreningen (1931 nr 107).

Ofta kan det vara förenat med avsevärda svårigheter att utreda vad som varit syftet med arbetsgivarens åtgärder. Naturligen kan det ligga nära till hands för arbetstagaren att bakom föreningsrätten söka skydd även mot ett avskedande, som är välmotiverat på grund av hans förhållande i tjänsten. Å andra

sidan är det givet att arbetsgivaren, om misstanken riktas mot honom att han kränkt föreningsrätten, är benägen att överdriva de anmärkningar som han anser sig kunna framställa mot den avskedade. AD företager i sin praxis en uppdelning av bevisbördan. »Det är» — enligt AD — »förenat med oöverkomliga svårigheter för arbetstagareparten, som gör gällande, att föreningsrätten blivit kränkt, att styrka icke blott de positiva omständigheter, som tala för att avskedandet inneburit en föreningsrättskränkning, utan även de omständigheter, som tala mot att något annat bärande motiv för avskedande förelegat. Arbetsdomstolen har därför — — — ansett en uppdelning av bevisskyldigheten skälig på sådant sätt, att arbetstagareparten har att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten föreligger och att, om sådana skäl framlagts, arbetsgivareparten har att styrka, att för avskedande förelegat skälig orsak, oberoende av föreningsrättsfrågan.» (1937 nr 57. Se även 1934 nr 54, 1948 nr 52, 1949 nr 14, 1957 nr 11, 1958 nr 20, 1960 nr 6, 1964 nr 7, 1965 nr 17.) Vid försvar mot påstående, att ett avskedande utgjort föreningsrättskränkning är det vanligaste argumentet på arbetsgivarsidan, att arbetstagaren är olämplig eller att han gjort sig skyldig till förseelse (se t.ex. 1951 nr 31). Det avgörande är läget, då uppsägningen skedde. Arbetsgivaren kan icke fritaga sig från ansvar genom att visa, att efter åtgärdens vidtagande omständigheter inträffat som kan vara ägnade att grunda tvekan om arbetstagarens lämplighet (1950 nr 21). För tillämpning av regeln om bevisfördelning har AD uppställt förutsättningen, att arbetstagarsidan visat, att en åtgärd företagits som är av den art, att den i sig kan tänkas innefatta föreningsrättskränkning. I målet 1950 nr 10 var det omtvistat, huruvida arbetsgivaren företagit ett avskedande eller arbetstagaren själv sagt upp sig. AD tillämpade vanliga bevisbörderegler. Det ansågs ankomma på arbetstagareparten som kärande att visa, att ett avskedande ägt rum.[5] (Se även 1965 nr 17).

[5] Se i övrigt Tjänsteavtalet s. 131 ff. Jag diskuterar där det fallet, att ett föreningsrättskränkande syfte ansetts bevisat men arbetsgivaren invänder att även en annan motivfaktor medverkat i händelseförloppet.

Föreningsrätten avser endast ett skydd för den som *är* anställd gentemot åtgärder från hans arbetsgivare. I förhållande till dem som ännu icke vunnit anställning har arbetsgivaren således fria händer. En arbetsgivare som vägrar att anställa sådana arbetstagare som är organiserade eller organiserade i ett visst förbund gör sig således icke skyldig till en föreningsrättskränkning. Däremot föreligger en kränkning, om arbetstagaren *vinner* anställning på villkor, att han icke skall ansluta sig till fackföreningen. I 1940 års proposition gjorde departementschefen ett uttalande av innebörd att en föreningsrättskränkning bör anses vara för handen även när en arbetsgivare vidtager en dylik åtgärd då fråga uppkommit om anställande av en viss bestämd person. (Jfr 1952 nr 18, 1955 nr 16 II.)

Flera rättsfall har rört yrkanden om återanställning eller skadestånd därför att arbetsgivaren vid återintagning i arbete förbigått arbetstagare som skulle ha vunnit anställning, om vanlig turordning tillämpats. Rättsläget är entydigt, om arbetstagaren förut varit permitterad. Anställningen anses nämligen fortsätta även under permitteringsperioden och avskedande äger således rum först när arbetsgivaren vägrar att återintaga den permitterade i arbete. Det är därför självfallet att en sådan åtgärd kan utgöra en föreningsrättskränkning lika väl som ett direkt avskedande samtidigt med att arbetet upphörde (1943 nr 43). AD har emellertid gått ett steg längre. Domstolen har under vissa omständigheter betraktat som föreningsrättskränkning även en vägran att återanställa en arbetstagare som varit entledigad från sin anställning. Skyddet för föreningsrätten har således ansetts gälla även förutvarande anställd. AD 1935 nr 17 avsåg tillämpning av en bestämmelse i kollektivavtal om skyldighet att respektera föreningsrätten. Vid ett företag — där det var vanligt att arbetare avskedades vid minskad arbetstillgång för att återtagas vid ökning av arbetsmängden — hade arbetsgivaren ställt arbetarna inför valet att antingen finna sig i arbete på tre skift med minskad arbetstid å varje skift eller att å två skift arbeta längre än ordinarie arbetstid utan övertidsersättning. Arbetarna valde det senare alternativet, ehuru detta var en otillåten avvikelse från kollektivavtalet. Efter in-

gripande av två bland arbetarna nödgades arbetsgivaren sedermera utbetala övertidsersättning. Arbetsgivaren avskedade därefter arbetsstyrkan vid minskad tillgång på arbete. Vid förbättrad arbetstillgång återtogs arbetsstyrkan med undantag av ifrågavarande två arbetare. AD fann, att de två arbetarna otvivelaktigt skulle ha erhållit återanställning, därest de icke företagit sin aktion rörande övertidsersättningen. En av dylika skäl föranledd vägran att återanställa de båda arbetarna utgjorde enligt AD en kränkning av föreningsrätten. Samma linje har AD följt i en dom 1944 nr 96, som gällde ett icke kollektivavtalsreglerat förhållande och som således avsåg en tillämpning av den lagstadgade föreningsrätten. En arbetsgivare vid ett tegelbruk hade vägrat att vid säsongens början återanställa några arbetare med anledning av att de tillhörde en syndikalistisk fackförening. AD fann det vara en riktig tillämpning av FFL att betrakta arbetsgivarens handlingssätt som kränkning av de förbigångna arbetstagarnas föreningsrätt. (Se även 1959 nr 10.)

Lagstadgandena om föreningsrätt är tvingande. Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är på sätt FFL 3 § fjärde stycket anger rättshandlingen eller bestämmelsen ogill. En rättshandling, som utgör en föreningsrättskränkning, kan till sina verkningar jämställas med en otillåten avvikelse från ett kollektivavtal. Principen om rättshandlingens ogiltighet har praktisk betydelse särskilt vid avskedanden. På arbetstagarens yrkande kan arbetsgivaren dömas att återtaga honom i sin tjänst.[6]

3. ORGANISATIONS FÖRENINGSRÄTT

Som förut nämnts utgjorde frågan, om en organisation skulle kunna för egen del beivra en kränkning av föreningsrätten, det spörsmål som närmast föranledde 1940 års lagändringar. Enligt 3 § andra stycket FFL är förening icke skyldig att

[6] Se s. 279 ff.

tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet. Innebörden av detta oklart formulerade stadgande är, att en organisation som icke har kollektivavtal med arbetsgivaren, tillagts samma skydd för föreningsrätten som enligt tidigare praxis tillkom en avtalsslutande part. Förut har betonats, att en kränkning av föreningsrätten icke kan föreligga med mindre den kränkande åtgärden riktar sig mot någon av arbetsgivarens anställda. Organisationens föreningsrätt innebär i första hand att organisationen icke är skyldig att tåla en kränkning av medlems föreningsrätt. Organisationen kan således för egen räkning begära skadestånd, om arbetsgivaren angripit en medlem, som är anställd hos arbetsgivaren (1944 nr 96). Vidare gäller, att organisationen icke är skyldig att tåla, att en enskild arbetstagare utanför föreningen påverkas att icke ansluta sig till föreningen. En föreningsrättskränkning som må beivras av organisationen föreligger således, om en arbetsgivare avfordrar sina anställda förbindelse att icke inträda i densamma. Organisationen kan då kräva ett skadestånd, trots att den icke har någon medlem på arbetsplatsen (1933 nr 30).[7]

Organisationen har däremot icke enligt FFL en självständig föreningsrätt i den meningen, att organisationen kan påtala åtgärder, som riktar sig direkt mot organisationen utan att samtidigt vara en kränkning av en anställds föreningsrätt. En arbetsgivare är således oförhindrad att systematiskt undvika att anställa medlemmar av en viss förening.

4. ORGANISATIONSKLAUSULER

I kollektivavtal med arbetsgivare utanför SAF förekommer ofta s.k. organisationsklausuler, varmed menas klausuler som syftar till att bereda den avtalsslutande organisationens med-

[7] Enligt kollektivavtalsklausulen »§ 23» äger arbetarna, om de anser att avskedandet ägt rum under omständigheter som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, att »genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse». Ang. innebörden av organisationens rätt enligt denna kollektivavtalsbestämmelse se AD 1953 nr 30.

lemmar ensamrätt eller företrädesrätt till arbete. Organisationsklausulerna har mycket växlande innehåll. Än föreskrives att arbetsgivaren vid anställande av arbetare skall lämna företräde åt organisationens medlemmar, såvida sådana finnes att tillgå, eller att han endast får engagera medlemmar i organisationen, än begränsas klausulen till att avse att varje arbetare inom en viss tid efter vunnen anställning skall vara medlem av organisationen. Syftet med en organisationsklausul kan vara att monopolisera arbetstillfällena för dem som redan tillhör organisationen. Vanligen är det emellertid fråga om att nå en effektiv kontroll över att alla anställda organiserar sig och betalar sina avgifter till fackföreningen. Det kan sägas att fackföreningen använder arbetsgivaren som inpiskare. Fackföreningen begär, att arbetsgivaren under hot om avskedande skall tillsäga sina anställda att ingå i fackföreningen.

Har en arbetsgivare anställt en icke företrädesberättigad eller en person som vägrar att ingå i fackföreningen, kan arbetsgivaren enligt organisationsklausulen vara skyldig att avskeda denne. Detsamma kan vara förhållandet, om en arbetstagare uteslutits ur den företrädesberättigade organisationen, t.ex. på grund av underlåtenhet att betala föreningsavgiften. Är den utanförstående arbetstagaren oorganiserad, uppstår från föreningsrättslig synpunkt icke några problem. FFL avser ju endast rätten att tillhöra en organisation och ger icke skydd för den som är oorganiserad. Har arbetsgivaren i sin tjänst arbetstagare, som tillhör en annan organisation än den företrädesberättigade, uppkommer emellertid frågan, om arbetsgivaren äger avskeda denne eller om ett sådant avskedande skall vara förbjudet som en kränkning av dennes föreningsrätt. I de flesta fall, där denna fråga kommit under bedömande, har organisationsklausulen gällt till förmån för ett LO-anslutet förbund och sålunda riktat sig mot den konkurrerande syndikalistiska föreningsrörelsen.

Inom AD, där spörsmålet kom till bedömande i några rättsfall strax efter antagandet av 1936 års lag (1937 nr 73 och 1939 nr 24), var meningarna mycket delade. Domstolens arbetarrepresentanter hävdade i ett flertal mål, att organisations-

klausulen obetingat skulle äga tillämpning och att en anställd icke hade anspråk på skydd, när ett avskedande föranleddes av att arbetsgivaren skulle uppfylla en organisationsklausul. Samma ståndpunkt intog LO i sitt yttrande över det förslag som låg till grund för 1940 års lagändringar. En rakt motsatt ståndpunkt hävdades däremot av Hagander, domstolens vice ordförande, i en reservation i domen 1939 nr 24. Föreningsrätten borde gälla framför organisationsklausul. Till denna mening anslöt sig också sakkunnigförslaget. En tredje förmedlande ståndpunkt företräddes av AD:s majoritet.

1940 års lagstiftning följde sakkunnigförslaget. I överensstämmelse härmed stadgades i FFL 3 § tredje stycket sista punkten, att kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga, änskönt åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal. Detta innebär, att arbetsgivaren gör sig skyldig till en föreningsrättskränkning, om han för att uppfylla en organisationsklausul avskedar en arbetare, som tillhör en annan organisation än den företrädesberättigade. Det saknar därvid betydelse, om arbetaren vunnit sin anställning före eller efter klausulens tillkomst. Avskedas en arbetare, tillhörande en annan organisation, kan arbetsgivaren således förpliktas att återanställa honom och att gälda skadestånd.

En organisationsklausul blir därför icke nödvändigt utan verkan. Visserligen kan en sådan klausul icke kränka en anställds föreningsrätt. Arbetsgivaren kan icke heller förpliktas att utge skadestånd till den företrädesberättigade organisationen därför att han underlåter att verkställa ett avskedande, som skulle vara föreningsrättskränkande (1954 nr 15). Men klausulen har verkan såtillvida att arbetsgivaren är skyldig att avskeda alla oorganiserade. Föreskriver klausulen, att arbetstagaren skall tillhöra organisationen redan före anställningen, betyder klausulen, att arbetsgivaren icke äger i sin tjänst nyanställa arbetstagare utanför de företrädesberättigades krets. Ett avtalsbrott gentemot den företrädesberättigade organisationen föreligger därför, om arbetsgivaren nyanställer någon

som tillhör en annan organisation, trots att han icke kan avskeda den nyanställde med hänsyn till dennes föreningsrätt.

När problemet om verkan av organisationsklausuler diskuterades i samband med tillkomsten av 1940 års lagändring, betraktade man det som självklart att en organiserad arbetstagares föreningsrätt alltid kränktes, om han avskedades därför att han vägrade att ansluta sig till en annan fackförening. AD:s dom 1945 nr 35 ger emellertid en ny problemställning. En arbetsgivare, som var bunden av en organisationsklausul till förmån för en LO-ansluten fackförening, hade anställt en syndikalistisk arbetare utan att taga reda på dennes organisationstillhörighet. Sedan den företrädesberättigade fackföreningen påtalat saken, uppsades syndikalisten men meddelades samtidigt att uppsägningen skulle återtagas, om han anslöt sig till LO-fackföreningen. Den syndikalistiska samorganisationen instämde arbetsgivaren och yrkade ansvar för föreningsrättskränkning. Arbetsgivaren invände, att han endast krävt arbetarens anslutning till den företrädesberättigade fackföreningen och att det stadgemässigt icke förelåg något hinder för arbetaren att tillhöra båda fackföreningarna. I AD gjorde arbetsgivarledamöterna gemensam sak med arbetarledamöterna och förklarade mot ämbetsmannaledamöternas reservation, att en föreningsrättskränkning icke förelåg. De tre ämbetsmännen hävdade däremot, att ett dubbelt medlemskap i längden icke var hållbart. Arbetaren betungades med dubbla avgifter. De båda konkurrerande fackföreningarna krävde var och en solidaritet och lojalitet. Den som var medlem i bägge kunde därför lätt bli utsatt för misstro och trakasserier från båda sidor. Samma historia upprepades i de likartade rättsfallen AD 1945 nr 36 och 77 samt 1946 nr 41, 59 och 64.

Från syndikalistiskt håll påtalades AD-majoritetens rättstillämpning i en klagoskrift till Justitieombudsmannen. Sedan JO företagit utredning i saken, förklarade JO i en framställning till Kungl. Maj:t den 16 dec. 1947, att AD:s avgöranden i de nämnda domarna icke syntes stå i överensstämmelse med grunderna för gällande bestämmelser om föreningsrätt och föreningsrättskränkning och hemställde om förtydligande av

3 § FFL så att någon icke längre skulle kunna tvingas att tillhöra två organisationer.[8]

Samma rättsfråga om dubbel organisationstillhörighet kom ånyo under AD:s prövning i målet 1948 nr 21. Nu ändrade AD ståndpunkt. Arbetsgivare- och arbetstagareledamöterna övergick på ämbetsmännens linje. I en enhällig dom uttalade AD, att en arbetsgivare gör sig skyldig till kränkning av föreningsrätten, om han »under hot om avsked kräver, att en medlem av den ena organisationen skall inträda i den andra» — — — »oavsett att arbetsgivaren icke tillika kräver, att arbetaren skall utträda ur den organisation han redan tillhör». Med tillämpning av jämkningsregeln i 23 § FFL ansågs skadestånd icke böra utgå »i betraktande av den motsatta utgång en rad mål rörande enahanda spörsmål tidigare fått i arbetsdomstolen — ett förhållande varpå bolaget grundat avskedandet — och med hänsyn jämväl till övriga omständigheter i målet». I ett särskilt yttrande förklarade AD:s ordförande, justitierådet Hagander, att grundad anledning förelåg, att den mening som innefattades i domen skulle under överskådlig tid gälla som av AD antagen rättsgrundsats eller lagtolkning. Under hänvisning till utgången i detta mål och uttalandet av AD:s ordförande fann Kungl. Maj:t den 30 dec. 1948, att JO:s framställning icke föranledde någon Kungl. Maj:ts åtgärd.[9] [1] Rättsfallet 1948 nr 21 har åberopats som vägledande i flera senare domar (1950 nr 27, 1954 nr 15).

Principen om skydd för föreningsrätten aktualiseras även i

[8] JO:s ämbetsberättelse 1948 s. 185 ff.

[9] JO:s ämbetsberättelse 1949 s. 233 f.

[1] Arbetsdomstolens avgörande i målet 1945 nr 35 samt i vissa andra av de likartade syndikalistmålen har även kommit inför högsta domstolen (NJA 1949 s. 176). Filipstads lokala samorganisation, som var kärande i målet 1945 nr 35, anhöll i en skrift som inkom till nedre justitierevisionen den 11 november 1948 om resning. Ansökan om resning, som grundas på det förhållandet att den rättstillämpning som ligger till grund för domen uppenbart strider mot lag, skall emellertid enligt rättegångsbalken 58: 4 sökas inom sex månader sedan domen vann laga kraft. Ansökningen blev därför icke upptagen till prövning av högsta domstolen.

andra fall, då en fackförening söker att tillförsäkra den egna organisationen eller sina medlemmar särskilda fördelar.

Rättsfallet 1947 nr 50 avsåg frågan, huruvida uttagande av mätningsavgifter i ett visst fall kunde utgöra en föreningsrättskränkning. Enligt riksavtalet mellan Byggnadsindustriförbundet och de stora arbetareförbunden inom byggnadsindustrin skall uppmätning av ackordsarbete ske genom gemensam mätning av arbetsgivareförbundets och arbetareförbundets mätningsmän. På begäran av fackförening är arbetsgivare skyldig att av ackordsöverskottet innehålla och till fackföreningen överlämna ett belopp utgörande ersättning till arbetarnas mätningsman. Skyldigheten att avdraga mätningsarvode gäller även för det fall, att samtliga arbetstagare inom ackordslaget står utanför de avtalsslutande arbetareförbunden. Den syndikalistiska organisationen Stockholms byggnadsarbetaresyndikat hade också ett mätningskontor. Enligt syndikatet förelåg en kränkning av föreningsrätten, om en arbetsgivare vägrade att utföra gemensamma mätningar med syndikatet och om han gjorde avdrag för mätningsavgift till den andra fackföreningen från ackordsöverskott som skulle tillkomma syndikatets medlemmar. AD förklarade, att en arbetsgivare icke utan särskilt åtagande skulle vara skyldig att företaga en gemensam mätning med arbetarparten. Föredrog arbetsgivaren att företaga mätning på egen hand, blev frågan om arbetarens ackordsfordran att bedöma efter vanliga regler som gäller då en part påstår betalning för visst belopp och motparten bestrider beloppets riktighet. Den obligatoriska mätningsavgiften framstod visserligen som ett allvarligt men för syndikatet. Faktiskt hindrades medlemmarna att använda den egna organisationens mätningsmän. Uttagandet av denna avgift, som erlades av samtliga arbetare, oavsett om de var organiserade eller ej, kunde likväl icke anses som en kränkning av de syndikalistiska arbetarnas föreningsrätt. Domstolens vice ordförande Gösta Lind hade avvikande mening. Den obligatoriska mätningsavgiften innebar objektivt sett en föreningsrättskränkning. Samma rättsfråga som i det nu refererade fallet återkommer i domen 1948 nr 78. Även där reserverade sig Lind mot majoritetens utslag.

I målen 1954 nr 19 och 20 uttalade AD ånyo, att tillämpningen av klausulen om mätningsmonopol vid själva mätningen ävensom avdragandet av mätningsarvode icke i och för sig innebar kränkning av de syndikalistiska arbetarnas föreningsrätt. En mätning åsyftar emellertid att fastställa det utförda arbetets art och myckenhet. Vid s.k. klumpackord, då priset för ett arbete bestämmes på förhand till visst belopp, blir det aldrig fråga om någon mätning i teknisk mening. I detta fall ägde enligt AD arbetsgivaren inte göra avdrag för mätningsarvode på ackordsöverskott, som tillkommer syndikalistiskt organiserade arbetare. Mätningsavgifterna hade emellertid i dessa fall bestämts till sådan höjd, att den utomstående tvingats att betala bidrag till den gynnade fackföreningens allmänna verksamhet. Att en arbetsgivare uttager ett sådant bidrag till en konkurrerande organisation ansågs objektivt sett utgöra en kränkning av syndikalisternas föreningsrätt. Käromålen ogillades dock därför att det subjektiva rekvisitet för en föreningsrättskränkning icke ansågs föreligga. Vederbörande arbetsgivare hade icke varit medveten om att det debiterade arvodet täckt mer än kostnaden för själva det tekniska mätningsförfarandet. I domen 1960 nr 16 preciserar AD närmare vad som innefattas under mätning i teknisk mening. I detta mål blev det ostridigt mellan parterna att mätningsavgift i några fall uttagits på klumpackord. Då detta fick anses ha skett av förbiseende, ansågs föreningsrättskränkning likväl icke föreligga.[2]

I föregående upplagor av denna bok har författaren hävdat, att vice ordföranden Gösta Linds avvikande mening i mätningsmålen 1947 och 1948 var mera följdriktig än majoritetens. Detta är alltjämt min mening. Målen 1954 visar riskerna för att den gynnade fackföreningen missbrukat sin ställning. Från den enskilde individens synpunkt är det likgiltigt att mätningsavgift uttages även av oorganiserade, ett argument som tillmättes särskild betydelse i de två första målen. Mätningsmonopolet ger den gynnade fackföreningen stora fördelar i organisationsarbe-

[2] Se även HD:s beslut den 5 juni 1957 i mål Hagström och Eriksson ./. Byggnadsarbetareförbundets avd. 182, NJA 1957 C 489.

tet även om monopolet icke utnyttjas till att uttaga obehöriga avgifter. I detta sammanhang må även framhållas, att betydelsen av villfarelse bedömts olika i det vägledande målet 1948 nr 21 och i senare mål. I domen 1948 ansågs den omständigheten, att arbetsgivaren litat på AD:s tidigare avgöranden i motsatt riktning icke utesluta att åtgärden företagits i ett föreningsrättskränkande syfte (det var däremot en grund för en jämkning av skadeståndet till noll). I 1954 års domar, åter, ansågs okunnighet om att avgiften räknats för högt utesluta föreningsrättskränkning. Härmed må jämföras 1960 års mål. Föreningsrättskränkning var inte för handen, när den felaktiga åtgärden vidtagits av förbiseende. Man frågar sig om denna skillnad i bedömningen berott på skillnad i villfarelsens art eller på att AD:s ledamöter numera skulle vara mera benägna än tidigare att godtaga villfarelse som ursäkt.

Till slut skall konstateras, att det skydd lagstiftaren givit åt syndikalisterna är ganska bräckligt. Visserligen godtages icke som ursäkt, att arbetsgivaren varit utsatt för påtryckningar från den mäktigare gruppen och därför befunnit sig i ett ekonomiskt tvångsläge (1946 nr 50, 1953 nr 10). Den allvarligaste luckan från den enskildes synpunkt är att skyddet för föreningsrätten endast avser den som är anställd. Inom byggnadsfacken, där den syndikalistiska rörelsen har ett fotfäste, anställes arbetare för varje bygge. När en arbetare blir utan arbete efter avslutad ackordsperiod, anses hans anställning ha upphört. Byggmästaren är — i varje fall om det gäller ett nytt bygge — oförhindrad att gå förbi honom även om han strax efteråt skulle anställa nya arbetare (jfr 1949 nr 49, 1951 nr 21).

5. ARBETSLEDARES FÖRENINGSRÄTT

Arbetsledaren intar en särställning som arbetsgivarens förtroendeman. Tidigare ville arbetsgivarna över huvud taget icke tillåta arbetsledarna att organisera sig. I Hjalmar von Sydows förut anmärkta promemoria av den 16 dec. 1910 ang. SAF:s principer ifråga om kollektivavtal anges, att SAF bestämt höll på grundsatsen att arbetsförmän icke skulle behöva vara med-

lemmar i arbetarnas fackföreningar. I kollektivavtalen borde införas bestämmelsen, att arbetsgivarens fordran att förmännen icke skulle tillhöra arbetarnas fackförening icke fick anses utgöra en kränkning av föreningsrätten.

Vid tillkomsten av 1936 års lagstiftning hade man delade meningar i frågan, om arbetsledarna borde intaga en särställning beträffande skyddet för föreningsrätten. Arbetsledarna hade vid denna tidpunkt börjat organisera sig i särskilda fackföreningar och det var icke frågan om att hindra dessa att uppträda som parter i kollektivavtal. I propositionen till 1936 års riksdag föreslog departementschefen en undantagsbestämmelse, enligt vilken man kunde intaga i kollektivavtalet en föreskrift, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej fick vara medlem av förening som avsåg tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Från arbetsgivarehåll hade detta förslag utsatts för kritik, när det tidigare framförts i annat sammanhang. Det hade påpekats, att kollektivavtal med arbetsledarnas och tjänstemännens organisationer var relativt sällsynta. I den slutliga omgången stannade riksdagen inför en bestämmelse som nu utgör sista stycket av 3 § FFL. Stadgandena om föreningsrätten »skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i *avtal*, att arbetsledare ej må vara medlem i förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren». Genom att använda ordet avtal i stället för kollektivavtal torde man ha åsyftat, att arbetsledareundantaget skulle kunna införas inte bara i kollektivavtal utan även i det personliga avtalet.

Stadgandet i FFL 3 § sista stycket innebär, att arbetsgivaren utan att göra sig skyldig till kränkning av föreningsrätten kan ställa vissa krav i riktningen att arbetsledaren icke skall ansluta sig till samma fackförening som hans underlydande. Däremot får han inte hindra arbetsledaren att organisera sig i en förening av arbetsledare.

Det är oklart hur långt arbetsgivaren kan gå i syfte att genomdriva en arbetsledareklausul. Av lagstadgandets förarbeten framgår, att arbetsgivaren icke kränker föreningsrätten om

han vid förhandlingar om kollektivavtal med kroppsarbetarnas organisation kräver ett arbetsledareundantag och att han också kan gå till strid för att genomdriva en sådan klausul. Sedan klausulen en gång genomförts, kan han avskeda en arbetsledare som vägrar att utträda ur den underlydande personalens fackförening (jfr 1932 nr 172). Givetvis har arbetsgivaren också rätt att förhandla om en sådan klausul med arbetsledaren personligen eller med en organisation av arbetsledare. Erbjuder arbetsgivaren arbetsledaren vissa förmåner under förutsättning att arbetsledaren går ut ur den underlydande personalens fackförening, har arbetsgivaren emellertid enligt AD 1947 nr 72 gjort sig skyldig till en kränkning av arbetsledarens föreningsrätt. AD tog icke någon hänsyn till det förhållandet, att arbetsgivaren hade förutsatt att utträde ur arbetareförbundet skulle ske först efter samtycke av förbundets sammanslutning på platsen (se även 1953 nr 39). Enligt domen 1947 nr 72, som gavs mot arbetsgivareledamöternas reservation, har arbetsledareklausulen i 3 § sista stycket fått en relativt begränsad räckvidd.

Med arbetsledare förstås enligt FFL 3 § sista stycket »den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltager».

Förebilden till denna bestämning, som tillkom på initiativ av en enskild motionär vid 1936 års riksdag, är närmast att söka i motsvarande klausuler i kollektivavtalen samt i stadgarna för Sveriges arbetsledareförbund. Enligt lydelsen av dessa stadgar vid tidpunkten för tillkomsten av 1936 års lag betecknades som arbetsledare »den, vilken är anställd med huvudsaklig uppgift att leda, fördela eller kontrollera ett arbete, i vars utförande han själv icke regelbundet deltager».

Vid tolkningen av lagens arbetsledareundantag har AD antagit, att en arbetsledare icke nödvändigt behöver ha både ledande och kontrollerande funktion. Även när en uppdelning skett, så att förtroendemannen endast har arbetsledande eller endast kontrollerande uppgifter, kan arbetsgivaren fordra, att

förtroendemannen står utanför arbetarnas organisation. Lagtexten »leda, fördela *och* kontrollera arbete» har således tolkats som det stod »leda, fördela *eller* kontrollera arbete». I rättsfallet 1939 nr 87 fann AD sålunda, att restaurangkassörska, som hade kontrollerande uppgifter utan att samtidigt ha någon allmän arbetsledande funktion, borde betraktas som arbetsledare.

Arbetsledareklausulen i FFL 3 § sista stycket utformades med sikte främst på förhållandena mellan arbetsledaren (verkmästaren) och arbetarna inom industrin. Det är oklart vad som gäller på ett industriföretags kontorssida eller vid en bank eller ett försäkringsbolag. Lagtexten är resultatet av en sammanjämkning och förarbetena ger inga säkra anvisningar. Organisationerna inom TCO bygger på principen, att var och en — oavsett ställning som över- eller underordnad — skall tillhöra vederbörligt tjänstemannaförbund. Å andra sidan har tjänstemannaorganisationerna i sina kollektivavtal godkänt s.k. frikretsregler innebärande, att från avtalets tillämpning undantages vissa grupper. I Industritjänstemannaförbundets avtal med Verkstadsföreningen 1964—66 anges sålunda att arbetsgivaren må fordra att sådan tjänsteman som är att hänföra till företagsledningen icke må tillhöra förbundet. Till denna räknas dels företagsledare med privatsekreterare, dels sådana tjänstemän i vilkas tjänsteåligganden ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande dessas arbetsvillkor. Som Lennart Geijer framhållit följer en sådan frikretsregel en annan gränslinje än den som angives i definitionen i sista stycket av 3 § FFL. Han ställer frågan om icke klausulerna med frikretsregler delvis står i strid med FFL.

VII

FÖRENINGSRÄTTEN [1]

1. De allmänna reglerna om förhandlingsrätt — 2. Medling i arbetstvister — 3. Förhandlingsordning enligt 3 kap. lagen om förenings- och förhandlingsrätt — 4. De offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt

1. DE ALLMÄNNA REGLERNA OM FÖRHANDLINGSRÄTT

I 2 kap. FFL regleras förhandlingsrätten med några få allmänt hållna föreskrifter. Förhandlingsrätten betecknas enligt 4 § som en »rätt att påkalla förhandling rörande reglering av

[1] Litteratur: Utöver i kap. VI not 1 angivna arbeten: Betänkande med förslag rörande förhandlingsordning för statstjänstemän, SOU 1936: 41, Betänkande med förslag till lag om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän, SOU 1938: 56, Socialstyrelsens betänkande med utredning och förslag ifråga om förstärkning av förlikningsväsendet den 30 sept. 1948 (stencil), Stats- och kommunaltjänstemäns förhandlingsrätt (1948 års förhandlingsrättskommittés betänkande) SOU 1951: 54, 20nde Nordiska Juristmötets förhandlingar i Oslo 1954 s. 21 ff. SACO:s förhandlingsrättskommitté. Förhandlingsrättsliga spörsmål, 1958, Statstjänstemäns förhandlingsrätt (Betänkande avgivet av 1956 års förhandlingsrättsutredning, O. Ekblom utredningsman), SOU 1960: 10, De offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt, lagförslag utarbetat inom civildepartementet, SOU 1963: 51, Proposition 1965 nr 60 ang. reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt, Sammansatt konstitutions- och andra lagutskotts utlåtande 1965 nr 1, Proposition 1965 nr 77 ang. organisationen av ett statligt förhandlingsorgan, *Torgny Bjare*, Stats- och kommunaltjänstemännens förhandlingsrätt, TCO, 1965, *Ekblom*, Kollektivavtal för stats- och kommunalanställda tjänstemän

anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare». Förhandlingsrätt tillkommer å ena sidan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, vari han är medlem, samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna är medlemmar. Ser man frågan från praktisk synpunkt, innebär den lagstadgade förhandlingsrätten en rätt för arbetstagaren att vid förhandlingar med arbetsgivaren låta sig representeras av sin fackförening. Arbetsgivaren äger icke vägra att gå i saklig diskussion av tvistefrågan med fackföreningens representant. Han är också skyldig att ge arbetstagare, som utsetts att representera sin fackförening skälig ledighet för att deltaga i förhandlingar (7 §). Syftet med förhandlingar är givetvis att nå en överenskommelse, vare sig tvistefrågan gäller ingående eller tolkning av kollektivavtal eller villkoren i en enskild arbetstagares tjänsteavtal. FFL innehåller allmänna regler om gången vid förhandlingarna, hur förhandling skall påkallas, när sammanträde skall hållas och hur protokoll skall föras. Är det fråga om en tvist om tolkningen av ett kollektivavtal, äger part, om enighet icke kan uppnås vid förhandling, att draga tvisten inför AD. Vid andra rättstvister är som regel allmän domstol behörigt forum. Därutöver ger lagstiftningen icke någon anvisning hur en tvistefråga skall lösas. Part har icke någon förpliktelse att träffa en uppgörelse och part har fullgjort sin förhandlingsskyldighet, även om han vägrar att sluta ett kollektivavtal med motparten. Som AD framhållit i domen 1946 nr 68 är denna

i Arbetsrättsliga föreningens skrifter I 1960. *Jägerskiöld*, Svensk tjänstemannarätt I, 1956, II: 2, 1961, *Jägerskiöld*, Swedish state officials and their position under public law and labour law, Scandinavian Studies in Law 1960, s. 101 ff., *Kugelberg*, Förhandlingsteknik i Skrifter utgivna av Svenska teknologföreningen nr 14, 1943, s. 93 ff., *Åke Larsson*, Om kommunaltjänstemän och kommunalarbetare, 1948, *Johan Lind*, Reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt, SvJT 1965 s. 430 ff., *Lindhagen*, Arbetsledaren, kollektivavtalet och arbetsdomstolen i Skrifter utgivna av Svenska teknologföreningen nr 14, 1943, *Folke Schmidt*, Om kollektivavtal för stats- och kommunaltjänstemän, Förvaltningsrättslig tidskrift, 1945, s. 121 ff., *Carl Chr. Schmidt* m.fl. förf., Den svenska förlikningsinstitutionen under 50 år, Sociala meddelanden 1956 nr 12.

ståndpunkt »en logisk nödvändighet i ett rättssystem som vårt, vilket icke genombrutit avtalsfrihetens princip genom bestämmelser om obligatorisk skiljedom i intressetvister. Rätt att få ett avtal till stånd kan icke tänkas utan en ordning, enligt vilken avtalets innehåll vid oenighet mellan parterna kan mot enderas eller bådas vilja fastställas». (Jfr vidare AD 1937 nr 59, 1939 nr 7, 1941 nr 92.)

Förhandlingsreglerna i FFL 2 kap. är icke sanktionerade på samma sätt som lagregler i allmänhet. En arbetsgivare som underlåter att träda i förhandling kan icke på grund av FFL dömas att utge skadestånd till fackföreningen. Indirekt har dock förhandlingsreglerna stöd i andra lagregler. En arbetsgivare som avskedar en arbetare, vilken representerar sina kamrater vid förhandlingsarbetet, gör sig enligt vad förut påpekats skyldig till kränkning av föreningsrätten. En annan garanti för lagreglernas efterlevnad ligger i reglerna om medling i arbetstvister. Förlikningsmannen kan i viss mån låta sitt ingripande bero på om parterna gjort allvarligt försök att enas. Vid förhandling inför förlikningsman kan part, sedan saken anmälts till AD, vid vite tillhållas att fullgöra sin förhandlingsskyldighet.

Förhandlingsskyldighet kan också grundas på avtal. De flesta kollektivavtal innehåller klausuler om förhandlingsskyldighet, vilka ofta i detalj beskriver olika led i förfarandet. En utförlig förhandlingsordning finnes i kap. II av Huvudavtalet mellan SAF och LO. Denna förhandlingsordning har kopierats inom flera fack utanför huvudavtalets område. Huvudavtalets förhandlingsordning tager sikte på tvistefrågor under löpande avtalsperiod och avser icke upprättande eller prolongering av kollektivavtal. Förhandling föres i första hand lokalt av parterna på arbetsplatsen men uppnås därvid icke enighet hänskjutes frågan till central förhandling mellan respektive huvudorganisationer.

Ett åsidosättande av ett kollektivavtals bestämmelser om förhandlingsordning är givetvis ett avtalsbrott och AD har i ett flertal fall dömt den som tredskats vid förhandlingar att utgiva allmänt skadestånd (se t.ex. 1935 nr 19, 96, 110) eller att ersätta

motpartens kostnader för sammanträde (1940 nr 77). Innefattar kollektivavtalet en förhandlingsklausul som avser tvister rörande avtalets tillämpning, utgör försummelse att förhandla ett rättegångshinder. Framställes invändning, må AD icke upptaga tvisten till prövning förrän förhandling ägt rum med mindre av omständigheterna framgår att för förhandling mött hinder, vilket icke berott av käranden (LAD 14 §).[2] Denna regel är även tillämplig då krav framföres kvittningsvis vid AD. Har kvittningskravet icke varit föremål för förhandling i enlighet med avtalets förhandlingsordning upptages det icke till prövning (1950 nr 43, 1964 nr 2).

I målet 1962 nr 25 diskuterar AD innebörden av varselreglerna i huvudavtalet kap. III. Arbetarorganisationens representant skall underrättas på förhand så att möjlighet ges till samråd mellan parterna. Det var därför olämpligt att varsla enbart genom anslag på arbetsplatsen (jfr 1962 nr 3).

AD har i olika mål haft tillfälle att uttala vad som ligger i skyldigheten att förhandla. I domen 1940 nr 77 säger AD: »Skyldigheten att träda i förhandling är uppenbarligen icke fullgjord därigenom att den förhandlingsskyldiga parten inställer sig till förhandlingssammanträde. Han skall ock bidraga till att föra förhandlingen framåt genom att klart angiva och motivera sin ståndpunkt i sak. Förhandlingsskyldighet fullgöres således allenast därest parten ingår i saklig överläggning med motparten angående förhandlingsfrågan.» (Se även 1931 nr 122, 1932 nr 47, 1941 nr 117, 1946 nr 16, 1947 nr 26, 1948 nr 43, 1949 nr 28, 1952 nr 34, 1955 nr 30). Att part menar att riktigheten av hans ståndpunkt är uppenbar, befriar honom

[2] Vid brott mot fredsplikten bortser AD likväl från invändning från angriparen, att förhandlingar icke skett i den tvist som kan tänkas ligga bakom den vidtagna stridsåtgärden. »Kollektivavtalsregler om förhandlingsskyldighet torde liksom stadgandet i 14 § LAD syfta till att uppkommande tvistefrågor i möjligaste mån skola lösas i samförstånd och utan störande ingrepp från någondera partens sida. Har part tillgripit stridsåtgärd, kan det ej anses stå i strid med detta syfte, att den angripna parten, om stridsåtgärden icke avbrytes, utan att påkalla förhandlingar hänskjuter frågan om åtgärdens lovlighet till rättslig prövning». (1965 nr 6, se även 1930 nr 74 a, 1949 nr 18).

icke från skyldighet att träda i förhandling (jfr 1933 nr 56). På en vanlig förhandlingsordning kan dock icke grundas skyldighet för part att sammanträda med motparten, om syftet med sammanträdet endast är att kontrollera, om avtalet följts av förstnämnda part (1949 nr 50). Förhandling förutsätter nämligen, att något förhållande är mellan parterna olöst eller oreglerat, och förhandlingens syfte är att om möjligt åvägabringa lösning eller reglering av förhållandet (1948 nr 78). Förhandlingsskyldigheten är fullgjord, då förhandling rörande den fråga beträffande vilken förhandling påkallats ägt rum och förhandlingen förklarats avslutad utan att uppgörelse kunnat nås (1963 nr 29).

Förhandlingsordningen i kap. II av Huvudavtalet mellan SAF och LO och andra liknande förhandlingsordningar upptar stadgandet, att rätt till talan försittes, om och i den mån det förhållande vartill anspråket hänför sig varit känt, å arbetsgivaresidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation, i fyra månader (eller annan tidsperiod) utan att förhandling begärts. Denna preskriptionsbestämmelse kompletteras med en föreskrift, att rätten att påkalla förhandling i varje fall är försutten om och i den mån förhållandet ligger mer än två år (motsvarande period) tillbaka i tiden. Därutöver föreskrives, att part som vill fullfölja en tvist till AD är skyldig att vid äventyr av talans förlust inge sin stämningsansökan senast tre månader (motsvarande period) från den dag förhandlingarna skall anses avslutade (1964 nr 1). Föreskrift att krav över huvud taget icke får avse förhållande som ligger mer än vissa år tillbaka i tiden har ansetts bindande även för enskild medlem som enligt LAD 13 § själv för sin talan i fall, då organisationen undandrager sig att tala å hans vägnar (1950 nr 65). Detsamma har ansetts gälla en föreskrift, att tvistefråga skall överlämnas till AD inom viss tid efter förhandlingarnas avslutande. Den enskilde medlemmen har icke ansetts äga att mot andra parten åberopa, att hans organisation icke lämnat honom besked huruvida organisationen åtager sig hans sak i så god tid, att han kunnat inkomma med stämningsansökan inom den

stadgade avtalsfristen (1944 nr 20, se även 1951 nr 17, 1953 nr 6, 1954 nr 28).[3]

Vid prövning av frågor, huruvida talerätten varit avskuren, har AD ansett sig böra handla med varsamhet och vara mild mot den försumlige (se t.ex. 1952 nr 8, 10, 31, jfr likväl 1961 nr 18, 36). Att anmälan av ett krav skett för sent har sålunda icke ansetts böra föranleda att talan avvisas, när motparten utan att göra invändning inlåtit sig på förhandlingar rörande tvistefrågan (1941 nr 125, jfr 1941 nr 154, 1944 nr 61, se även 1943 nr 110, 1946 nr 18, 1955 nr 23, 1965 nr 14). Det har likaså ansetts, att part avstått från sin rätt att göra preskriptionsinvändning, om part vid förberedelsen av ett mål inför AD ingått i sakligt bemötande av käromålet. Det har därför varit för sent att framställa invändningen först vid huvudförhandlingen (1953 nr 56, 1958 nr 26).

2. MEDLING I ARBETSTVISTER

Leder förhandlingen mellan parterna icke till en uppgörelse, hänskjutes tvisten vanligen till nytt forum. I grova drag har man att räkna med tre olika vägar. Är det fråga om tvist om tolkningen av ett kollektivavtal eller om påföljd av en olovlig stridsåtgärd, har part att vända sig till AD, när avtalet icke anger att tvisten skall avgöras av skiljemän. Gäller det avskedanden eller permitteringar, hänskjutes tvisten till Arbetsmarknadsnämnden för det fall, att parterna antagit huvudavtalet eller avtalet om företagsnämnder. Är det åter fråga om villkoren för ett nytt kollektivavtal, kan parterna påkalla ingripande av statens förlikningsman. Förlikningsman äger kompetens att medla i varje tvist, som kan hota arbetsfreden, och således även i tvister som hör under AD eller under Arbetsmarknadsnämnden. Att förlikningsman medverkar även i sådana tvister hör inte heller till det ovanliga.

Lagstiftningen om medling var en av de första åtgärder som vidtogs av statsmakterna i syfte att trygga arbetsfreden. Redan

[3] En annan sak är att medlemmen kan tänkas ha ett skadeståndskrav mot organisationen. Jfr ovan s. 102.

1906 genomfördes en lag om medling i arbetstvister som avlöstes av den nuvarande lagen av 1920. Medlingslagens bestämmelser är i flera hänseenden föråldrade och återger endast ofullständigt det aktuella läget. Till en början var förlikningsmännens arbete i huvudsak inriktat på att ingripa i fall då öppen konflikt utbrutit. Efter hand som medlingsinstitutionen vunnit erkännande har det kommit att tillhöra det normala, att förlikningsmannen anlitas redan på tidigare stadier. Huvudparten av förlikningsmännens arbete avser numera medverkan vid förhandlingar i syfte att förebygga öppna konflikter.

Riket är indelat i åtta distrikt och inom varje distrikt finns en förlikningsman med uppgift att följa arbetsförhållandena inom distriktet och att lämna sin medverkan för att bilägga arbetstvister. Systemet med riksavtal innebär att de stora avtalsuppgörelserna icke kan lokaliseras till en förlikningsmans distrikt. För den händelse tvisten berör flera förlikningsmäns områden, kan enligt 11 § socialstyrelsen förordna en av förlikningsmännen att medla i tvisten eller ock hemställa hos Kungl. Maj:t, att annan person förordnas som särskild förlikningsman.

Enligt medlingslagen 3 a § som tillkom 1935 skall innan arbetsinställelse vidtages motparten och förlikningsmannen i distriktet varslas om åtgärden senast sju dagar i förväg. Förlikningsmannen bör på eget initiativ ingripa så snart inom hans verksamhetsområde uppkommit arbetstvist som medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydenhet (3 § första stycket). Lagen förutsätter, att förlikningsmannen skall genom personligt besök på platsen eller på annat sätt träda i förbindelse med de tvistande. Det anses ligga hos förlikningsmannen att själv pröva, huruvida ett ingripande bör företagas. Enligt ett stadgande i 3 § andra stycket, som tillades 1931, har förlikningsmannen skyldighet att ställa sig till förfogande, även om tvisten icke medfört eller synes medföra arbetsinställelse av större betydenhet, så snart begäran härom framställes av arbetsgivaren eller organisation som omfattar minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Verkligheten ter sig något annorlunda än lagtexten. Föreskriften i 3 § första

stycket bygger på tanken, att initiativet kommer från förlikningsmannen. Man har menat, att part kanske icke själv vill påkalla hans hjälp av fruktan att detta skall av motparten tolkas som ett svaghetstecken. Numera har parterna icke någon motvilja mot att tillkalla förlikningsman. Att förlikningsmannen personligen besöker en arbetsplats, där tvist råder, förekommer knappast. Å andra sidan upprätthålles inte längre grundsatsen att göra en bestämd skillnad mellan stora och små arbetskonflikter. Förlikningsmännen anser sig i regel skyldiga att ingripa så snart en arbetsinställelse hotar oavsett dennas omfattning och oavsett om part begärt hans ingripande. De begränsningar man söker att upprätthålla följer andra linjer. Det anses att förlikningsmannen ej bör ingripa på ett för tidigt stadium. Parterna bör först ha gjort allvarliga försök att enas och direkta förhandlingar skall ha strandat. Av avgörande betydelse är också om förlikningsmannen anser sig kunna göra någon nytta. Beror en arbetsinställelse på att arbetsgivaren ej betalat intjänta arbetslöner, föreligger som regel icke anledning till ingripande.

I medlingslagen 2 § första stycket förutsättes, att förlikningsmannen på anmodan skall gå arbetsgivare och arbetare tillhanda för åvägabringande av överenskommelser som är ägnade att främja ett gott förhållande dem emellan samt förekomma störande avbrott i arbetet. Att förlikningsmannen som stadgandet förutsätter även utan samband med arbetstvist hjälper parterna med själva utformningen av avtalstexten hör till sällsyntheterna. Däremot är det vanligt att parterna konsulterar förlikningsmannen för att erhålla upplysningar angående praxis på förhandlings- och avtalsväsendets område.

Ursprungligen byggde förlikningsmannaförfarandet helt på frivillig grund. Förlikningsmannen skulle inbjuda parterna till förhandlingar. I 1920 års lag insköts en bestämmelse, att det ålåg de tvistande att efterkomma förlikningsmannens kallelse, dock utan att lagen angav någon påföljd av parts vägran att infinna sig. I samband med tillkomsten av FFL företogs emellertid en lagändring. Försummar part sin förhandlingsskyldighet, kan förlikningsmannen på andra partens anmodan anmäla

försummelsen hos AD, som äger att genom vite tillhålla parten att fullgöra sina åligganden samt att, om så erfordras, utdöma vitet (6 § andra stycket). Det har väl förekommit, att förlikningsman anmält part till AD för försummelse, men endast i ett fall har saken behövt föras så långt, att vite blivit förelagt (1952 nr 17).

De förhandlingar som anordnas av förlikningsmannen har i främsta rummet till syfte att åvägabringa en överenskommelse i enlighet med de anbud och förslag, som parterna framställer under förhandlingarnas gång. Förlikningsförfarandet bygger helt på förlikningsmannens personliga auktoritet och på parternas vilja till samförstånd. Förlikningsmannen kan icke tvinga parterna att taga en överenskommelse. Han kan hemställa om jämkningar och medgivanden och framställa förslag till tvistefrågans lösning (6 §). Han kan hemställa till de tvistande att i avbidan på tvistens lösning icke vidtaga, vidhålla eller utvidga arbetsinställelse (3 §).

Ett medlingsförfarande kan sägas ha tre stadier. Det har varit vanligt att inleda med en gemensam förhandling, där parternas delegationer får redogöra för sina ståndpunkter och förlikningsmannens roll är passiv. Därefter kallar förlikningsmannen parterna att var för sig utan motpartens närvaro framlägga sina yrkanden. I syfte att vinna parternas förtroende undviker förlikningsmannen att framföra kritik, han begränsar sig till att påpeka svårigheterna att få motpartens medgivande. Slutskedet består i en mangling från förlikningsmannen i syfte att förmå parterna att lämna de medgivanden som är nödvändiga för att nå en uppgörelse. Numera förenklas ofta förhandlingsordningen. Man hoppar över det inledande stadiet med stor debatt och övergår omedelbart till särskilda konferenser i trängre kretsar.

I och för sig är det önskvärt att en överenskommelse får en klar formulering så att i framtiden missförstånd icke uppstår om dess innebörd. Är parterna ense om en viss avtalsformulering, torde förlikningsmannen dock icke anse det som sin skyldighet att påpeka oklarheter utan förlikningsmannen begränsar sin verksamhet till att avse sådana punkter i avtalsförslagen

som är tvistiga. Som regel strävar förlikningsmannen att förmå de berörda att iaktta sekretess. Han söker undvika att pressen skall få insyn i de olika kompromissförslag som kan framläggas. Erfarenheten har nämligen visat, att uppgörelser försvåras om part skall försvara sin prestige inför allmänheten.

Leder förhandlingarna icke till resultat, må förlikningsmannen anmoda parterna att låta tvisten avgöras av sådan skiljedomare som utsetts enligt lagen om särskilda skiljedomare i arbetstvister. Efterhand har det dock blivit allt ovanligare att man anlitar denna utväg.[4] Någon gång förekommer det i stället, att man använder en annan lämplig person som skiljedomare, vilken utväg också är förutsatt i medlingslagen (8 § första stycket). Förlikningsman får ej själv åtaga sig skiljemannauppdrag i arbetstvister (8 § tredje stycket), en bestämmelse som tillkommit med tanke på att förlikningsmannens auktoritet lätt skulle kunna förbrukas, om han anlitades för sådana uppgifter.

Kretsen av nuvarande och förutvarande förlikningsmän anlitas i stor utsträckning också privat av parterna. Det är vanligt att de stora organisationerna vid riksavtalsförhandlingar tillkallar en man med erfarenhet från förlikningsarbete att som opartisk ordförande leda deras förhandlingar. Om så befinnes lämpligt, står möjligheten öppen att denne på parternas hemställan erhåller ett officiellt förordnande (2 § sista stycket). Numera anlitas denna utväg icke så ofta. Den opartiske ordföranden har på grund av sitt uppdrag från parterna en mera bunden ställning än en förlikningsman. Han kan icke lämpligen framlägga något förslag, som ej tillstyrkes av bägge parterna.

Vid stora arbetskonflikter äger Kungl. Maj:t tillsätta en särskild förlikningskommission som övertager förlikningsmannens eller den opartiske ordförandens uppgift (12 §). Som regel ingår förlikningsmannen som medlem i denna kommission. Det anses dock önskvärt att begränsa tillfällena, då en förlikningskommission tillsättes. Förhandlingsväsendet skulle bli onödigt betungat, om parterna i varje större konflikt betraktade förlikningsmannen endast som en mellaninstans och väntade med

[4] Sedan 1 jan. 1949 finns några särskilda skiljedomare inte längre förordnade.

sina slutliga medgivanden till förhandlingarna inför förlikningskommissionen.[5]

3. FÖRHANDLINGSORDNING ENLIGT 3 KAP. LAGEN OM FÖRENINGS- OCH FÖRHANDLINGSRÄTT

Vid sidan av de allmänna bestämmelserna om förhandlingsrätt i 2 kap. ger 1936 års FFL i 3 kap. bestämmelser om en särskild förhandlingsordning, som karakteriseras därav att bägge parter är underkastade en ovillkorlig fredsplikt, intill dess att förhandlingarna slutförts på sätt lagen föreskriver.

Avsikten med 3 kap. var att hjälpa de grupper av arbetstagare, som icke kunde antagas vara beredda att med stridsåtgärder hävda sina krav. Den särskilda förhandlingsordningen enligt 3 kap. bringas i tillämpning genom att huvudorganisation av arbetstagare hos socialstyrelsen påkallar kapitlets tillämpning. Genom lagändring 1965 upphävdes bestämmelserna i 3 kap. från den 1 jan. 1966. Enligt särskilda övergångsbestämmelser äger 3 kap. för en övergångsperiod tillämpning på organisation för vilken 3 kap. var tillämpligt vid utgången av 1965.[6]

4. DE OFFENTLIGA TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSRÄTT

Före 1965 års reform hörde de offentliga tjänstemännen icke under FFL. Detta angavs i FFL genom en föreskrift i 1 § som upphävdes samtidigt med att nyordningen trädde i kraft den 1 jan. 1966. FFL avsåg icke »sådana arbetstagare i statens eller kommunens tjänst, som äro underkastade ämbetsmanna-

[5] Det är regel, att socialstyrelsen icke förordnar eller föreslår förordnande av offentlig medlare utan att under hand efterhöra parternas önskemål i fråga om personvalet. Man vill undvika att uppdrag ges åt person, som inte har parts fulla förtroende. Ett fall då regeringen vid förordnande av förlikningskommission icke iakttog denna regel föranledde fem utskottsledamöter att anmäla reservation till konstitutionsutskottets memorial. Se utskottets memorial 1956 nr 8.

[6] Rörande innebörden av 3 kap. hänvisas till framställningen i första och andra upplagorna av denna bok samt särskilt till Carl Chr. Schmidt: »Tredje kapitlet», i De första decennierna — en bok om HTF, 1957 s. 69 ff.

ansvar». Inte heller lagen om medling ansågs tillämplig, låt vara att denna lag saknade ett uttryckligt stadgande i ämnet. För de offentliga tjänstemännen gällde i stället KK den 4 juni 1937 om förhandlingsrätt för statens tjänstemän och lagen den 17 maj 1940 om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän.

Den förhandlingsrätt, som hade tillförsäkrats de offentliga tjänstemännen genom dessa författningar, innebar i det väsentliga, att tjänstemännens fackföreningar medgivits rätt att taga del av utkast till ändrade eller nya »allmänna anställnings-, arbets- och avlöningsvillkor», att avge yttrande innan ärende slutligt avgjordes samt att väcka förslag till ändringar. För den statliga eller kommunala myndigheten innebar lagstiftningen skyldighet att delge berörda föreningar förslag av principiell eller eljest allmän betydelse, att taga under sakligt bedömande de synpunkter tjänstemannaföreningarna kunde ha framfört. Den slutliga beslutanderätten tillkom dock myndigheten ensam. Enligt regeringsformen § 64 prövar riksdagen statsverkets behov och bestämmer därmed över lönekostnaderna. Det står riksdagen fritt att med hänsyn till utgiftsändamålet fixera de särskilda inom huvudtitlarna upptagna posterna. Myndighetens bestämmande utövas således inom den ram riksdagen anger. Riksdagen har ansett sig skola besluta i frågor om tjänsters inrättande och om lönesättningarna för olika kategorier av tjänster eller i varje fall att ange den ram inom vilken en myndighet må handla.

Författningarna om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt gav icke direkt svar på frågan huruvida en myndighet kunde avstå från rätten att ensam bestämma tjänstevillkoren och ingå kollektivavtal med tjänstemännens föreningar. I några avgöranden från AD och från regeringsrätten fastslogs emellertid, att kollektivavtal icke kunde träffas för tjänstemän med ämbetsansvar, i vart fall icke rörande frågor om sådana tjänstemäns antagande, entledigande och skyldigheter i tjänsten (AD 1939 nr 7, 1963 nr 7, RÅ 1942: 25).

Det statliga och kommunala förhandlingsväsendet utvecklade sig dock i en helt annan riktning än lagstiftaren förutsatt. I avlöningsfrågor kom tyngdpunkten att läggas vid förhand-

lingar och principen, att det offentliga skulle ensamt ha den slutliga beslutanderätten förlorade sitt egentliga innehåll. Förhandlingar mellan bägge sidor ledde till formliga överenskommelser vilka faktiskt men inte rättsligt var likvärdiga med kollektivavtal.

Beträffande den statliga sidan är att märka, att 1937 års KK icke hade tillämpning när staten företräddes av en representant för K. M:t. Genom civildepartementets inrättande 1950 fick det statliga förhandlingsväsendet en egen central instans. Som representanter för staten förhandlade civilministern eller hans tjänstemän med de centrala fackliga organisationerna. Efter mönster från den privata arbetsmarknaden sökte man under ömsesidigt givande och tagande nå fram till enighet. Riksdagens medverkan fick alltmer formell karaktär.

Hur långt man gick i riktning mot faktiska kollektivavtal visade den allmänna statliga löneplansrevisionen 1957. Den överenskommelse som träffades mellan de förhandlande å ömse sidor upptog en klausul, att tjänsteman som övergick på statens löneförordning skulle »vara underkastad generell ändringsskyldighet i fråga om bestämmelser rörande avlönings- och pensionsförmåner.» Till denna punkt knöts en protokollsanteckning som åberopades i propositionen och utskottsutlåtandet och som citerades under debatten i andra kammaren av chefen för civildepartementet: »Det förutsättes att ändring icke utan förhandlingsöverenskommelse göres i fråga om bestämmelser beträffande vilka tjänsteman hittills icke varit underkastad ändringsskyldighet.» Genom klausulen om generell ändringsskyldighet upphävdes den garanti för vissa löneförmåner som dittills varit förbunden med ordinarie statstjänst. Samtidigt gavs organisationerna genom protokollsanteckningen öppet medbeslutanderätt. Beträffande formen tog dock civildepartementet hänsyn till den traditionella uppfattningen om rättsläget. Klausulen om generell ändringsskyldighet återgavs ordagrant i den nya författningen, statens löneförordning den 31 maj 1957. Den kompletterande protokollsanteckningen med löftet till organisationerna om medbeslutanderätt omnämndes däremot icke.

Från 1950-talet tillämpades följande ordning. Civildepartementet erkände som förhandlingsparter endast vissa centrala organisationer, nämligen TCO:s statstjänstemannasektion, Statstjänarkartellen (en samorganisation av LO-anslutna förbund), SACO och SR. Nåddes en uppgörelse, uppteckades denna i en handling, som underskrevs av representanter för departementet och de förhandlande centrala organisationerna. Överenskommelsen förklarades gälla för en viss tidsrymd, t.ex. för nästa budgetår. I en särskild klausul stadgades, att fredsplikt skulle gälla intill dess förhandlingar upptogs i nästa omgång. Som villkor uppställdes, att överenskommelsen skulle vinna K. M:ts och riksdagens godkännande.

Statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen av 1965, vilka lagar trätt i kraft den 1 januari 1966, föregicks av noggranna förarbeten under en tid av nära tjugo år. En första offentlig utredning publicerades 1951, en andra 1960. Efter överläggningar med tjänstemännens organisationer tillsatte civilministern 1962 en arbetsgrupp med uppgift att utarbeta nödiga författningsförslag. I direktiven till arbetsgruppen angav civilministern reformprogrammet. Statstjänstemännen skulle få samma rätt som arbetstagare i enskild tjänst att genom sina organisationer förhandla såsom en med arbetsgivare likställd part om lön och andra förmåner. Möjlighet borde finnas att låta förhandlingsuppgörelser gälla som kollektivavtal mellan parterna. Han accepterade också tanken på kollektiva stridsåtgärder som tillåtna påtryckningsmedel. En förutsättning var dock, att man på frivillig väg kunde åstadkomma anordningar till förebyggande av samhällsfarliga arbetskonflikter.

Statstjänstemannalagen av 1965 bygger på nu angivna principer. Detsamma kan sägas om kommunaltjänstemannalagen 1965. Lagarna kompletteras av två huvudavtal, det ena för den statliga sidan och det andra för den kommunala, vardera innehållande dels förhandlingsordning, dels särskilda föreskrifter om åtgärder för att hindra samhällsfarliga konflikter.

Den offentliga tjänstemannens relation till arbetsgivaren delas i två sektorer. Inom den ena sektorn (»avtalssektorn») gäl-

ler en privaträttslig reglering motsvarande den allmänna arbetsrättens med vissa modifikationer, inom den andra sektorn (»den offentliga sektorn») är beslutanderätten alltjämt förbehållen det allmänna. Kommunaltjänstemannalagen gör samma uppdelning. Statstjänstemannalagen kompletterad med statstjänstemannastadgan ger en detaljerad reglering av det offentliga tjänsteförhållandet. I kommunaltjänstemannalagen ges materiella regler endast beträffande tjänstemannens skyldighet att utföra arbete som beröres av konflikt. För vissa kategorier gäller dock särskilda bestämmelser. På den kommunala sidan har avtalssektorn bestämts delvis annorlunda.

Frågan *vilka personer* som skulle vara *tjänstemän* och därmed underkastade tjänstemannalagens halvt privata, halvt offentligrättsliga ordning var föremål för livlig diskussion under förarbetena. Enligt den tidigare ordningen betraktades som tjänstemän de statliga och kommunala tjänstemän som var underkastade strafflagens regler om ämbetsansvar. Detta gränsmärke ansågs icke användbart. Man har i stället valt ett annat kännetecken. Statstjänstemannalagen är tillämplig på den som är anställd som tjänsteman (1 § första stycket). Detta innebär, att det offentliga som arbetsgivare ensidigt bestämmer vem som skall hänföras under den nya lagen. Som framgår av 5—9 §§ träffas avgörande genom att myndigheten anlitar någon av de anställningsformer som är hävdvunna vid tjänstetillsättning, nämligen tillsättning med fullmakt, med konstitutorial eller med förordnande. Även enligt kommunaltjänstemannalagen ligger avgörandet i arbetsgivarens hand. Lagen är tillämplig på de personer vilka kommunen anställer som tjänstemän (1 §). Jämfört med tidigare anknytning till reglerna om det straffrättsliga ämbetsansvaret betyder 1965 års lagstiftning en utvidgning av tjänstemannagrupperna. Skrivbiträden, vaktmästare och annan underordnad kontorspersonal är anställda som tjänstemän men icke underkastade ämbetsansvar.

Det är naturligt att tjänstemännens organisationer hyste farhågor inför en ordning enligt vilken arbetsgivaren skulle få ensam beslutanderätt med verkan att tjänsteförhållandet i vissa delar blev förbehållet offentlig reglering. Särskilt gällde detta

naturligen de fall då kommunerna var arbetsgivare. I propositionen påpekade departementschefen, att en viss praxis utbildats under medverkan av organisationerna. Gränsdragningsfrågor måste uppenbarligen lösas i samförstånd. Departementschefen sade sig kunna utgå från att en kommun icke begagnade sin formella rätt att ge anställda ställning som tjänstemän enbart i syfte att beröva dem fackliga rättigheter som eljest skulle tillkomma dem.

Den arbetsrättsliga huvudfrågan rör *vilka ämnen* som lagts inom *avtalssektorn*, vilka inom *den offentliga sektorn* av anställningsförhållandet. I grova drag har gränsen dragits så, att till avtalssektorn hänförts lön och annan ersättning för arbetet, medan den offentliga sektorn kan sägas bilda motsvarigheten till de privata arbetsgivarnas prerogativ enligt »§ 23». Att ett ämne får bestämmas i avtal utgör huvudregeln (statstjänstemannalagen 3 § första stycket, kommunaltjänstemannalagen 2 § första stycket). Den offentliga sektorn bestämmes genom en uppräkning. Enligt statstjänstemannalagen 3 § andra stycket må avtal ej träffas om »a) inrättande eller indragning av tjänst eller tjänsteorganisationens utformning i övrigt; b) myndighets arbetsuppgifter, ledningen och fördelningen av arbetet inom myndigheten, arbetstidens förläggning eller rätt till annan ledighet än semester; c) anställnings- eller arbetsvillkor som regleras i denna lag eller i författning vartill lagen hänvisar eller enligt lagen tillhör Konungens, riksdagens eller myndighets beslutanderätt».

Som synes har den offentliga sektorn gjorts ganska vid. Från organisationernas sida riktades kritik mot undantaget under b) rörande »arbetstidens förläggning eller rätt till annan ledighet än semester». Ett förslag att stryka detta undantag samlade också majoritet i utskottet. Riksdagen följde emellertid propositionen. Punkten c) innebär bl.a. att frågor om tjänstetillsättning, disciplinär bestraffning och anställningens upphörande faller inom den offentliga sektorn. Dessa ämnen är nämligen reglerade i statstjänstemannalagen. Gränsdragningen i kommunaltjänstemannalagen är i huvudsak likartad dock att begränsningen beträffande frågor om tjänstetillsättning, disci-

plinär bestraffning eller anställnings upphörande (frågorna under c) avser endast vissa kommunaltjänstemän. Regeln att avtal ej må träffas gäller nämligen blott det fallet att dessa frågor reglerats i lag eller annan författning (2 § första stycket c). Lärare och präster utgör exempel på grupper av kommunala tjänstemän för vilka detta undantag är tillämpligt.

Samtidigt med statstjänstemannareformerna inrättades statens avtalsverk att vara central statsmyndighet för förhandling om anställnings- eller arbetsvillkor både för tjänstemän och arbetare. För att avtalsverket skall kunna sluta kollektivavtal kräves att medel anvisats av riksdagen. Man har tänkt sig att beträffande tjänstemän också i fortsättningen förhandlingsöverenskommelserna skall träffas under förbehåll av K. M:ts och riksdagens godkännande. Genom ändringar i regeringsformen § 62 och riksdagsordningen § 71 har införts ett särskilt förfarande vid riksdagens godkännande. Riksdagen utser en lönedelegation om sexton ledamöter (åtta från vardera kammaren). Lönedelegationen har befogenhet att rådpläga med civilministern och att å riksdagens vägnar godkänna förhandlingsöverenskommelser. Ledamot är bunden av tystnadsplikt medan förhandling pågår. Denna grundlagsändring innebär inte bara en förenkling. Som framhölls i propositionen till grundlagsändring var syftet att förstärka det parlamentariska inflytandet. Den parlamentariska opinionen skall kunna göra sig gällande redan innan en förhandlingsöverenskommelse kommit till stånd.

VIII

ARBETSSTRIDEN[1]

1. *Typer av stridsåtgärder* — 2. *Allmänna rättsregler rörande arbetsstriden* — 3. *Begreppet stridsåtgärd* — 4. *Vid vilka tillfällen är stridsåtgärder förbjudna enligt lagen om kollektivavtal?* — 5. *Hävande av kollektivavtal och andra svarsåtgärder* — 6. *Förenings fredsplikt, dess ansvar för medlems kontraktsbrott* — 7. *Fredsplikt på grund av särskild avtalsutfästelse* — 8. *Bedömandet av samhällsfarliga konflikter* — 9. *De offentliga tjänstemännen*

1. TYPER AV STRIDSÅTGÄRDER

Stridsåtgärder på arbetsmarknaden företages vanligen för att tvinga fram en önskad lösning av en tvist, men syftet kan också vara ett annat, t.ex. att bispringa någon som är indragen i kon-

[1] Litteratur: Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred II, SOU 1935: 66 s. 389 ff., *Bergendal*, Utredning ang. tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter, SOU 1933: 36, Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m.m., SOU 1934: 16, Proposition 1935 nr 31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, Betänkande om statstjänstemäns ställning vid arbetskonflikter, SOU 1939: 19, *Conradi*, Om strejkrätten och det enskilda arbetsavtalet, SvJT 1951, s. 65 ff., *Bergström*, Kollektivavtalslagen, 2 uppl. 1948, s. 104 ff. och SvJT 1951, s. 623 ff., *Geijer* och *Schmidt*, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte, 1958, s. 249 ff., *Sture Petrén*, Förutsättningarna för avtalsbunden organisations ansvar för olovlig stridsåtgärd i Festskrift till Östen Undén, 1956, s. 227 ff., *Robbins*, The Government of Labor Relations in Sweden, 1942, s. 205 ff., *Sölvén*, Huvudavtalet, LO:s skriftserie 50, 3 uppl. 1957,

flikt. Den stridsåtgärd, som varit det sociala kampmedlet framför andra, är arbetsinställelse. Då initiativet kommer från arbetarna, talar man om *strejk*, då det kommer från arbetsgivarna om *lockout*. Strejken och lockouten offentliggöres vanligen genom annonser eller andra meddelanden i tidningarna, genom utsändande av cirkulär eller genom anslag på arbetsplatsen. En strejk kan också vara hemlig och tillgår då vanligen så, att arbetarna efter samråd en efter en uppsäger sina anställningar och ger sig i väg. Man talar om *avfolkning av arbetsplatsen* (AD 1931 nr 52). Även arbetsgivaren kan på motsvarande sätt vidtaga en hemlig lockout genom att successivt permittera sin arbetarstam. En stor likhet med strejken har *partiell arbetsvägran*. Det kan vara fråga om vägran att utföra visst arbete eller vägran att utföra övertidsarbete. Ett praktiskt fall är vägran att taga befattning med s.k. smittade varor eller varor som härrör från eller är avsedda för ett annat företag, vid vilket strejk eller lockout råder.

Vid sidan av strejk, lockout och partiell arbetsvägran är *blockaden* eller *bojkotten* den vanligaste stridsåtgärden. Med blockad eller bojkott avser man förbud mot att upprätthålla ekonomiska förbindelser med en person, i förhållande till vilken angriparen står i motsatsställning. Denna bestämning av begreppet blockad eller bojkott såsom stridsmedel i arbetstvist är dock alltför vidsträckt. Som blockad brukar man således icke beteckna en allmän arbetsinställelse (strejk eller lockout) och som regel ej heller partiell arbetsvägran även om åtgärden ingår som led i verkställandet av en blockad. Till blockad hänför man vidare icke kollektiv uppsägning av tjänsteavtal i syfte att förbereda strejk eller lockout, ej heller hot om strejk eller lockout eller om kollektiv uppsägning av tjänsteavtal.

En blockad avser i de flesta fall avstängning av arbetskraft.

Sölvén, »Saltsjöbaden» i Arbetsrättsliga föreningens skrifter I, 1960, *Undén*, Från arbetsdomstolens praxis, 1932.

Denna framställning avser endast stridsåtgärder mellan arbetsgivare och arbetstagare. Se ang. ett fall av stridsåtgärder utanför arbetsmarknaden *Sigeman*, Några rättsliga frågor i samband med konflikten vid Sveriges Radio, Nordiskt industriellt rättsskydd 1964, s. 124.

Då arbetarparten är den angripande, avser blockaden i första hand att hindra den blockerade arbetsgivaren från att erhålla ny arbetskraft. Blockaden betyder således, att man anmodar sina kamrater inom andra fackföreningar eller inom arbetarklassen i övrigt att icke taga anställning hos en blockerad arbetsgivare. Att arbetarna går i strejk samtidigt som de utfärdar blockad mot den angripne arbetsgivaren, är måhända det vanligaste. En blockad av arbetskraft behöver dock icke vara samordnad med en strejk utan kan avse att endast hindra arbetsgivaren från att nyanställa personal. En sådan åtgärd brukar benämnas avlysning från ny arbetskraft (AD 1931 nr 134). En blockad från arbetarpartens sida verkställes i allmänhet helt öppet och kungöres då i samma ordning som en strejk men liksom strejken kan blockaden också ha hemlig karaktär.

Om alla arbetare icke åtlyder den angripande organisationens blockadförklaring utan någon stannar kvar i arbetet eller någon utomstående tager anställning i en strejkande arbetares ställe, sker en utvidgning av blockaden. Blockadbrytaren »prickas» för sitt osolidariska handlingssätt. Åtminstone tidigare brukade sådana prickningar alltid kungöras genom annonser i arbetarpressen. Tillhör blockadbrytaren den fackförening, som utfärdat blockaden, eller annan sympatiserande fackförening, blir han utesluten från sin förening. En »prickning» innebär ett moraliskt fördömande av blockadbrytaren. Det anses som en hederssak för organiserade arbetare att icke ha något umgänge med och att helst icke heller arbeta på samma arbetsplats som en »prickad» arbetare. Blockaden av den »prickade» arbetaren upphör som regel samtidigt med den ursprungliga konflikten, därför att arbetsgivaren uppställt som villkor för uppgörelsen, att inga trakasserier får förekomma i anledning av konflikten. Huvudavtalet anger att »prickningar» icke får fortsätta, sedan arbetstvisten blivit avslutad. Förut hände det icke sällan, att »prickningen» bestod även efter konfliktens slut och följde den »prickade» arbetaren från arbetsplats till arbetsplats, till dess att den antingen blev glömd eller »prickningen» uttryckligen upphävdes, sedan den »prickade» gjort avbön hos fackföreningen. Under fackföreningsrörelsens ge-

nombrottsår kunde man i arbetarpressen finna annonser, att N. N., som strukits ur fackföreningen för osolidarisk handling, gjort avbön och hädanefter skulle betraktas som kamrat.

Blockad av arbetskraft från arbetsgivarens sida avser i första hand att hindra på grund av strejk eller lockout lediga arbetare att erhålla anställning på annat håll. Arbetsgivaren kan för detta ändamål till sina kolleger utsända en förteckning över de strejkande eller utestängda arbetarna. Alla arbetsgivare, som är anslutna till SAF, är enligt SAF:s stadgar uttryckligen förbjudna att under pågående strejk eller lockout direkt eller indirekt bereda arbete åt eller på annat sätt understödja strejkande eller utestängda eller eljest av konflikten berörda arbetare. En arbetsgivare kan också använda blockadvapnet utan att det är fråga om lockout eller strejk. Blockad kan riktas mot enskilda arbetare, som arbetsgivaren eller hans organisation anser mindre önskvärda och som därför bör hållas borta från arbetsplatsen. En sådan blockad kan ske i den formen, att arbetsgivareorganisationen upprättar en svart lista eller ett s.k. arbetarregister, som delgives medlemmarna i organisationen. Metoden med svarta listor torde inte längre användas bortsett från de meddelanden om avstängning, som kan utfärdas i samband med en aktuell konflikt. En blockad riktad mot arbetarna kan också tänkas få formen, att arbetare, som har bostad som löneförmån, vräkes från sina bostäder. Särskilt vid lantarbetarekonflikter har vräkningsvapnet tidigare ofta utnyttjats av arbetsgivarna.

En blockad kan utvidgas till att avse även andra områden. Sålunda kan en fackförening, som blockerat en arbetsgivare, söka hindra dennes tillförsel och avsättning. Det vanligaste är, att angriparen vädjar till arbetare, som utför transporter eller lossnings- och lastningsarbete, att vägra att taga befattning med »smittade» varor. Flera gånger har det också förekommit, att man blockerat butiker, hotell, kaféer och andra liknande företag genom att vädja till allmänheten att icke taga befattning med företaget i fråga. Fackföreningen kan t.ex. låta en blockadvakt fatta posto utanför en restaurang för att utdela meddelanden att personalen vid restaurangen är oorganiserad och så-

ledes fiender till fackföreningsrörelsen (AD 1932 nr 46). Även blockader, som utfärdas i syfte att tvinga arbetsgivaren att betala förfallna löner, kommer ofta att beröra utomstående. Har ett bygge av sådan anledning förklarats i blockad, kvarstår nämligen som regel blockaden även sedan bygget övertagits av en ny arbetsgivare.

Är angriparen en arbetsgivare, kan en blockad i anledning av en arbetstvist leda till att arbetsgivaren och hans förbundna vägrar att leverera varor till arbetsgivare, som tagit strejkande arbetare i sin tjänst. Ett uppmärksammat exempel härpå var den s.k. cementspärren 1920. Leverantörer, som var delägare i SAF, vägrade att sälja cement och andra byggnadsmaterial till byggmästare, som icke anslutit sig till en av de organiserade byggmästarna anordnad lockout. Cementspärren hävdes först sedan regeringen med hjälp av den då gällande förfogandelagen tagit i beslag ett parti cement, som därför blev tillgängligt i den allmänna marknaden.

Andra arter av stridsåtgärder är *sabotage* och *obstruktion*. I sina lindriga former är sabotage liktydigt med obstruktion och innebär ett avsiktligt fördröjande av produktionen eller försämrande av produktionsresultatet, men sabotaget kan också gå ut på att man med våld förstör maskiner, redskap, råvaror eller produkter. Sabotaget i dess lindrigare form ingick tidigare i den syndikalistiska fackföreningsrörelsens arbetsprogram. Den reformistiska fackföreningsrörelsen har alltid bestämt uttalat sig mot tillgripande av sabotage eller obstruktion med den motiveringen att sådana kampmedel skulle skada arbetarna själva. Från den fackliga ledningens sida har med skärpa framhållits, att arbetarnas ekonomiska ställning kan förbättras endast under förutsättning att man uppnår ett gott produktionsresultat. Det har i enstaka fall förekommit, att obstruktion anordnats av oansvariga grupper av arbetare.

2. ALLMÄNNA RÄTTSREGLER RÖRANDE ARBETSSTRIDEN

Från rättslig synpunkt knyter sig huvudintresset till den fredsplikt, som följer av avtalsförhållande och som närmare

regleras främst i KAL. Innan jag övergår till redogörelsen för fredsplikten i avtalsförhållanden, skall jag här behandla vilka regler som i allmänhet gäller om ekonomiska stridsåtgärder.

Frågan om lagstiftning rörande de ekonomiska stridsåtgärderna har varit en av de mest omstridda i svensk politik. Det första lagstiftningsförsöket var den s.k. Åkarpslagen av 1899. Som förut nämnts skulle såsom fullbordat tvång också straffas försök att tvinga någon att deltaga i arbetsinställelse eller att hindra någon från att återgå till arbete eller att övertaga erbjudet arbete. Åkarpslagen upphävdes 1938 utan att ersättas av annan lagstiftning.

Under 1930-talet var man livligt intresserad av att få till stånd en allmän lagstiftning om rätten att vidtaga ekonomiska stridsåtgärder. På offentligt uppdrag gjorde professor Ragnar Bergendal en utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter, som framlades 1933 och som innehöll ett utkast till lag med vissa bestämmelser mot ekonomiska stridsåtgärder. Sedan Bergendals lagutkast omarbetats av den s.k. trettonmannakommissionen, framlade den socialdemokratiska ministären för 1935 års riksdag ett förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, vilket dock på flera punkter avvek från trettonmannakommissionens förslag. I motsats till vad som förordats i de tidigare förslagen skulle överträdelse av lagens föreskrifter icke annat än i undantagsfall medföra straffpåföljd. Förslaget blev emellertid ej genomfört, då man i riksdagen icke kunde nå enighet på en serie olika punkter av mera detaljerad karaktär. Detta lagstiftningsarbete blev dock icke helt utan resultat. I det mellan SAF och LO den 20 december 1938 avslutade huvudavtalet upptogs bestämmelser om skydd för neutral tredje man, som särskilt tager sikte på att begränsa tillämpningen av blockadvapnet. Dessa bestämmelser, till vilka jag får tillfälle att återkomma senare,[2] bygger i väsentliga delar på de föregående lagförslagen. Den närmaste förebilden är den socialdemokratiska reservationen till Andra lagutskottets utlåtande över 1935 års proposition.

[2] S. 243 ff.

Beträffande några detaljfrågor ledde trettonmannakommissionens förslag likväl till lagstiftning. Sålunda gavs 1935 ett tillägg till lagen om medling i arbetstvister. I 3 a § föreskrevs skyldighet att varsla arbetsinställelse. Innan arbetsinställelse vidtages, skall angriparen lämna underrättelse till motparten ävensom till förlikningsmannen senast på sjunde dagen före den dag då åtgärden skall taga sin början. Finnes på motsidan oorganiserade arbetstagare, må underrättelse ske genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen. Underrättelsen skall innehålla redogörelse för anledningen till åtgärden. Skyldighet att varsla avser endast arbetsinställelse (lockout eller strejk) men däremot icke partiell arbetsvägran, blockad eller bojkott. Varselbestämmelsen gäller inte arbetsnedläggelse som föranletts av att arbetsgivarna underlåtit att betala förfallna löner. Förseelse straffas med böter, högst 300 kronor. Åtal skall utföras av allmän åklagare och anhängiggöras vid allmän domstol.

Det framgår icke av lagtexten till medlingslagen 3 a § vem som skall anses ansvarig, för den händelse att varsel underlåtes. Är angriparen en enskild arbetsgivare, åvilar ansvaret givetvis denne. Har stridsåtgärden vidtagits av en förening, torde ansvaret vila på dem som enligt föreningens stadgar har att verkställa föreningens beslut om att vidtaga stridsåtgärd och som därför närmast haft att se till att laga former blivit iakttagna. I dessa fall är det således klart vem eller vilka som bör åtalas och fällas till ansvar. Av föredragande departementschefens yttrande framgår, att även oorganiserade arbetare, som sätter i gång en strejk, är pliktiga att i förväg meddela sin avsikt. Varselskyldighet torde även gälla det fall, att en vild strejk anordnas av medlemmar som tillhör en organisation. Man kan ställa frågan, vilka personer som i dessa fall skall anses ansvariga. Överträdelser av varselstadgandet torde sällan föranleda åtal. Vid de vilda strejker som förekommit under de senaste tjugo åren, där arbetarna plötsligt lämnat arbetsplatsen utan varsel, synes åklagarmyndigheten ha underlåtit att ingripa.[3]

[3] I AD 1937 nr 55 s. 282 upplyses om ett fall där en underrätt dömt samtliga i en vild strejk deltagande arbetare till böter.

Varselstadgandet i 3 a § medlingslagen är en ren ordningsföreskrift. Underlåtenhet att varsla utgör inte i och för sig ett avtalsbrott och berör inte heller stridsåtgärdens lovlighet från KAL:s synpunkt. Angriparen kan således inte på grund av försummelse att iakttaga medlingslagens stadgande om varsel förpliktas att utgiva skadestånd (AD 1946 nr 7).

År 1935 infördes ett stadgande i strafflagen, som avsåg att skydda vittne eller den som avgivit utsaga vid förhör inför myndighet mot stridsåtgärder i vedergällnings- eller påtryckningssyfte. Stadgandet återfinnes nu i en efter 1948 års lagändringar mera allmängiltig form i BrB 17: 10 andra punkten.

Utan något direkt samband med detta lagstiftningsarbete tillkom 1936 lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter. Åtnjuter arbetstagaren bostad av arbetsgivaren och är bostaden att anse som tjänstebostad, kan arbetstagaren icke till sin förmån åberopa hyreslagens bestämmelser om uppsägningstid. Den år 1942 genomförda hyresregleringslagen är icke heller tillämplig. Inte heller kan arbetstagaren till sitt skydd åberopa lagen 1956 om rätt i vissa fall för hyresgäst till nytt hyresavtal. Upphör arbetsanställningen, är arbetstagaren således skyldig att omedelbart flytta från sin bostad. 1936 års lag avser att begränsa arbetsgivarens rätt att använda vräkning som stridsåtgärd, då lägenhet upplåtits till arbetstagaren på grund av hans arbetsanställning.[4]

Yrkande om vräkning av arbetstagare, som är indragen i konflikt, må icke bifallas förrän tre månader förflutit från det arbetstagaren i anledning av konflikten upphörde med arbetet.

I förhållande till denna huvudregel stadgas en serie undantag. Vräkning må verkställas bl.a. då arbetstagaren försummat att betala hyra eller ersättning för lägenheten eller då han gjort sig skyldig till uppenbar vanvård eller då han eljest grovt åsidosatt sina förpliktelser som innehavare av lägenheten. Vräkningsskyddet gäller icke heller arbetstagare i arbetsgivarens kost.

Vid vräkningslagens tillkomst tvistade man om frågan, huruvida

[4] Här må lämnas öppen frågan hur vräkningslagens tillämpningsområde förhåller sig till hyreslagstiftningens. Rörande förhållandet mellan hyresrättens och arbetsrättens regler se Tjänsteavtalet s. 278 ff.

arbetsgivaren skulle äga vräka en arbetstagare i samband med en konflikt, om han behövde bostaden för att logera strejkbrytare, som han nyanställt under konflikten. På socialdemokratiskt håll ville man göra undantag från vräkningsförbudet endast för det fall att arbetsgivaren nödvändigt behövde bostaden för arbetstagare, som skulle utföra skyddsarbete som t.ex. då en jordbrukare måste bereda bostad åt en djurskötare eller en fastighetsägare åt en portvakt. Propositionen avfattades i enlighet härmed. Undantaget fick emellertid på riksdagens initiativ en väsentligt vidsträcktare omfattning. Vräkningsförbudet blev icke tillämpligt, så snart bostaden var erforderlig för nyanställd arbetskraft. För att få en viss garanti mot att arbetsgivaren upprättade skenavtal i syfte att kringgå vräkningsförbudet föreskrevs, att vräkning skulle tillåtas, endast om avtalet med den nyanställde avsåg den tid konflikten varade eller bestämd tid ej understigande tre månader (2 § e).

Har arbetstagaren på grund av vräkningsförbudet fått nyttja sin bostad efter den tid, då hans rätt till bostaden eljest skulle ha upphört, skall han utgiva ersättning för nyttjandet av bostaden (3 §).

Det är svårt att mäta den sociala betydelsen av 1936 års lag. Vräkningar har knappast förekommit sedan lagen infördes, men detta torde icke enbart ha berott på lagliga hinder. Tillkomsten av 1936 års lag är ett uttryck för att den sociala uppfattningen förändrats. Oavsett lagens bud skulle arbetsgivarna i de flesta fall sannolikt frivilligt ha avstått från att utnyttja vräkning som vapen i arbetsstriden. Härtill är att märka att det gamla systemet med arbetarbostäder avvecklats inom industrin, dock för att delvis återkomma i andra former sedan den fria tillgången på bostäder begränsats genom hyresregleringen.

Vissa lagstadganden av allmän räckvidd har betydelse för bedömandet av den enskildes rörelsefrihet. Stadgandet om olaga tvång i BrB 4: 4 avser i första hand fall då tvång genomförts med brottsliga medel såsom misshandel eller annat våld eller förtal eller hot om brottslig gärning. När det gäller hot av annat slag än hot om brottslig gärning undanröjde BrB 1962 till stor del den oklarhet som utmärkte tidigare lagstiftning. Med hot om brottslig gärning likställes »tvång genom hot att åtala eller angiva annan för brott eller att om annan lämna menligt meddelande». För tvång som verkställes med vanliga ekonomiska repressalier torde BrB 4: 4 sakna betydelse.

Viktigare är stadgandet om ärekränkning i BrB 5 kap., särskilt då det gäller blockadförklaringar. Enligt BrB 5: 1 första stycket dömes för förtal den som utpekar någon som brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller eljest lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning. Detta stadgande är också enligt tryckfrihetsförordningen tillämpligt på meddelande i tryckt skrift (tryckfrihetsförordningen 7 kap. 4 § 13 jämförd med 6 §).

BrB 5 kap. torde på den punkt som nu är i fråga sakligt överensstämma med tidigare bestämmelser om straff för ärekränkning i 16 kap. strafflagen. Bergendal har i sin förut omnämnda utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter uttalat, att det blotta vidtagandet av en blockadåtgärd eller hot därom aldrig kan anses som ärekränkning. Ett ärekränkningsbrott skulle därför kunna uppstå först om meddelandet om blockaden förses med en motivering, som är kränkande. Såvitt angår blockader, som riktar sig mot en arbetsgivare eller annan i motsvarande ställning, är Bergendals uttalande säkerligen riktigt. Ett meddelande om att konflikt råder hos en viss arbetsgivare och att han därför förklarats i blockad kan icke anses som en nedsättande uppgift i lagens mening. Förhållandet är däremot ett annat, om blockaden avser att »pricka» en strejkbrytare. En sådan blockad syftar till att stämpla den »prickade» som en ohederlig, mot sina klassbröder osolidarisk individ, som man inte bör ha något umgänge med. Redan det förhållandet, att meddelandet uttalar att N. N. är strejkbrytare eller blockadbrytare kan i hans sociala miljö anses som något kränkande. Rättspraxis på detta område ger icke någon säker vägledning. De flesta avgörandena har nämligen rört tryckt skrift, varför frågan om skriftens brottslighet som regel avgjorts av jury [5] och således icke kommit under prövning av högre instans. Vissa rättsfall avser emellertid meddelanden av annan art. Ett rättsfall, NJA 1934 s. 121, som ledde till fällande dom, ger icke några bestämda upplysningar. Den »prickades» handlingssätt synes nämligen ha betecknats som osolidariskt. Ett visst stöd för min tolkning ger dock ett notisfall, NJA 1929 B 402, där — efter vad man kan utläsa av den korta notisen — en fackföreningsman dömdes för ärekränkning, därför att han på ett fackföreningsmöte uppgivit, att målsäganden var strejkbrytare, och föreslagit, att detta skulle meddelas målsägandens arbetsgivare. Av intresse är också NJA 1927 s. 499, i vilket rättsfall Högsta domstolen förklarade, att en landsfiskal icke saknat fog att

[5] Genom lagändring 1937 öppnades möjligheten att hänskjuta ansvarsfrågan till rätten, om parterna å ömse sidor förklarar sig ej önska jury. Före denna lagändring var jury obligatorisk.

från en allmän anslagstavla avlägsna ett blockadmeddelande, att en person i en konflikt uppträtt »som arbetsvillig och på alla sätt visat sig synnerligen angelägen att splittra solidariteten bland arbetarna». (Se även NJA 1913 s. 585.)

I tidningspressen är man numera mycket försiktig vid valet av uttryckssätt. Efter vad jag inhämtat vågar man med hänsyn till risken för tryckfrihetsåtal icke intaga annonser, där en person betecknas som »strejkbrytare» eller »blockadbrytare». Man formulerar i stället vanligen annonsen på följande sätt: »På förekommen anledning meddelas, att N. N. icke tillhör vår organisation» eller att »N. N. icke fullgjort sina förpliktelser mot organisationen och därför uteslutits». Någon gång säger man i stället, att N. N., som arbetar på en plats där konflikt råder, icke tillhör vår organisation.

Att BrB 5: 1 första stycket måhända bör tolkas på nu angivna sätt innebär likväl icke, att varje meddelande om ett beslut att »pricka» en enskild arbetare bör anses som straffbart. I praxis har stundom den som framställt beskyllningen icke ålagts ansvar på grund av intressekollision, dvs skyddet mot förtal har fått vika för ett intresse av allmän eller enskild natur. Detta utsäges klart — i motsats till förhållandet enligt strafflagen — i BrB 5: 1 andra stycket. Den som lämnat sådana uppgifter som avses i första stycket skall ändock icke dömas, såvida han var skyldig att uttala sig eller det eljest med hänsyn till omständigheterna var försvarligt att lämna uppgiften och han dessutom visar att uppgiften var sann eller att han hade skälig grund för den. En fackförening bör anses ha ett berättigat intresse att få meddela andra fackföreningar, att en medlem uteslutits därför att han uppträtt som strejkbrytare eller blockadbrytare. Som regel bör en fackföreningsfunktionär inte heller anses hindrad att meddela sådana förhållanden till en arbetsgivare. Ett i NJA 1941 s. 597 refererat rättsfall bör ses från denna synpunkt. I detta rättsfall ogillade Högsta domstolen ett yrkande om ansvar mot en person, som i sin egenskap av ombudsman i en fackförening till en arbetsgivare lämnade meddelande om att en viss arbetare tidigare arbetat som blockadbrytare vid ett företag, som fackföreningen förklarat i blockad.

En rättshandling, som framtvingats genom ekonomiska stridsåtgärder eller genom hot om sådana åtgärder, kan i viss utsträckning drabbas av ogiltighet enligt 29 § avtalslagen. För tillämpning av detta stadgande förutsättes, att tvånget varit rättsstridigt och att den, gentemot vilken rättshandlingen företogs, själv utövat tvånget eller insett eller bort inse, att rättshandlingen framkallats genom rättsstridigt tvång. Rättsstridigt tvång föreligger icke enbart när det använda tvångsmedlet varit

lagstridigt utan även när någon med i och för sig tillåtna medel tillskansar sig obehöriga förmåner. Ogiltighet kan i vissa fall drabba uppgörelser, varigenom någon köper sig fri från hotet av ekonomiska repressalier. Detta kan vara fallet, om en köpman, som sålt varor till strejkbrytare, tvingas att betala ett belopp för att undgå blockad. Jämförbart härmed skulle vara, att en arbetsgivare under hot om stridsåtgärder tvingas att betala en arbetsprestation med ett pris som går långt utöver det rimliga. Man skulle också kunna tänka sig att tillämpa 29 § avtalslagen när en arbetsgivare under löpande avtalsperiod trots fredsplikten utsättes för hot om stridsåtgärder och förmås att giva förmånligare villkor än avtalet förutsätter (jfr AD 1930 nr 32, 1934 nr 142, 1947 nr 82 minoritetens votum). Likaså kan man ifrågasätta rättmätigheten av stridsåtgärd för att förmå någon att betala en löne- eller semesterfordran som är preskriberad (jfr AD 1956 nr 12). Däremot skulle enligt min åsikt en blockad för indrivning av enligt avtalet faktiskt intjänade löner icke anses som rättsstridigt tvång, enbart därför att blockaden riktat sig mot den som övertagit det blockerade företaget.

Till sist skall jag behandla frågan, huruvida en ekonomisk stridsåtgärd — när åtgärden icke är brottslig och inte heller rättsstridig i den mening, som avses i 29 § avtalslagen — likväl kan föranleda skadeståndsansvar enligt allmänna regler om utomobligatoriskt skadeståndsansvar. Detta är förhållandet i flera utländska rättssystem.

Utan stöd av uttrycklig lag har danska domstolar antagit, att en ekonomisk stridsåtgärd i vissa fall medför skadeståndsansvar. Är angriparen ett kollektivum, kan en stridsåtgärd vara rättsstridig, även om samma åtgärd, vidtagen av en enskild person, skulle ha ansetts fullt lovlig. Som rättsstridig anses sålunda enligt Illum[6] alltid en stridsåtgärd, som icke uppbäres av »en rimelig faglig Interesse». På denna grund synes en blockad ha ansetts olovlig, när den genomförts utan hänsyn till att arbetsgivaren förklarat sig villig att efterkomma fackföreningens krav på höjda löner under förutsättning att samma krav också framfördes mot hans närmaste konkurrent. En stridsåtgärd kan också anses som rättsstridig, därför att den drager

[6] *Illum,* Den kollektive arbejdsret, 3 uppl. 1964, s. 357 ff.

in utomstående i konflikten. Den som utfärdar en blockad må sålunda icke vädja till allmänheten utan har att begränsa sin begäran om hjälp till att avse kretsen av organiserade. I viss mån kan åtgärdens rättsstridighet bero på dess intensitet. Ett exempel härpå erbjuder Danmarks Höjesterets domar i de s.k. Kolindsundsmålen. År 1923 utbröt en konflikt hos en grupp bönder i Kolindsund med anledning av att bönderna vägrade att förhandla om kollektivavtal för sina lantarbetare. Konflikten utvidgades till att avse blockad av alla transporter till och från de blockerade bönderna. Senare blockerades även köpmän, som mottagit produkter från eller levererat varor till de blockerade. Höjesteret förklarade[7] blockaden olovlig och dömde de angripande fackföreningarna att utge stora skadeståndsbelopp. Som skäl härför anfördes bl.a., att de angripande sökt att helt strypa motpartens verksamhet.

Svensk rättspraxis har bestämt avvisat tanken, att ekonomiska stridsåtgärder skulle kunna medföra skadeståndsansvar i icke avtalsbundna förhållanden enbart av den anledningen att åtgärden har kollektiv karaktär.[8] Rättsenligheten av varje deltagares handlande bedömes för sig utan hänsyn till att det utgör ett led i en kollektiv åtgärd. Det senast refererade rättsfallet i denna fråga är NJA 1935 s. 300. En småföretagare, som sedan gammalt utfört stuvningsarbete på orten, hade lidit svårt avbräck i sin rörelse, sedan alla fartyg som använde oorganiserade arbetare förklarats i blockad. Ett skadeståndsyrkande mot ett stuveribolag och en fackförening vilka gemensamt utfärdat blockaden ogillades med den motiveringen, att blockaden icke stred mot gällande lag. Man kan ställa frågan om domstolarna kommer att i framtiden vidhålla sin strikta noninterventionslinje. Det är en allmän tendens att beakta vad som är god sed inom olika livsområden. I den mån man inom båda läger på arbetsmarknaden nått enighet om vissa huvudprinciper om gränsdragningen mellan tillbörligt och otillbörligt handlande, har domstolarna fått en grund för en ny bedömning av skadeståndsansvaret i icke avtalsbundna förhållanden. (Jfr nedan s. 245.)

[7] Ugeskrift for Retsvæsen 1926 s. 643 och 649.

[8] Jfr *Karlgren*, Skadeståndsrätt, 3 uppl. 1965, s. 107 f.

3. BEGREPPET STRIDSÅTGÄRD

KAL föreskriver en fredsplikt för dem som är bundna av kollektivavtal. Lagen åsyftar att under avtalstiden förbjuda strid rörande frågor som reglerats i avtalet eller som har samband med kommande uppgörelser. Statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen har KAL:s föreskrifter om fredsplikt som utgångspunkt. I förhållande till dessa göres ett flertal speciella inskränkningar. Sålunda är lockout och strejk de enda tillåtna stridsåtgärderna när fråga är om bestående anställningsförhållanden. En fredsplikt av särskild beskaffenhet är föreskriven för dem som är underkastade 3 kap. FFL intill dess tvistefråga blivit behandlad i olika instanser. Enligt 4 § KAL förbjudes vidtagande av »arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd» för vissa i lagen särskilt angivna fall. 16 § FFL anger, att »stridsåtgärd» icke får vidtagas. Som framgår av det följande har man i denna skillnad i uttryckssätten velat inlägga en saklig skiljaktighet. Huvudintresset knyter sig naturligen till frågan vad som är stridsåtgärd i KAL:s mening.

Det avgörande för frågan vad som skall anses som en stridsåtgärd är, dels handlingens art (dess objektiva beskaffenhet), dels vem som uppträder som handlande, dels handlingens syfte. Problemställningen är i flera hänseenden densamma som vid tolkningen av stadgandet om skydd för föreningsrätten i 3 § FFL. Det är även där fråga om en åtgärd som vidtagits i visst syfte.

Att handlingen betecknas som en *åtgärd* innebär, som framhållits i framställningen över föreningsrätten i kap. VI: 2, ett krav på konkretisering och aktivitet. De där anförda rättsfallen rörande föreningsrättskränkningar har betydelse även för tolkningen av begreppet stridsåtgärd enligt KAL.[9] Belysning av spörsmålet ger rättsfallet AD 1948 nr 52. Ett trafikbolag i Borås brukade för tillfälliga körningar anlita arbetare inom andra verksamhetsområden, vilket förfarande var medgivet enligt kollektivavtalet. Transportarbetareförbundets avdelning på

[9] Se ovan s. 161 ff.

platsen hade i skrivelse till Borås fackliga centralorganisation fäst uppmärksamheten på att anställda inom andra yrken på fritid åtog sig körningar, vilket avdelningen ansåg förkastligt från olika synpunkter. Skrivelsen utmynnade i en hemställan till centralorganisationen, att den skulle uppmana de anslutna fackföreningarna att se till att deras medlemmar nöjde sig med att arbeta inom eget fack och göra klart för dem att det påtalade förfaringssättet utgjorde ett hugg i ryggen på trafikens folk. Avdelningen hade vidare till metallarbetarefackföreningen gjort en framställning, att viss medlem av denna förening som åtagit sig extrakörningar åt bolaget skulle tillsägas att upphöra med detta arbete vid äventyr att han eljest skulle uteslutas ur sitt förbund. AD uttalade, att avtalet ej hindrade propaganda som allmänt riktade sig mot att arbetare sysselsatta inom andra yrkesområden på sin fritid tog anställning som bil- eller bussförare. Om åter propagandans allmänna fält lämnades och åtgärder företogs i direkt påtryckningssyfte mot viss arbetare eller viss arbetaregrupp, så utföll bedömandet annorlunda. Skrivelsen till Borås fackliga centralorganisation ansåg AD vara en tillåten propagandaåtgärd, framställningen till metallarbetarefackföreningen däremot utgjorde en stridsåtgärd som var olovlig enligt 4 § KAL (se även 1957 nr 8).

Även *hot* om en åtgärd kan vara ett brott mot fredsplikten. Detta gäller enligt AD åtminstone när motparten genom hotet förmåtts till en väsentlig eftergift. I det förut anförda målet 1946 nr 68,[1] som avsåg en kränkning av föreningsrätten, fann AD, att *hot* om arbetsnedläggelse och blockad utgjorde en »åtgärd» i FFL:s mening. På samma linje är avgörandet 1947 nr 82, som avser fredsplikten enligt KAL. AD framhåller, att arbetarparten hade på ett sätt, som icke lämnat rum för tvekan om allvaret i dess avsikt hotat arbetsgivaren med stridsåtgärder, som skulle varit olovliga, om de kommit till verkställighet, och just därigenom föranlett arbetsgivaren att ingå en överenskommelse. Arbetarparten kunde då icke undgå skadeståndsskyldighet enligt KAL (se även 1930 nr 32, jfr 1937 nr 12, 1957 nr 8).

[1] Se ovan s. 162.

Har hotet icke varit allvarligt menat och har det icke heller haft någon effekt kan hotet enligt föreningsrättsmålet 1953 nr 30 icke anses som en »åtgärd».

Det har sagts, att begreppet stridsåtgärd skulle ha en annan innebörd i 16 § FFL än i 4 § KAL. Trots att fredsplikten enligt 16 § FFL, vilken avser dem som är underkastade förhandlingsordningen i 3 kap. har liten praktisk betydelse kan frågan ej förbigås. Den belyser nämligen innebörden av KAL. KAL skulle vara begränsad till att avse kollektiva stridsåtgärder. 16 § FFL skulle enligt vissa uttalanden i samband med tillkomsten av denna lag jämväl omfatta individuella stridsåtgärder. Bakgrunden är att söka i det förhållandet att fredsplikten enligt 16 § skulle avse att lägga på arbetsgivaren ett band som omfattade även sådana åtgärder som kunde utgöra föreningsrättskränkningar.[2] AD förklarar i domen 1939 nr 30, att det föreligger en betydande olikhet mellan kollektiva och individuella stridsåtgärder. Kollektiva stridsåtgärder framträder i regel öppet; tvekan kan i allmänhet endast råda, när fråga blir huruvida en maskerad stridsåtgärd skall anses föreligga. Individuella stridsåtgärder, å andra sidan, »omfatta åtgärder, som i och för sig endast äro ett utövande av rättsliga befogenheter, såsom uppsägning av arbets- eller hyresavtal eller annat avbrytande av ekonomisk förbindelse.»

AD diskuterar den angivna frågan i rättsfallet 1945 nr 47. Ett antal arbetare vid en fabrik för tillverkning av sanitetsgods hade varit sysselsatta med putsning av tvättställ enligt en ny arbetsmetod. Arbetsresultatet blev icke vad arbetsgivaren väntade. Arbetstagarna överflyttades därefter till grov- och diversearbeten, som betalades sämre och som också från fysisk synpunkt var mindre angenäma. Förflyttningen hade enligt arbetarpartens mening företagits för att påverka utgången av en tvist om putsningsarbetets prissättning och innebar därför en olovlig stridsåtgärd. Enligt AD kunde det till äventyrs tänkas, att förfarande av den art arbetsgivaren vidtagit aldrig kunde vara en olovlig stridsåtgärd i KAL:s mening. KAL 4 § avsåg

[2] Se SOU 1935: 59 s. 118 och 144.

nämligen kollektiva stridsåtgärder och för dessa var det i allmänhet utmärkande att arbetare därigenom avstängdes från arbete. Vad som förekommit var enligt AD måhända icke utan vidare att jämställa med de åtgärder lagstadgandet omnämner. »Huruvida skillnaden är så stor, att en sådan förflyttning av arbetare måste uteslutas från begreppet stridsåtgärder eller endast i undantagsfall föras därunder, synes emellertid mycket tveksamt.» AD gav dock icke något svar på den framkastade frågan, då handlingen av annan grund icke kunde betraktas som stridsåtgärd. Det brast nämligen på den subjektiva sidan.

Enligt min mening är det svårt att finna något rationellt skäl varför handlingen icke skulle uppfylla det objektiva kravet på en sådan stridsåtgärd som avses i KAL. En lucka skulle uppstå i fredsplikten, om åtgärder som till det yttre framstod som ett utövande av arbetsgivarens arbetsledning eller andra rättsliga befogenheter icke skulle kunna tänkas vara stridsåtgärder. Den av AD i domen 1939 nr 30 uppställda skiljelinjen mellan kollektiva och individuella åtgärder kan i varje fall inte anses tillfredsställande. I målet 1931 nr 52 tvekade AD icke att som olovlig stridsåtgärd i KAL:s mening stämpla avfolkning av en arbetsplats. Enskilda arbetare hade sagt upp sig på vanligt sätt den ene efter den andre tydligen efter en på förhand uppgjord plan. AD:s praxis i övrigt ger icke heller något belägg att det skulle finnas skäl för den antydda distinktionen.[3]

Arbetsstriden rör förhållandet mellan å ena sidan arbetsgivarna och deras organisationer och å andra sidan arbetarnas organisationer. *Angriparen* är vanligen en *organisation* på arbetsgivare- eller arbetaresidan. Angriparen kan också vara en *enskild arbetsgivare.* En enskild arbetstagare kan däremot icke ensam företaga en stridsåtgärd. En annan sak är, att en stridsåtgärd icke behöver omfatta mer än en enda arbetstagare. En strejk kan således bestå däri, att en organisation som bara har en medlem anställd hos en arbetsgivare beordrar denne att nedlägga arbetet (jfr AD 1939 nr 93). En olovlig stridsåtgärd

[3] AD har endast vid ett tillfälle, 1940 nr 5, antagit att det förelåg en individuell stridsåtgärd. Se författarens kommentar av detta rättsfall i första och andra upplagorna av denna bok (s. 174).

kan emellertid föreligga även när en organisation icke står bakom åtgärden. Åtgärden kan företagas av en *grupp arbetare* utan att gruppen behöver utgöra en förening. Förutsättningen härför är emellertid som AD angivit i ett flertal rättsfall, att åtgärden företagits efter ett visst mått av samråd mellan deltagarna (se AD 1944 nr 34, 1946 nr 1, 1949 nr 2, 1950 nr 1, 1954 nr 26).

Den *subjektiva* sidan av begreppet stridsåtgärd beskrives närmare i KAL 4 § första stycket punkterna 1—4. Det följande avsnittet avser en närmare kommentar av dessa punkter. Några allmänna påpekanden må dock göras redan i detta sammanhang. Utmärkande för en stridsåtgärd är, att den har ett *syfte* att påverka någon i det andra lägret på arbetsmarknaden. AD brukar säga, att åtgärden skall ha företagits i »direkt påtryckningssyfte» (AD 1948 nr 52) eller också att syftet skall ha varit att öva påtryckning på motparten att godtaga angriparens ståndpunkt eller att hämnas på någon för att han icke efterkommit angriparens önskemål (1945 nr 47). En arbetsnedläggelse, en allmän vägran att taga befattning med en viss arbetsuppgift eller en vägran att utföra övertidsarbete eller annan liknande åtgärd behöver emellertid i och för sig icke utgöra en stridsåtgärd. En åtgärd som är förestavad enbart av personliga motiv utgör icke en stridsåtgärd i KAL:s eller FFL:s mening. I domen 1935 nr 107 ansåg sålunda AD:s majoritet det förhållandet, att ett antal murare lämnat arbetet efter att ha framställt ett avtalsstridigt krav, icke grunda en stridsåtgärd. Själva åtgärden att lämna arbetet hade nämligen icke företagits för att förmå arbetsgivaren att träffa en uppgörelse utan för att murarna omedelbart skulle kunna skaffa sig arbete på annat håll. Belysande är 1962 nr 1. Skorstensfejarna på en trakt i Stockholm hade sedan många år fått sluta det dagliga arbetet en halvtimme i förväg. Skorstensfejarmästaren indrog denna förmån och beordrade full avtalsenlig arbetstid. Arbetarna lämnade likväl sitt arbete vid samma tidpunkt som förut. Enligt AD:s mening hade arbetarna gjort sig skyldiga till avtalsbrott, men däremot icke till olovlig stridsåtgärd. De hade icke med sitt handlande åsyftat att åstadkomma ändring i riks-

avtalets bestämmelser utan de hade allenast velat motsätta sig en ändrad tillämpning av arbetstidsbestämmelserna på sin arbetsplats. (Se även 1944 nr 94, 1950 nr 20, 1951 nr 11, 1953 nr 5, 1962 nr 18.)

Som stridsåtgärd anses inte heller, att en part tillämpar avtalet felaktigt därför att han uppfattat avtalets innebörd oriktigt. Syftet med hans handlande kan visserligen ha varit att förmå motparten att ge efter i en tolkningstvist. Men detta ändrar inte förhållandet. Bakom KAL ligger tanken, att en felaktig avtalstolkning icke utgör ett brott mot fredsplikten. Saken får dock betraktas på annat sätt, om part handlar mot bättre vetande.[4]

Som stridsåtgärd i KAL:s mening torde inte betraktas åtgärd som har karaktären av föreningsrättskränkning. FFL 3 § torde böra ensam tillämpas, så snart åtgärden har det syfte som där anges även om syftet skulle antas täckas av beskrivningen i någon av punkterna 1—4 i KAL 4 § första stycket.

Ofta kan det vara svårt att avgöra, huruvida part företagit en stridsåtgärd. I ett flertal fall har AD haft att bedöma, huruvida arbetstagarna i strid mot sin fredsplikt anordnat en hemlig blockad. Svårigheterna för domstolen att komma till klarhet i frågan, huruvida en blockad utfärdats, diskuteras i en dom 1935 nr 150 som avsåg ansvar för en fackförening. »Även om en offentlig blockad icke proklamerats, undviker den enskilde arbetaren helt naturligt att taga anställning på en arbetsplats, om han förstår att hans fackorganisation eller en tongivande krets av kamrater önskar avstänga platsen från arbetskraft. De underrättelser, som erfordras för att avskräcka arbetssökande, kunna med lätthet spridas, utan att detta framträder inför offentligheten. Ändamålet kan vinnas genom att en gång för alla hos organisationsmedlemmarna inskärpa skyldigheten att, innan anställning antages, hos organisationen inhämta upplysningar om förhållandena på arbetsplatsen. Underrättelser kunna också spridas genom den arbetsstyrka, som kvarstår på denna.»

[4] Se 219 f. Jfr AD 1944 nr 53.

Som bevis för att en blockad utfärdats har AD icke ansett tillräckligt, att arbetsgivaren haft svårigheter att rekrytera arbetskraft (se t.ex. 1949 nr 2). Detta kan lika väl bero på knapphet på arbetskraft eller på olust hos den enskilde arbetssökanden att taga anställning på en arbetsplats där misstämning råder. Så snart man kunnat konstatera en aktiv åtgärd från fackföreningens sida, har AD emellertid utgått från att orsaken till arbetsgivarens rekryteringssvårigheter varit en hemlig blockad. En blockad har sålunda ansetts föreligga, när fackföreningen offentligen uppmanat arbetssökande vid en viss arbetsplats att först hänvända sig till fackföreningens styrelse (1935 nr 135). Särskilt belysande är ett rättsfall 1932 nr 44. En arbetsgivare hade avskedat en arbetare under förebärande av arbetsbrist. Strax därefter annonserar han efter arbetskraft utan att först återanställa den avskedade. På fackföreningens expedition underrättades de arbetssökande om vad som hänt av fackföreningens ombudsman, som likväl förklarar att från fackföreningens sida hinder icke kunde uppställas mot att den arbetssökande tog anställning och att den arbetssökande fick handla som han själv ansåg riktigast. Denna återhållsamhet beträffande det formella uttryckssättet kunde emellertid enligt AD icke vara avgörande. Allt berodde på den vilja som legat bakom. Sedan AD konstaterat, att samtliga arbetssökande avböjt att taga anställning och att det överhuvudtaget icke varit erforderligt att lämna dem några meddelanden angående omständigheterna i samband med avskedandet, fann AD, att fackföreningen vidtagit en stridsåtgärd likställd med en blockad (se även 1931 nr 52, 1934 nr 62, 64, 182, 1937 nr 124, 1949 nr 18).

Då fråga är om enskilda arbetstagare kräver AD icke bevisning, att syfte förelegat hos var och en. Samtliga som nedlagt arbetet i samband med olovlig stridsåtgärd anses ha deltagit i stridsåtgärden. För att en enskild arbetare skall kunna antagas ha stått utanför måste särskilda omständigheter föreligga, främst att han uppträtt på sådant sätt att det framgått utåt att han icke önskat deltaga (1964 nr 16, 24). I målet 1965 nr 5 blev dock AD övertygad om att ledamöterna i fackföreningens

styrelse icke deltagit i en stridsåtgärd trots svårigheter att i detalj klarlägga händelseförloppet.

Fredsplikten enligt 4 § KAL avser förbud mot stridsåtgärder riktade mot den andra parten. Stadgandet förbjuder därför i och för sig icke att fackföreningen riktar en blockad eller annan åtgärd mot en enskild arbetare därför att denna vägrat att ansluta sig till fackföreningen eller därför att denne icke betalat sina avgifter eller därför att denne eljest uppträtt osolidariskt mot sina organiserade kamrater. Som nämnt beröres sådana åtgärder icke heller av FFL. Att en blockad mot en arbetstagare på samma arbetsplats lätt kan föranleda störande uppträden är emellertid tydligt. AD har också konsekvent förklarat sådana blockader från en fackförening mot utomstående arbetare på samma arbetsplats eller hos samma arbetsgivare såsom avtalsbrott gentemot den »prickades» arbetsgivare och fackföreningen har på arbetsgivarens begäran förpliktats att upphäva blockaden. AD:s motiveringar i dessa mål är skiftande. Som regel har domstolen hänvisat till att åtgärden utgjort ett brott mot någon avtalsklausul. Blockaden har förklarats stridande mot arbetarpartens utfästelse, att arbetsfred skall råda under avtalstiden och att inga repressalier eller trakasserier i någon form får förekomma (1932 nr 115), eller mot en utfästelse, att under avtalets giltighetstid ej får förekomma något som helst störande ingrepp i arbetets gång (1934 nr 100. Jfr 1932 nr 163, 1942 nr 31). Stundom anföres i stället, att blockaden strider mot arbetsgivarens rätt att använda arbetare oavsett om dessa är organiserade eller ej (1935 nr 150, 1946 nr 1).

4. VID VILKA TILLFÄLLEN ÄR STRIDSÅTGÄRDER FÖRBJUDNA ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL?

KAL 4 § första stycket uppräknar under punkterna 1—4 de fall, då stridsåtgärder är förbjudna under avtalstiden. Förbudet mot stridsåtgärder är tvingande rätt. Parterna äger icke bestämma, att fredsplikten endast skall avse vissa av de i punkterna 1—4 angivna fallen. Part äger icke på förhand avstå från

möjligheten till rättslig prövning (AD 1931 nr 64, jfr ovan s. 120). Man torde inte heller kunna med laga verkan avtala, att fredsplikten skall avse endast de avtalsslutande organisationerna och ej deras enskilda medlemmar. Som förut nämnts må i kollektivavtal bestämmas, att skadestånd icke får utkrävas på grund av avtalsbrott. Det synes däremot vara tveksamt, huruvida parterna äger att helt utesluta skadestånd som påföljd av olaglig stridsåtgärd. KAL 4 § anger minimum. Det står parterna fritt att åtaga sig en längre gående fredsplikt än den i lagen angivna (4 § tredje stycket). Å andra sidan föreskriver KAL ingen minsta tid för ett kollektivavtals giltighet, varför part kan undgå bundenhet av en längre tids fredsplikt genom att sluta avtal som gäller endast en kort period eller tills vidare med kort uppsägningstid.

Efter vanliga principer för lagtolkning framstår de i KAL angivna fallen, då stridsåtgärder är förbjudna, som undantag från en tänkt huvudregel att stridsåtgärder i allmänhet får anses tillåtna. Detta överensstämmer med den allmänna principen i svensk rätt, att det förhållandet att en handling har kollektiv karaktär som regel inte påverkar bedömningen av handlingens rättsenlighet. Så synes också situationen ha uppfattats vid KAL:s tillkomst. De sakkunniga som utarbetade lagförslaget framhöll, att KAL inte avsåg att förbjuda användande av påtryckningsmedel i tvist rörande frågor som inte reglerats i kollektivavtalet. Visserligen skulle det med hänsyn till arbetsfreden ha varit önskvärt, att förbud kunde meddelas även mot tillgripande under avtalstiden av stridsåtgärd i tvist rörande frågor som ej vunnit sin lösning i avtalet. Tyvärr var det ej möjligt att genomföra ett dylikt förbud. Härför skulle fordras, att man ägde tillgång till ett i lagen reglerat sätt för lösande av sålunda uppkommande intressetvist, något som saknades och som även föll utanför ramen för lagstiftningens uppgifter. Det påpekades också, att det av lagtextens formulering indirekt framgick att lagen inte hindrade företagande av sympatiåtgärder. Med hänsyn till den uppfattning som var rådande både på arbetsgivare- och arbetarhåll hade det icke ansetts lämpligt att uppställa ett förbud mot sympatiåtgärder

frånsett det fall, då den som genom åtgärder skulle bispringas själv var rättsligen förhindrad att vidtaga stridsåtgärder. Den föredragande departementschefen framförde också synpunkter som tyder på att han betraktade stridsåtgärdens lovlighet som huvudregeln. Under rättstillämpningen synes emellertid ha framkommit tankegången, att fredsplikten i vissa hänseenden skulle sträcka sig vidare än som direkt framgår av KAL:s lydelse. För iakttagaren kan det förefalla som om AD i två mål från 1964 och 1965 varit försiktigare än tidigare (1964 nr 12, 1965 nr 6, jfr nedan) och underlåtit att stämpla gränsfall som otillåtna stridsåtgärder.

Man möter ofta uttrycket, att KAL avser att reglera rättstvister, medan däremot intressetvister lämnats utanför lagstiftningen. Uttrycket rättstvister är oklart. Avser man med rättstvist att stridsåtgärd icke får föranledas av att parterna har olika uppfattning om rättsläget, har KAL:s fredsplikt en väsentligt vidsträcktare innebörd än en fredsplikt vid rättstvister. 4 § första stycket punkterna 2—4 avser fall, som icke kan betraktas som rättstvister i denna mening.

KAL 4 § första stycket 1 punkten stadgar, att stridsåtgärd icke får vidtagas »på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på grund av tvist, huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i denna lag stadgas». Principen i detta stadgande kan sägas vara, att stridsåtgärd icke får föranledas av att man på arbetsgivare- och arbetstagaresidan har *olika uppfattning om rättsläget.* Det nu avhandlade lagstadgandet förutsätter, att tvisten rör ett anspråk härlett från kollektivavtal eller KAL. Anspråket måste vara tvistigt. Reses från motpartens sida icke någon invändning mot anspråket såsom fallet är då anspråket gäller klar och förfallen lönefordran, föreligger icke någon tvist i egentlig mening. Icke heller är detta förhållandet, när en invändning framställes mot bättre vetande. Indrivningsblockad strider icke mot KAL.[5] (Se t.ex. AD 1930 nr 117, 1932 nr 175, 1937 nr 128, 1938 nr 6, 1939 nr 37, 1942 nr 56, 1963 nr 5.) Betalas fordringen, är fack-

[5] Jfr *Bergström*, Kollektivavtalslagen s. 125 f.

föreningen emellertid skyldig att återkalla blockaden för så vitt den icke på annan grund må upprätthållas. (1946 nr 24.)

I AD 1965 nr 6 har AD antagit att den rättsliga invändningen bör framställas relativt snart. I fallet ifråga hade angriparen varslat 10 dygn i förväg. Invändningen hade kommit till arbetarpartens kännedom två veckor efter det att åtgärden trätt i kraft. Angriparen hade inte heller bort förstå att hans åtgärd stred mot ett påstått åtagande om fredsplikt. Vid angivna förhållande ansågs den ej »vidtagen på grund av tvist om åtgärdens lovlighet» och därför stridande mot punkt 1. Tankegången är tydligen, att tvisten icke varit den egentliga orsaksfaktorn. Domslutet synes mig riktigt men jag kan likväl icke finna domskälet övertygande. AD har sett förbudet i punkt 1 ur angriparens synvinkel; och stadgandets avfattning talar onekligen härför. Vill man beakta stadgandets syfte är det dock riktigast att utgå från den angripnes synpunkt. Punkt 1 ger den angripne fördelen att kräva arbetsfred så länge rättsläget är oklart och det därför är tänkbart att den avsedda stridsåtgärden står i konflikt med någon av punkterna 2—4 eller mot åtagande om längre gående fredsplikt. Mot denna bakgrund är det rimligt att begära att den angripne framställer sin invändning så snabbt som möjligt och inte passivt åser, att åtgärden träder i kraft.

Förbudet mot stridsåtgärder enligt 4 § första stycket 1 punkten avser även det fall, att den angripne reser en felaktig invändning mot kravet förutsatt att invändningen framställts i god tro. Lagstiftaren har, som AD uttryckt det i sin dom 1930 nr 79, utgått ifrån »att en tvist, som gäller rättighet, härflytande ur kollektivavtalet, naturligen bör lösas genom domstolsförfarande, och det saknar därför vid tillämpningen av förbudet betydelse vem, som haft rätt i själva tvisten» (jfr även 1955 nr 36). Menar ena parten, att avtalet upphört att gälla eller att tvistefrågan överhuvudtaget icke är reglerad i kollektivavtalet, har han — sedan andra parten bestritt detta — att vända sig till AD och begära domstolens förklaring, att hans ståndpunkt är riktig. Först efter en sådan förklaring äger han tillgripa stridsåtgärd.

En part, som inför hotet av en stridsåtgärd framställer en rättslig invändning mot angriparens krav, tvingar således angriparen att uppskjuta sin aktion. Skulle det visa sig att invändningen varit felaktig, har den angripne vunnit fördelen av en respit under den tid som åtgår för att få rättsfrågan avgjord. Enligt AD 1936 nr 9 bör den angripne i så fall gälda angriparen ett allmänt skadestånd, även om invändningen framställts i god tro. Sedan domstolen erinrat om att stridsåtgärd icke får vidtagas, innan tvistefrågan blivit prövad, oavsett i vilken riktning tvisten senare blir avgjord, anför AD:s majoritet: »Men om sålunda i den angivna situationen den part, som anser stridsåtgärd tillåten, icke utan risk för skadeståndsskyldighet kan vidtaga stridsåtgärden, även om hans avtalstolkning sedermera befinnes riktig, bör rimligen den andra parten icke genom sin avtalstolkning kunna binda den förre vid fredsplikt utan en motsvarande skadeståndsrisk, för den händelse hans avtalstolkning befinnes felaktig.» Skadeståndet skulle avse »det rättsliga intrånget, att motparten blivit bunden vid en fredsplikt under längre tid än som eljest kunnat komma i fråga.»

Det kan diskuteras, huruvida det är lämpligt att tillämpa en sådan princip. Arbetsgivareledamöterna i domstolen reserverade sig under anförande att KAL:s förarbeten icke gav någon antydan om ett skadeståndsansvar därför att part nödgats uppskjuta en stridsåtgärd. Härtill kan tilläggas, att intresset av arbetsfred icke främjas av att en part på grund av risken för skadestånd frånfaller en rättslig invändning, som, om den kommit under domstols prövning, måhända visat sig bärkraftig. Man kan också invända, att ett regulativ mot förhastade invändningar ligger redan däri, att den tappande parten kan åläggas att gälda motpartens rättegångskostnader. Vidare må påpekas, att en part som inte bara framställt en invändning utan även faktiskt tillämpat avtalet felaktigt, gjort sig skyldig till ett kontraktsbrott, vilket kan föranleda vanliga påföljder (se 1955 nr 36 s. 344).

Det är icke säkert, att AD betraktar rättsfallet 1936 nr 9 som vägledande. I målet 1948 nr 35 framställde ett arbetarförbund under åberopande av AD 1936 nr 9 krav på skadestånd därför att parten tvingats att uppskjuta sina stridsåtgärder sedan motparten invänt, att tvistefrågan var reglerad av kollektivavtalet. Då invändningen befanns befogad, lämnades skadeståndsyrkandet utan avseende. I domen angavs, att detta skedde »utan att i övrigt ingå i bedömande av grunden för arbetareförbundets skadeståndstalan», varmed AD synes ha markerat, att domstolen icke ansåg sig bunden av sitt tidigare ståndpunktstagande (jfr även 1949 nr 75).

4 § första stycket KAL förbjuder vidtagande av stridsåtgärder under avtalstiden i ytterligare tre fall. I punkt 2 angives, att stridsåtgärd ej får tillgripas »för att åstadkomma ändring

i avtalet». Stadgandet är ett uttryck för den självklara principen, att avtalet skall hållas. I punkt 3 förbjudes stridsåtgärd »för att genomföra bestämmelse, avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit». Striden om det nya avtalet får inte börja förrän avtalsperioden gått till ända. I punkt 4 förbjudes slutligen stridsåtgärd i syfte att »bispringa annan i fall, då denne icke själv äger vidtaga stridsåtgärd».

Vid tolkningen av punkt 2 är det centrala spörsmålet, huruvida *tvistefrågan* blivit *reglerad i kollektivavtalet eller inte*. Är frågan reglerad, får stridsåtgärd inte vidtagas i syfte att få en ändring till stånd. AD har vid några tillfällen haft att pröva frågan om lönen för visst arbete blivit reglerad i kollektivavtalet. Domstolen har förklarat, att den inte har till uppgift att ingå på en fri skälighetsprövning. En lönetvist kan upptagas till prövning endast när kollektivavtalet ger en viss vägledning hur lönen skall fastställas. Särskilt belysande är AD 1947 nr 51. Ett avtal upptog olika löner för olika ortsgrupper. För den händelse de avtalsslutande organisationerna skulle erhålla nya medlemmar, skulle avtalet vinna tillämpning även på dem. Fanns lönetariff för orten, där den nya arbetsplatsen var belägen, inte bestämd i avtalet, skulle förhandlingar upptagas för dess fastställande. AD konstaterade, att denna klausul ej gav några regler om hur den nya arbetsplatsen skulle inordnas i ortsgrupperingen utan att avgörandet var helt överlämnat åt parternas gottfinnande. En tvist om vilken ortsgrupp som skulle tillämpas fick därför anses som en olöst intressetvist. Samma avtal gav vidare bestämmelser om avlöning för arbete å annan ort än hemorten. Avtalet innehöll väsentligen, att lönen i dessa fall skulle utgå efter vad som gällde på orten där arbetet utfördes, dock att arbetstagarna ej skulle betalas med lägre lön än å hemorten. För den händelse arbetsorten ej fanns upptagen i ortsgrupperingen, skulle den anses tillhöra den ortsgrupp med vilken den var närmast jämförlig. I detta fall kunde AD icke undandraga sig att tolka avtalet. Reglerna om fastställande av lön för arbete utanför hemorten kunde visserligen erbjuda svårigheter vid tillämpningen, då det gällde att värdera möjligen mot varandra stridande omständigheter. Principiellt sett

skulle det emellertid aldrig saknas omständigheter av beskaffenhet att giva ett utslag i den ena eller andra riktningen (se även AD 1947 nr 54, 1948 nr 84).

Det anförda rättsfallet bör sidoställas med AD 1933 nr 159. Metallindustriarbetareförbundet hade blockerat en arbetsgivare i syfte att tvinga honom att återtaga vissa avskedade arbetare. Verkstadsavtalet, som var tillämpligt mellan parterna, innehöll icke något uttryckligt stadgande motsvarande »§ 23» att arbetsgivaren skulle äga att fritt avskeda arbetare. Det kunde därför synas som om tvisten skulle ha rört en fråga, vilken icke reglerats i kollektivavtalet. AD:s majoritet intog emellertid en motsatt ståndpunkt. Ett tjänsteavtal, som slutes på obestämd tid, kan enligt allmänna rättsgrundsatser fritt uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid. För att arbetsgivarens rätt i detta hänseende skall lida inskränkning fordras ett direkt förbehåll i avtalet (jfr 1932 nr 100). Blockaden avsåg att beröva arbetsgivaren en rätt enligt avtalet. Den stod därför i strid mot förbudet i 2 punkten, att stridsåtgärd icke får vidtagas i syfte att åstadkomma ändring i avtalet. AD har således ansett en stridsåtgärd som olovlig, trots att stridsåtgärden icke avsett en ändring i kollektivavtalets uttryckliga innehåll utan en ändring av en rätt som tillkommit arbetsgivaren på grund av tjänsteavtalets naturalia negotii. AD har med andra ord i kollektivavtalet interpolerat delar av tjänsteavtalet. Denna rättstillämpning kan diskuteras. I rättsfallet 1947 nr 51 skulle domstolen nämligen på liknande grunder ha kunnat komma till annat resultat än som blev fallet. Där skulle man ha kunnat interpolera den allmänna grundsatsen, att ett arbete bör betalas med skälig lön där parterna ej uttryckligen fastställt lönens storlek. Ett sådant resultat skulle emellertid ha stått i klar strid med uttalanden vid lagens förarbeten, att AD icke skulle äga att fastställa lönen i fall då denna icke bestämts i avtalet. Den finske forskaren Suviranta har tagit upp det angivna problemet i en jämförande nordisk översikt.[6] Han präglar tesen, att kollektiv-

[6] *Antti Suviranta*, Invisible clauses in collective agreements, Scandinavian Studies in Law 1965, s. 179 ff. Suviranta framförde sina synpunkter på Arbetsrättsliga föreningen i Stockholm hösten 1964.

avtalet kan innehålla »dolda klausuler». Enligt AD 1933 nr 159 skulle således rätten för arbetsgivaren att ensam bestämma i frågor som avses i »§ 23» vara en »dold klausul» (se även 1930 nr 52, jfr 1943 nr 62), men enligt AD 1947 nr 51 däremot icke regeln om lönens bestämmande efter skälighet (jfr 1951 nr 52).

Till området för »§ 23» har AD i 1964 nr 5 hänfört frågan om anordnande av lunchservering. Tjänstemännen vid Götaverken ansågs förbjudna att vidtaga stridsåtgärder för att hindra arbetsgivaren att ensidigt höja priset för lunch, som sedan 1916 oförändrat hade utgått med 40 öre. Frågan om den billiga lunchen blivit en löneförmån och om arbetsgivaren därför hade varit skyldig att lämna kompensation för prishöjningen kom aldrig under AD:s prövning. I målet 1964 nr 24 ansågs verkstadsavtalet för arbetare — trots att det inte innehöll någon föreskrift i saken — sedan gammalt bygga på förutsättningen att avlöning skulle utbetalas en gång i veckan. Arbetarparten kunde därför icke såsom i en oreglerad fråga gå till strid mot en arbetsgivare som ensidigt ändrat lönutbetalningen till en gång varannan vecka, utan fick nöja sig med att påtala ett avtalsbrott.

De svåraste tolkningsfrågorna har rört problemet *när en sympatiåtgärd får anses lovlig*. Huvudregeln är enkel. Enligt punkt 4 är det avgörande momentet, huruvida den understödde handlat lovligt eller olovligt. Den primära stridsåtgärdens lovlighet bedöms med hänsyn till förhållandet mellan den som vidtar den primära åtgärden och den mot vilken åtgärden vidtages. Är den primära stridsåtgärden icke olovlig i förhållandet dem emellan, strider sympatiåtgärden icke mot punkt 4 (AD 1965 nr 6). Det ligger emellertid i sakens natur, att en sympatiåtgärd ofta kommer att beröra en bestående kollektivavtalsreglering. Arbetare hos arbetsgivaren A lägger ned arbetet eller vägrar utföra sysslor för att stödja en annan arbetargrupp. Särskilt brännbart blir läget om arbetarna stöder en annan arbetargrupp som riktat sitt angrepp mot den egne arbetsgivaren A. Man kan nämligen då med större eller mindre fog hävda att angreppet syftar till att begränsa den egna arbetsgivarens rätt enligt en uttrycklig eller dold klausul i kollektivavtalet att ensam bestämma över arbetets gång. Sympatiåtgärden blir med en sådan bedömning stridande mot punkt 2 i 4 § första stycket

KAL. Enligt min mening går det icke att finna någon enkel formel täckande hela fältet. Man måste tills vidare nöja sig med att söka fixera rättsläget i olika typsituationer.

Det är obestritt att sympatiåtgärder i vissa fall är tillåtna förutsatt givetvis att primärkonflikten är lovlig. Så t.ex. äger arbetsgivarna inom ett fack förklara lockout mot sina arbetare för att bispringa arbetsgivare inom ett annat fack som är indragna i en öppen konflikt. Motsvarande gäller sympatistrejk från arbetarnas sida. Arbetsnedläggelsen kan också kompletteras med en arbetsblockad. Det har inte heller bestritts, att arbetstagarna vid ett företag äger rätt att vägra att taga befattning med »smittade» varor, d.v.s. varor som härrör från eller är avsedda för ett företag som är invecklat i strejk eller lockout (jfr AD 1930 nr 108). Att sympatiåtgärder är tillåtna i dessa fall har uttryckligen angivits i det mellan SAF och LO ingångna huvudavtalet kap. IV § 10.[7]

En av de intressantaste rättsfrågorna kom upp till bedömning i AD 1961 nr 30. I samband med en arbetskonflikt i Danmark, som omfattade bl.a. sjömännen och stuveriarbetarna, begärde det danska sjömansförbundet, att de svenska stuveriarbetarna skulle som sympatiåtgärd vägra att lossa och lasta danska fartyg i svenska hamnar. Sedan de svenska arbetsgivarna gjort invändning att stridsåtgärden icke var lovlig, väcktes fastställelsetalan. I sin dom uttalar AD, att *sympatiåtgärder till stöd för utländska konflikter* syntes över huvud taget icke ha närmare diskuterats vid KAL:s tillkomst. Vid sådant förhållande fann AD sig hänvisad till att falla tillbaka på huvudregeln om sympatiåtgärders tillåtlighet.[8] Sympatiåtgärd fick sålunda i princip anses tillåten enligt svensk rätt även till förmån för

[7] Exempel på tillåtna sympatiåtgärder erbjuder AD 1946 nr 7, 1947 nr 35.

[8] Vid 1929 års riksdag — eller året efter KAL:s antagande — avslogs en motion om att i KAL skulle införas förbud mot sympatiåtgärder till förmån för utländsk part. Se Andra lagutskottets utlåtande 1929 nr 5. Vad som förekom vid behandlingen av motionen ger stöd för antagandet att man i samband med KAL:s tillkomst icke tänkte sig ett allmänt förbud mot dylika sympatiåtgärder. Se även Bergström, Kollektivavtalslagen s. 139 f.

utländsk konflikt. AD uppställer likväl i sin dom samma begränsning som gäller sympatiåtgärder till förmån för svensk part. Åtgärden är tillåten endast under förutsättning att den utländska konflikten är lovlig. Om så är förhållandet får avgöras från fall till fall.

Sympatiåtgärder har emellertid i åtskilliga fall förklarats olagliga därför att de kommit att stå i strid med den understödjandes skyldigheter mot den egne arbetsgivaren. Flera av AD:s tidigare avgöranden fälldes mot arbetstagarledamöternas reservationer. En vanlig situation är att en utomstående arbetargrupp gör anspråk på ett visst arbete, som enligt arbetsgivarens mening bör utföras av hans ordinarie anställda. Den utomstående arbetargruppen har blockerat detta arbete och vädjat till arbetsgivarens anställda att respektera blockaden. AD har i dessa fall först undersökt i vad mån arbetet fallit under de arbetsuppgifter som de anställda varit skyldiga att utföra enligt sitt kollektivavtal. Har detta varit förhållandet, har AD förklarat att blockaden skett för att framtvinga ändring i detta avtal och att de anställda gjort sig skyldiga till en stridsåtgärd som varit olovlig enligt punkt 2 första stycket KAL när de respekterat blockaden (1934 nr 59, 1938 nr 90, jfr 1965 nr 3). På likartat sätt har AD behandlat fall, då en utomstående grupp velat hindra en arbetsgivare att utföra tjänster åt en kund i syfte att själv få taga hand om detta arbete, varvid de vädjat till de anställdas solidaritet. I domen 1935 nr 24 förklarade AD:s majoritet, att rätten att med kunder träffa uppgörelser om tjänster ligger »inom området för den lagliga befogenheten för en arbetsgivare att utan inblandning av arbetarna själv leda sitt företag». De anställdas åtgärd att respektera blockaden avsåg att tvinga arbetsgivaren att avstå från rätten att leda företaget (se även 1930 nr 52, 1937 nr 89, 1939 nr 73, 1952 nr 1).

AD har i 1964 nr 12 klargjort sin inställning till rättsläget, då *primäråtgärden riktats mot den egne arbetsgivaren.*

Företaget Asea-Graham hade för sin hissmontering avtal med Elektrikerförbundet. För sin allmänna verksamhet sorterade företaget under verkstadsavtalet med Metallindustriarbetareförbundet som motpart. Företaget kom icke överens med Elektrikerförbundet om nytt

avtal och begärde under hänvisning till att hissmonteringen föll under verkstadsavtalet, att arbetet skulle utföras enligt detta avtal. Elektrikerna nedlade arbetet. Metallindustriarbetareförbundet förklarade att dess medlemmar icke skulle utföra arbete, som blockerades av Elektrikerförbundet och rätteligen skulle utföras av dess medlemmar. AD påpekade att en arbetsgivare såsom tidigare varit fallet för Asea-Graham mycket väl kunde tänkas ha två avtal med olika fackförbund som täckte samma arbete. Frågan gällde vilka krav han då kunde ställa på det industriförbund med vilket han slutit kollektivavtal för den allmänna verksamheten. AD konstaterade, att industriförbundet icke kunde understödja utomstående som krävde ensamrätt för sina medlemmar till arbetet. Man får bedöma delvis annorlunda de fall då den utomstående arbetarorganisationen icke begär ensamrätt. Här får man skilja mellan fall då denna icke förut stått i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren och då så varit förhållandet. I förra fallet torde industriförbundets arbetare icke kunna bispringa den utomstående genom att stödja en av denne vidtagen stridsåtgärd. I det aktuella fallet gällde emellertid att montagearbetet sedan gammalt utförts enligt elektrikeravtalet. Verkstadsavtalet syntes tidigare icke heller ha varit tillämpligt. Asea-Graham hade nämligen först med utgången av 1963 utträtt ur Elektriska arbetsgivareföreningen och blivit medlem av Verkstadsföreningen även för montageverksamheten. Elektrikerförbundets stridsåtgärd ansågs därför icke riktad mot kollektivavtalsregleringen genom verkstadsavtalet och sympatiåtgärden kom därför icke i konflikt med punkten 2. Den var således lovlig.

Vad författaren kan se betyder AD 1964 nr 12, att arbetare bundna av ett industriavtal, äger understödja en annan arbetargrupp, som kräver kollektivavtal med den egne arbetsgivaren, endast om denna arbetargrupp försvarar ett status quo.

I målet 1965 nr 6 rörde primärkonflikten ett angrepp av det egna förbundet mot en annan arbetsgivare.

Byggnadsarbetareförbundet hade begärt ensamrätt till visst arbete vid uppförande av ett stort antal småhus i Åkered i Göteborg. Angreppet riktades mot Hultsfreds-Industrierna, ett företag för tillverkning av monteringsfärdiga hus som skulle sköta monteringen med arbetare tillhörande Träindustriarbetareförbundet. Nordiska Värme Sana hade åtagit sig att leverera värmeackumulatorer och installera dem i Hultsfredshusen. Byggnadsarbetareförbundet kommenderade som sympatiåtgärd sina hos Sana anställda rörledningsarbetare att vägra att ta befattning med arbetet i Åkered. Detta fall skiljde sig från det föregående också i det hänseendet, att primäråtgärden avsåg

ett arbete fallande utanför det kollektivavtal som reglerade arbetsförhållandena vid Sana (riksavtalet för rörledningsverkstäderna). Arbetsgivarsidan stödde sin talan att stridsåtgärden skulle förklaras olaglig på flera grunder. Av särskilt intresse var påståendet, att de kollektivavtal, som träffas mellan förbund anslutna till SAF och LO genomgående byggt på förutsättningen, att stridsåtgärder icke får vidtagas i syfte att inskränka tillämpningsområdet för kollektivavtal som gäller mellan andra till samma organisationer anslutna förbund. Det skulle således finnas vad Suviranta betecknar som en dold klausul rörande fredsplikten. AD underkände emellertid arbetsgivarsidans tes. Stridsåtgärden ansågs icke heller olovlig på annan grund.

Mot bakgrund av AD 1961 nr 30 (sympatiåtgärden i den utländska konflikten) och 1965 nr 6 (Åkeredsmålet) skulle författaren vilja uppställa regeln att en sympatiåtgärd icke kommer i strid med stadgandet i första stycket punkt 2 när den i primärkonflikten angripne *icke* är »hjälparens» egen arbetsgivare.

Av Dagspostmålet (AD 1945 nr 62) framgår dock att man har att räkna med vissa modifikationer till nu uppställda regler.

Typografförbundet hade i syfte att framtvinga tidningen Dagspostens nedläggande förklarat blockad mot det tryckeri, där tidningen trycktes. Samtidigt förklarades tidningen i bojkott. Motivet för åtgärden var tidningens osvenska nazistpåverkade hållning under krigsåren. Efter framställning från Typografförbundet om sympatiåtgärder uppmanade Handelsarbetareförbundet sina vid Svenska pressbyrån anställda medlemmar att icke taga befattning med transporter och distribution av tidningen. Handelsarbetareförbundets åtgärd förklarades strida mot 4 § KAL som syftande till en ändring av kollektivavtalet med Pressbyrån. AD:s majoritet anförde: »Då sympatiåtgärd av kollektivavtalsbunden part i och för sig alltid innefattar ett rubbande av den arbetsfred, som kollektivavtalet åsyftar att främja, måste för dess lovlighet åtminstone krävas, att den i princip är anlagd på att vara av tillfällig natur, så att man efter den primära stridsåtgärdens hävande kan återgå till en tillämpning av kollektivavtalet oförändrat. Här är redan den primära stridsåtgärden anlagd på permanens, i det att åtgärden för syftets fullföljande måste upprätthållas för framtiden. Därav följer emellertid ofrånkomligt, att även sympatiåtgärden i princip har permanent karaktär. Handelsarbetareförbundets uppmaning till sina medlemmar att icke taga befattning med distribuering av Dagsposten är med andra ord avsedd att gälla för beständigt, så att pressbyråns egen bestämmanderätt på

denna punkt — vilken med hänsyn till pressbyråns uppgift och verksamhet är av särskilt stor principiell betydelse — aldrig mer skall få träda i funktion.»

Domen i Dagspostmålet synes bygga på tanken om allmänt förbud mot »permanenta sympatiåtgärder». Faktiskt skulle detta innebära, att man icke tillåter sympatiåtgärder av avtalsbunden part som avser att driva ett företag ut ur marknaden. Domen i Dagspostmålet kan diskuteras även från andra synpunkter. Stridsåtgärden i fråga utgjorde icke ett led i lönekampen utan hade ett bestämt politiskt syfte. Man kan mena att detta borde ha varit utslagsgivande för bedömningen. En av domstolens ämbetsledamöter gick också på denna linje. Han ansåg, att sympatiåtgärd icke fick tillgripas för att understödja en stridsåtgärd som vidtagits av politiska skäl. Om man i stället anser, att ett förbud mot politiska stridsåtgärder icke kan intolkas i KAL, skulle domen ha blivit friande. Slutligen kan tilläggas, att avgörandet i Dagspostmålet också kan ses från synpunkten, att sympatiåtgärden utgjorde ett ingrepp i tryckfriheten. Det gällde ju vägran att taga befattning med distributionen av en tidning. Att målet också har denna aspekt antydes i den citerade delen av motiveringen med orden, att pressbyråns bestämmanderätt »med hänsyn till pressbyråns uppgift och verksamhet är av särskilt stor principiell betydelse».

5. HÄVANDE AV KOLLEKTIVAVTAL OCH ANDRA SVARSÅTGÄRDER

Enligt allmänna grundsatser äger part i ett ömsesidigt förpliktande kontrakt hålla inne sin prestation, när andra parten är i dröjsmål.[9] Denna grundsats har betydelse även när det gäller rättsreglerna om arbetsstriden. Har en arbetstagare gått i strejk, har arbetsgivaren icke någon skyldighet att utge lön oaktat att anställningen består under strejken. Skulle en strejkande bli sjuk, behöver arbetsgivaren inte utge den sjukhjälp, som enligt avtalet eljest skulle ha utgått (jfr 1956 nr 20). När part, vilket ju gäller arbetstagaren, har att prestera i förskott, avser rätten att hålla inne den fortsatta prestationen. Betalas icke lönen i tid, äger arbetstagaren således att sluta att arbeta.[1]

Vid förmögenhetsrättsliga avtal är det regel, att den ena parten vid väsentligt kontraktsbrott från motpartens sida äger att frigöra sig från sin bundenhet genom en ensidig förklaring,

[9] Jfr *Rodhe*, Obligationsrätt, 1956, s. 399 ff.

[1] Se Tjänsteavtalet s. 296.

att han häver avtalet. Ett innehållande av prestation betyder icke avtalets hävande. Hävningsrätten tillkommer part vid sidan av rätten att hålla inne prestation; den är betingad av andra kriterier och har andra rättsverkningar. Tillämpad på kollektivavtal skulle den allmänna principen om hävningsrätt innebära, att en part som utsättes för avtalsbrott från andra partens sida skulle kunna förklara sig fri från fredsplikten och gripa till stridsåtgärder. En sådan rätt att bringa kollektivavtalet att upphöra i förtid har man dock icke velat tillägga part, då den skulle kunna medföra förhastade uppsägningar och leda till osäkerhet i avtalsförhållandet. Att part avskäres från rätten att genom en ensidig förklaring uppsäga avtalet, kan också betraktas som en konsekvens av principen om förbud mot stridsåtgärder vid rättstvister. Denna princip innebär ju bl.a. att part icke äger frigöra sig från sin bundenhet på grund av att motparten tillämpat avtalet felaktigt. En felaktig avtalstillämpning är kanske den vanligaste typen av avtalsbrott.

Det har lagts i AD:s hand att avgöra i vad mån en part på grund av motpartens uppträdande skall befrias från sin bundenhet. Enligt 7 § KAL må AD på yrkande av part förklara, att avtalet icke vidare är gällande, om man på motpartens sida gjort sig skyldig till förfarande som i synnerlig mån strider mot avtalet eller mot vad i KAL stadgas. Att kontraktsbrottet betraktat enbart i och för sig är grovt, är dock icke en tillräcklig anledning till kollektivavtalets hävande. Enligt 7 § KAL kräves därjämte, att kontraktsbrottet skall ha varit av väsentlig betydelse för avtalet i dess helhet. Enligt vad som uttalades vid lagens förarbeten bör sålunda ett riksavtal icke få hävas enbart på grund av ett grovt avtalsbrott från en enskild arbetsgivare eller från en lokal fackförening.

Vid flera tillfällen har part inför AD yrkat att avtalet skulle förklaras hävt, men domstolen synes regelmässigt ha avvisat sådana yrkanden med hänvisning till att motpartens kontraktsbrott icke varit av tillräckligt allvarlig beskaffenhet (AD 1932 nr 201, 1934 nr 54, 120). I några fall har AD hävt avtalet, men motparten hade då givit till känna, att icke heller han önskade avtalets fortsatta bestånd (1930 nr 13, 1935 nr 91).

KAL öppnar jämväl möjlighet för part att vinna partiell befrielse från kollektivavtalet. Visar sig de vanliga rättsliga sanktionerna icke tillräckliga för att genomtvinga en riktig rättstillämpning, kan domstolen låta parten taga saken i egna händer. Har AD eller skiljenämnd i samband med en tvist förklarat visst förfarande stridande mot kollektivavtal eller mot vad i KAL stadgas utan att den försumlige rättar sig, kan AD befria den förorättade parten så länge rättelse ej skett från förpliktelser, vars fullgörande med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan påfordras (7 § tredje stycket). Utvägen att låta parten själv exekvera en dom torde knappast i något fall ha blivit utnyttjad. (Jfr AD 1954 nr 31.)

Som framgått av det föregående är lagstiftarens avsikt, att en part för avtalets upprätthållande skall lita till det stöd han kan få på rättslig väg. Han får inte vidtaga sådana stridsåtgärder som utpekas i 4 § KAL annat än efter AD:s medgivande. Att man på den andra sidan icke följt denna spelregel, saknar i princip betydelse. Om arbetstagarna företagit en vild strejk, får arbetsgivaren därför inte svara med att till andra arbetsgivare utsända svarta listor över de felande.

Praxis har emellertid på några punkter genombrutit principen att part skall lita till det stöd han kan få på rättslig väg och medgivit part att på egen hand tillgripa svarsåtgärder. Förut har nämnts, att vidtagandet av s. k. indrivningsblockader inte betraktas som brott mot fredsplikten.[2] De anses nämligen inte avse tvist i den mening, som åsyftas i 4 § första stycket 1 punkten KAL. Det bör inskjutas, att indrivningsblockaden icke bara avser ett nedläggande av arbetet, en befogenhet som ju tillkommer arbetstagaren enligt grundsatsen att prestation kan hållas inne vid andra partens dröjsmål. Indrivningsblockaden avser motangrepp med syfte att avstänga arbetsgivaren från att fortsätta driften med dem som kvarstår i arbetet eller med nyrekryterade. Undén [3] har med hänvisning till indrivningsblockadens lovlighet hävdat, att som tillåtna stridsåtgärder också skulle räknas de stridsåtgärder »som åsyfta att förmå arbetsgivare till

[2] Ovan s. 219.

[3] *Undén,* Från arbetsdomstolens praxis, 1932, s. 25.

fullgörande av andra ostridiga förpliktelser t.ex. enligt en meddelad dom». I målet 1946 nr 24 nämner AD, att stridsåtgärd möjligen må tillgripas även för att framtvinga annan prestation av arbetsgivaren än utgivande av lön. Det gällde vissa förteckningar och tidsuppgifter som arbetarna behövde för att upprätta räkningar på ackordsersättning. Frågan lämnades obesvarad. Undéns uttalande synes i varje fall gå för långt. Dennes ståndpunkt skulle innebära, att 7 § tredje stycket KAL förlorade praktiskt sett varje innehåll. Rättsfallet 1935 nr 27 talar också mot Undéns åsikt. AD hade på grund av ett kontraktsbrott dömt en arbetsgivare att gälda skadestånd till en fackförening. Då arbetsgivaren vägrade att betala, lämnades domen till verkställighet, varvid utmätningsmannen fann att arbetsgivaren saknade utmätningsbara tillgångar. Fackföreningen yrkade, att AD måtte förklara föreningen fri från fredsplikten. Detta yrkande avslogs emellertid av AD. Avgörandet synes grunda sig på tanken, att arbetarparten skulle ha gjort sig skyldig till en olovlig stridsåtgärd, om den sökt att själv taga sig rätt utan att hänvända sig till AD.

AD har haft att pröva vissa andra fall av svarsåtgärder. Har en arbetstagare vägrat att utföra beordrat arbete eller har han avsiktligt nedsatt arbetstakten, kan arbetsgivaren alltefter förseelsens art avskeda eller suspendera arbetstagaren eller som bestraffning använda andra befogenheter som må vara angivna i kollektivavtalet eller följa av allmänna regler om arbetsledningen. Detta är en tillämpning av tjänsteavtalet.[4] Låt oss antaga att arbetstagarens handling utgjort ett led i en olovlig stridsåtgärd. Man skulle då kunna framkasta tanken att situationen inte bör betraktas enbart från tjänsteavtalets synpunkt. Av 7 § KAL skulle kunna tänkas följa, att arbetsgivaren borde inhämta AD:s medgivande till bestraffningen. AD har emellertid i sin praxis inte gjort någon skillnad mellan det fall, då en bestraffning följer på ett vanligt kontraktsbrott och då den utgör en svarsåtgärd med anledning av en olovlig stridsåtgärd. Arbetsgivaren har således ansetts ha frihet att handla på egen

[4] Se Tjänsteavtalet s. 170 ff.

hand (1934 nr 179, 182). Denna bedömning av rättsläget torde också överensstämma med uppfattningen hos parterna på arbetsmarknaden.

I några fall har AD gått ett steg längre. Rättsfallet 1930 nr 93 rörde vad man skulle kunna kalla en kollektiv bestraffning. Ett antal arbetstagare hade beordrats att utföra stuvning av last på ett fartyg på övertid. Enligt kollektivavtalet hade arbetsgivaren rätt att kräva övertidsarbete, dock att arbetstagare skulle fritagas härifrån när han uppgav skäl som kunde godtagas av arbetsgivaren. Femton man hade begärt befrielse under förebärande av trötthet. De hade sedan avlägsnat sig från arbetet, trots att permission vägrats. Som svar på denna arbetsvägran hade arbetsgivaren suspenderat samtliga femton arbetstagare för en tid av 7 eller 10 dagar. AD förklarade, att trötthet i och för sig kunde vara en grund att undslippa övertidsarbete. Flertalet av de femton arbetstagarna kunde emellertid inte antagas ha haft giltigt skäl för sin begäran om befrielse. Då arbetsledningen inte haft någon möjlighet att pröva de individuella fallen, hade den haft fog för sin vägran att bevilja permission. Arbetsledningen hade sedan ägt tillgripa sin i kollektivavtalet fastslagna disciplinära bestraffningsrätt mot de arbetare som lämnat arbetet. »Om därvid sådana arbetare, vilka — — — kunna tänkas hava haft giltigt skäl för befrielse, blivit underkastade bestraffning, måste de anses hava att skylla sig själva och sina kamrater därför.» Rättsfallet 1943 nr 43 avsåg en arbetsgivare som varit utsatt för obstruktion. Som anstiftare misstänktes den syndikalistiska organisation, vari en del av arbetstagarna var medlemmar. Arbetsgivaren verkställde en »rensning» av arbetsstyrkan genom att avskeda en grupp syndikalister. AD fann att denna åtgärd icke kunde läggas arbetsgivaren till last som en kränkning av föreningsrätten. Det hade uppenbarligen varit omöjligt för arbetsgivaren att utreda, huruvida och i vilken omfattning varje enskild arbetare tagit del i förfarandet. Det kan sättas ifråga, om dessa avgöranden är förenliga med KAL:s principer. I bägge fallen torde arbetstagarnas handlande få betecknas som olovlig stridsåtgärd. »Bestraffningen» omfattade även arbetstagare, som icke tagit

del i den olovliga stridsåtgärden, den kan då inte motiveras ur tjänsteavtalets synvinkel. De refererade domarna innebär därför, att AD under vissa omständigheter ansett arbetsgivaren befogad att vidtaga stridsåtgärd som svar på en olovlig stridsåtgärd.[5]

6. FÖRENINGS FREDSPLIKT, DESS ANSVAR FÖR MEDLEMS KONTRAKTSBROTT

4 § första stycket KAL avser närmast de enskilda medlemmarnas ansvar. Stadgandet talar om de förpliktelser som »åvilar arbetsgivare eller arbetare». I 4 § andra stycket regleras det ansvar som åligger föreningen. Ansvaret för fredspliktens iakttagande vilar i första hand på organisation som är bunden av ett kollektivavtal. Ansvaret gäller både det fall, då organisationen är part i kollektivavtalet, och det fall, då bundenheten är en följd av att organisationen är en underavdelning i det förbund som är avtalsslutande part. I bägge fallen gäller likartade regler (se t.ex. 1946 nr 1, jfr LAD 13 § tredje stycket). En begränsad fredsplikt åligger därjämte förening, som inte själv är bunden men som har medlem som är bunden av kollektivavtal. Man kan i de båda förstnämnda fallen tala om direkt bundenhet eller avtalsbundenhet, i det sistnämnda om indirekt ansvar.

4 § andra stycket är uppdelad på två punkter, av vilka punkt 1 avser både den som är direkt bunden och den som är indirekt ansvarig, punkt 2 endast den direkt bundne. Förening som är direkt bunden eller indirekt ansvarig får enligt 4 § andra stycket 1 punkten inte anordna eller eljest föranleda stridsåtgärd som enligt första stycket är olovlig, ej heller genom lämnande av understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd som medlem vidtagit. Förening som är direkt bunden är enligt 4 § andra stycket 2 punkten också skyldig att aktivt verka för

[5] Jfr presumtionen vid olovlig stridsåtgärd, att samtliga som nedlagt arbetet också deltagit i stridsåtgärden (1964 nr 16). Se ovan s. 216 f.

att medlemmarna inte på eget initiativ tillgriper olovliga stridsåtgärder. Har en sådan åtgärd vidtagits, skall föreningen söka förmå medlemmarna att häva den.

Först må några ord sägas om den begränsade fredsplikt vilken vilar på en förening som *enbart* är *indirekt ansvarig*. Vanligen är det fråga om ett fackförbund med avtalsslutande lokalavdelningar eller ett arbetsgivareförbund med avtalsslutande enskilda arbetsgivare. Men indirekt ansvar drabbar också en överorganisation vilken i likhet med en facklig centralorganisation är ett samarbetsorgan för fackföreningar på orten (1935 nr 48). Stadgandet i 4 § andra stycket första punkten är likaledes tillämpligt på förhållandet mellan en fackförening och dess enskilda medlemmar. Ett praktiskt exempel är, att en fackförening mottagit medlemmar från en annan fackförening. Efter vad tidigare angivits [6] befriar utträde ur en avtalsslutande organisation icke medlemmen från hans bundenhet. Är de enskilda arbetstagarna alltjämt bundna av sitt kollektivavtal, kan deras nya fackförening icke tillgripa stridsåtgärd (1932 nr 63).

Avtalsbundenhet gäller i princip endast mellan parterna. Det indirekta ansvaret utgör därför ett undantag från en huvudregel om att medhjälp vid kontraktsbrott icke medför ansvarighet. Fredsplikten för den indirekt ansvarige avser likväl endast de åtgärder som nämnes i 4 § andra stycket första punkten KAL.

Denna avser ett förbud att anordna eller föranleda olovlig stridsåtgärd och att positivt understödja en redan anordnad olovlig stridsåtgärd. Däremot är den indirekt ansvarige icke skyldig att aktivt ingripa för att söka hindra, att en olovlig stridsåtgärd kommer tillstånd, eller för att försöka förmå medlem att häva en sådan åtgärd. KAL:s straffrättsligt färgade särregel om ansvar för medhjälp i kontraktsbrott motiverades vid lagförslagets framläggande med att initiativ till stridsåtgärder ofta tages av de högre organisationerna och att dessa i regel besitter de största möjligheterna att lämna effektivt understöd vid en konflikt.

Vid tillkomsten av KAL torde med bestämmelsen i KAL 4 §

[6] S. 146.

andra stycket första punkten om indirekt ansvar närmast ha åsyftats att hindra fackförbunden att stödja olovliga åtgärder från lokala fackföreningars sida. Det diskuterades icke, huruvida denna bestämmelse skulle vara tillämplig på arbetsmarknadens topporganisationer. Sannolikt bör man antaga, att den indirekta bundenheten jämväl avser LO och SAF och andra motsvarande organisationer, då de motiv som anfördes för att statuera bundenhet också har tillämpning på förhållandet mellan topporganisation och fackförbund.

Frågan om föreningens ansvar, när *föreningen själv är bunden* av kollektivavtal (föreningen är *direkt bunden*) har behandlats i ett stort antal mål. Av särskilt intresse är de avgöranden som föranleddes av den vilda hamnarbetarstrejken 1954. I det följande tar jag särskilt dessa mål, som avser en serie växlande situationer, till utgångspunkt vid beskrivningen av rättsläget.

På morgonen torsdagen den 22 april 1954 — dagen efter definitiv uppgörelse för hamnarna — gick samtliga stuveriarbetare i Göteborg i strejk. Senare samma dag lades arbetet ned även i Halmstads hamn. Fredagen den 23 april spred sig konflikten till fjorton andra hamnar. På lördagen och måndagen fick strejken ännu större utbredning, men från och med måndagen började arbetarna att återgå. Efter ytterligare några dagar hade arbetet återupptagits på samtliga platser. Från arbetsgivaresidan fördes talan mot ett flertal lokala fackföreningar och deras enskilda medlemmar. Någon talan fördes däremot icke mot transportarbetareförbundet, då förbundsledningen ansågs ha gjort allt vad på denna ankom för att få medlemmarna att häva strejken.

En avtalsbunden förening kan efter vad AD angivit ådraga sig ansvar på två grunder; den ena grunden har avseende på åtgärder av styrelsen eller enskilda styrelseledamöter eller andra funktionärer, den andra på åtgärder av föreningen såsom sådan. Bägge dessa grunder är var för sig tillräckliga att föranleda ansvar.

AD begär från *ledningens sida* en vakthållning rörande fredspliktens efterlevnad. I ett tidigare mål, 1946 nr 1, klandrar AD

en förbundsledning och dess avdelning därför att de i viss mån sympatiserat med de aktivt verksamma enskilda medlemmarna och icke ogärna sett, om den allmänna oron på arbetsplatsen kunde skrämma arbetsgivaren till eftergifter, förutsatt att organisationerna själva icke kunde beslås med att ha gjort sig skyldiga till stridsåtgärder. Till följd av denna inställning, som tydligen varit känd för de enskilda medlemmarna, har dessa icke utan skäl kunnat känna sig uppmuntrade att vidtaga stridsåtgärder. Det hade då varit organisationernas oavvisliga skyldighet att redan på ett tidigt stadium ingripa med kraft och bestämdhet för att förmå de enskilda medlemmarna att avstå från att sätta sina planer i verket. (Jfr 1944 nr 34, 1955 nr 36.) I ett annat avgörande, 1948 nr 6, framhålles, att avdelningsordföranden fått kännedom om att vissa arbetare förklarat sig vägra att utföra visst arbete. Avdelningen borde då självmant ha ingripit för att söka förhindra den olovliga arbetsnedläggelsen och kunde icke ursäkta sig med att arbetsgivaren icke påkallat något ingripande. I de olika stuveriarbetarmålen undersöker AD, huruvida styrelsens arbetspliktiga ledamöter ställt sig till förfogande för arbete. Styrelseledamöterna kan visserligen ha haft anledning att ägna sin tid åt att söka individuellt och på möten verka bland medlemmarna för återgång till arbetet, men de bör då söka permission. Har styrelseledamöter utan medgivande uteblivit från arbetet är detta en omständighet som i och för sig ger anledning till tvivel om, huruvida styrelsen i verkligheten ställt sig avvisande mot strejken (1954 nr 39, 49).

Styrelsen för den lokala fackföreningen bör omedelbart underrätta sitt förbund om vad som inträffat. I ett av stuveriarbetarmålen klandras en avdelning för att detta skett först dagen efter strejkens utbrott och då i brev. Underlåtenheten var så mycket mera påfallande som avdelningen ägde en heltidsanställd ombudsman (1954 nr 39). För det fall att samtliga eller flertalet av medlemmarna deltager i en olovlig stridsåtgärd, måste såsom ett regelmässigt led i avdelningsstyrelsens handlande ingå att snarast möjligt kalla avdelningen till ett möte för att därvid söka påverka medlemmarna att häva strids-

åtgärden och för att avdelningen såsom sådan skall få taga ställning till frågan (1954 nr 45). På en ort hade styrelsen dröjt och icke förrän den tredje dagen kallat medlemmarna till möte. Sådana förhållanden förelåg icke, att det långa dröjsmålet kunde anses som försvarligt eller ursäktligt och avdelningen kunde icke undgå ansvarighet (1955 nr 6). Skulle föreningen vid ett möte fatta beslut om att fortsätta striden, bör styrelseledamöterna klart markera att de personligen tar avstånd från beslutet, t.ex. genom att till protokollet anteckna sin reservation (1946 nr 8). Styrelsen har också förfarit felaktigt, om den till arbetsgivaren framför de strejkandes krav och söker få förhandlingar till stånd, ifall det bör stå klart att arbetsgivaren anser avtalsförhållandet slutreglerat. Framställningar till arbetsgivaren kan nämligen av de strejkande fattas som att styrelsen står på deras sida och att varningarna mot fortsatt strejk endast är skenbara (1954 nr 18, 23, se även 1963 nr 6). Bland de åtgärder som styrelsen bör överväga kommer i sista hand de strejkande arbetarnas uteslutning (1948 nr 61, se även FFL 22 §).

De förut angivna rättsfallen visar att AD sökt ange riktlinjer, hur ledningen bör handla i olika situationer. Utrymme har dock lämnats för hänsynstagande till omständigheterna i det särskilda fallet. Det är därför icke möjligt att uppställa något fast schema. Av de olika styrelseledamöterna intager givetvis ordföranden och andra funktionärer nyckelställningar (jfr 1948 nr 83, 1953 nr 15). Normen är emellertid sträng. I ett av hamnarbetarmålen framhålles sålunda, att utslagsgivande är vilken hållning styrelsen, som helhet betraktad, intagit gentemot de strejkande medlemmarna. Det räcker inte att en majoritet inom styrelsen är emot strejken. Föreningen lades till last, att styrelsens handlande icke präglats av den samfällda beslutsamhet att komma till rätta med strejken som har ålegat styrelsen (1954 nr 49). Att ledningen kan tänkas ha bedömt läget felaktigt och därför icke vidtagit just de åtgärder som från psykologisk synpunkt skulle ha varit de lämpligaste behöver dock icke innebära, att den åsidosatt sina förpliktelser. Det väsent-

liga är, att de ledande visat sin goda vilja att snabbt komma till rätta med den olovliga stridsåtgärden (1946 nr 8).

Låt oss övergå till att diskutera den andra grunden till att avtalsbunden förening ådrager sig ansvar, nämligen *åtgärder av föreningen som sådan.* I målet 1954 nr 42 uttalar AD: »Även om styrelsen gjort allt vad som stått i dess makt, kan ... medlemmarnas samfällda vilja att tillgripa stridsåtgärden eller att fortsätta densamma ha kommit till uttryck på sådant sätt och under sådana former, att deras handlande binder föreningen som sådan». Ett regelrätt beslut på ett möte är bindande också för det fall att ledningen glidit styrelsen ur händerna och beslutet tillkommit mot styrelseledamöternas avrådan och reservation. Detta är förhållandet även om styrelsen trots beslutet sett sig oförhindrad att verka för strejkens hävande och inte heller något annat organ, t.ex. ett strejkutskott, skjutit styrelsen åt sidan. Ja, till och med i ett fall då något formellt beslut ej fattats vid möte, lärer enligt AD »medlemmarnas vilja att tillgripa stridsåtgärden eller fortsätta denna vid mötet kunna manifesteras på ett så otvetydigt sätt att bundenhet får anses ha inträtt för avdelningen» (1954 nr 42). Varje överläggning mellan de strejkande tillmätes emellertid icke betydelse utan mötet skall vara »organisationsmässigt». I några av stuveriarbetarmålen konstaterade AD, att arbetsnedläggelsen föregåtts av en överläggning i utropslokalen mellan samtliga eller i varje fall de flesta stuveriarbetarna i hamnen, varvid man beslöt att nedlägga arbetet. Vad som sker vid en sådan rent improviserad sammankomst utan särskild mötesledning och utan iakttagande av mötesformer i övrigt binder icke föreningen (1955 nr 3, 6). Redan den omständigheten att ett organisationsmässigt möte hålles behöver dock icke medföra ansvar. Under det inledande känsloladdade skedet av en konflikt kan omständigheterna vara sådana, att det framstår som försvarligt, att styrelsen icke omedelbart framtvingar ett beslut från avdelningens sida, som på längre sikt skulle kunna försvåra stridsåtgärdens hävande (1954 nr 45, 46).

I målet 1960 nr 12 som rörde en olovlig strejk vid oljehamnen i Göteborg diskuterar AD förutsättningarna för att ett

möte skall anses som ett sammanträde med fackföreningen. Medlemmarna skall ha kallats eller ändock närvarit vid fattande av beslut om den olovliga stridsåtgärden. Det är dock inte nödvändigt att alla formaliteter blivit iakttagna. Beslutet kan grunda ansvar för fackföreningen även om vissa medlemmar som icke närvarit ej alls blivit kallade. Så är förhållandet om ifrågavarande medlemmar varit förhållandevis få och deras närvaro varit utan betydelse för beslutets innehåll. I förevarande fall utgjorde de icke kallade och icke närvarande närmare hälften. Fackföreningen var därför ej ansvarig för strejkbeslutet.

AD:s rättstillämpning rörande föreningens ansvarighet visar en strävan att knyta an till fackföreningsfolkets eget sätt att se problemet. Avgörandena har inte heller i några princippunkter föranlett skiljaktiga meningar. Samtliga domar i stuveriarbetarmålen, 19 till antalet, avgavs av enhällig domstol. Rörande några detaljer i rättsläget vill författaren dock framföra några synpunkter.

Vid bedömningen av ansvaret ligger huvudvikten vid styrelsens, de enskilda styrelseledamöternas och andra funktionärers handlande. Under sådana förhållanden synes det vara en svaghet i lagstiftningen, att styrelseledamot (motsvarande) icke bär ens det begränsade ansvar, som åligger enskild medlem enligt KAL 8 § tredje stycket sista punkten. Den omständigheten, att styrelseledamoten är anställd vid det företag som drabbas av konflikt, medför icke ansvar med mindre denne själv varit arbetsskyldig och vägrat att stå till förfogande. Styrelseledamoten kan utan påföljd enligt KAL aktivt understödja sina strejkande kamrater. (Se 1944 nr 34.) Heltidsanställda funktionärer står helt utanför kretsen av personligen ansvariga. Man kan sätta i fråga, om icke KAL:s regel om ansvar för medhjälp vid olovlig stridsåtgärd borde utvidgas till att omfatta även denna krets av enskilda personer.

AD:s bedömning av frågan när en åtgärd av föreningen såsom sådan grundar ansvar för föreningen kan sägas vara en kompromiss mellan föreningsrättsliga och speciellt arbetsrättsliga synpunkter. Medlemmarnas samfällda lagstridiga vilja

anses ansvarsgrundande. Å andra sidan skall denna ha manifesterats »organisationsmässigt». Ett beslut på ett improviserat möte under inledningsskedet binder ej föreningen. Enligt författarens sätt att se saken skulle det ha varit lämpligare, att AD gått ännu ett steg vid frikopplingen från de föreningsrättsliga grundsatserna. I två av stuveriarbetarmålen blev föreningen frikänd när styrelsen i inledningsskedet vid möte under organisationsmässiga former underlät att ställa proposition (1954 nr 45 och 46, Hälsingborg och Hudiksvall), medan i ett annat mål föreningen ådrog sig ansvar därför att vid ett liknande möte en stor majoritet nekande besvarade ordförandens fråga om man ville återgå till arbetet (1954 nr 42, Stockholm). Ett alternativ hade varit — förutsatt att den ordinarie ledningen förfarit oklanderligt — att utdöma ansvar endast om ett särskilt strejkutskott tillsatts och skjutit styrelsen åt sidan. En strejk utan ledning är dömd att snabbt ebba ut.

KAL reglerar inte frågan om förenings ansvar, då en medlem gjort sig skyldig till ett *kontraktsbrott som inte utgör en stridsåtgärd.* Har en arbetsvägran kollektiv omfattning torde AD anse, att 4 § andra stycket KAL är tillämplig enligt sina grunder, även om det från motsidan icke göres gällande att handlandet varit att betrakta som stridsåtgärd. I domen 1956 nr 15 uttalade AD för ett sådant fall, att föreningen som var insatt i de lokala förhållandena och ägt kännedom om vissa medlemmars obenägenhet att utföra visst skiftarbete, varit skyldig att övervaka, att medlemmarna skulle fullgöra sin arbetsskyldighet enligt avtalet. Föreningen fritogs dock från ansvar, då utredningen ansågs ge vid handen att föreningen vidtagit de åtgärder som skäligen kunnat fordras.

Frågan om föreningens ansvar för medlems kontraktsbrott i övriga fall har praktisk betydelse främst när medlemmen tolkat avtalet felaktigt. Enligt AD:s rättstillämpning har föreningen ansvar för de anvisningar som den lämnar sina medlemmar angående avtalets innebörd. En arbetsgivareförening har sålunda dömts att utge skadestånd, när föreningen till medlemmarna lämnat ett felaktigt meddelande angående kollektivavtalets innebörd och föreningen bort förstå att med-

delandet varit felaktigt (1940 nr 30, se även 1938 nr 73). Föreningen har däremot fritagits från ansvar, om den varit ofullständigt informerad och man med hänsyn till omständigheterna inte hade kunnat begära att föreningen skulle ha förstått att medlemmen vidtagit en felaktig åtgärd (1944 nr 53, 1948 nr 82, se även 1938 nr 14). Stundom kan det åligga en förening att direkt tillse att medlemmarna tillämpar avtalet på ett riktigt sätt. Rättsfallet 1946 nr 40 rörde ett fall, då en medlem av en arbetsgivareförening dröjt med att betala ut löner som tillerkänts de anställda retroaktivt i samband med en uppgörelse. Arbetsgivareföreningen dömdes att utgiva skadestånd därför att den borde ha övervakat, att inte onödigt dröjsmål ägde rum vid lönernas uträknande och betalande (se även AD 1933 nr 69).

7. FREDSPLIKT PÅ GRUND AV SÄRSKILD AVTALSUTFÄSTELSE

Åtskilliga kollektivavtal innehåller bestämmelser som i ett eller annat hänseende utsträcker fredsplikten enligt 4 § första stycket KAL. Vanligast är klausuler, att tvist inte omedelbart får föranleda stridsåtgärd utan att förhandling skall äga rum först mellan de närmast berörda och därefter mellan de avtalsslutande organisationerna. Förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SAF och LO kap. II anger utförligt vilken fredsplikt som gäller intill dess att part fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Denna förhandlingsordning är dock (med undantag av den nedan omnämnda § 8 punkt 4) inte tillämplig på ordinära avtalsuppgörelser, tvister om »upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal»; den gäller ej heller »vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning». Förhandlingsordningar med regler om fredsplikt återfinnes även i huvudavtalet mellan SAF och Industritjänstemannaförbundet ävensom i flera andra huvudavtal för olika delar av arbetsmarknaden.

Riksavtalet för jordbruket föreskriver att under avtalstiden inte får förekomma några störande ingrepp i arbetets gång och att sålunda inte strejk, blockad eller lockout får tillgripas av

någondera parten. Liknande klausuler finnes i flera andra kollektivavtal. Innebörden av dylika klausuler är inte fullt klar. Närmast torde parterna ha åsyftat att förbjuda sympatiåtgärder under avtalstiden. Detta framgår av en anmärkning till riksavtalet för jordbruket. Denna anger, att parterna är ense om att arbetsgivare inte skall påfordra att arbetare utför arbete som förklaras i blockad av till LO anslutet förbund, men att blockaden ej får gälla arbete som regleras av jordbrukets riksavtal eller som utföres av gårdens egna arbetare för gårdens behov och i dess regi. Här må även omnämnas en klausul i huvudavtalet, att stridsåtgärd inte får vidtagas utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund (kap. II § 8 punkt 4). Klausulen innebär, att vilda strejker är olovliga även under eljest avtalslöst tillstånd.

Av särskild betydelse är de bestämmelser om begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna som upptagits i huvudavtalet mellan SAF och LO kap. IV. Som förut nämnts återger detta kapitel delar av den s.k. trettonmannakommissionens förslag. Den närmaste förebilden har varit den socialdemokratiska reservationen till Andra lagutskottets utlåtande i anledning av 1935 års proposition med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Huvudavtalets kap. IV uppställer till en början vissa generella förbud. Sålunda får stridsåtgärd ej vidtagas mot någon, såframt därmed åsyftas att av religiösa eller liknande grunder utöva förföljelse mot honom (§ 2). Föreskriften är en privaträttslig motsvarighet till det stadgande om straff för hets mot folkgrupp, som 1948 upptogs i strafflagen och nu återfinnes i BrB 16: 8. Huvudavtalets förbud har dock en vidare omfattning än strafflagens stadgande. Huvudavtalet skyddar vidare den som för egen eller annans räkning för talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägger vittnesmål eller tillhandagår ämbets- eller tjänsteman (§ 3). Även denna punkt har sin motsvarighet i ett stadgande i BrB 17: 10. I huvudavtalet förbjudes därjämte vedergällningsåtgärder mot den som varit indragen i en konflikt, sedan konflikten en gång upphört (§ 4). Härutöver finnes en bestämmelse, som förbjuder stridsåtgärder mot rena

familjeföretag (§ 5), samt en bestämmelse, som förbjuder stridsåtgärder i syfte att tillskansa angriparen orättmätig vinning (§ 6). Sistnämnda stadgande, som närmast avser sådant tvång som innefattas i 29 § avtalslagen, gör en uttrycklig reservation för indrivningsblockader. Stridsåtgärd är tillåten i syfte att indriva betalning av någon som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, såframt han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om gälden.

En annan grupp av bestämmelser i huvudavtalet avser att skydda tredje man från att indragas i arbetskonflikter. Först förbjudes stridsåtgärder mot tredje man i de fall, då stridsåtgärder är förbjudna mot part enligt vissa bestämmelser i huvudavtalet, bland andra de förut här angivna, eller eljest enligt kollektivavtal eller lag (§ 7). Syftet är att hindra ett kringgående av de allmänna reglerna om fredsplikt genom ett angrepp mot en anhörig till part eller mot annan, som står i nära ekonomisk eller personlig förbindelse med parten.

De viktigaste bestämmelserna reglerar frågan i vad mån en part, som själv icke är bunden av fredsplikt, må söka att påverka konfliktens utgång genom att rikta stridsåtgärder även mot tredje man. Stridsåtgärder mot tredje man förbjudes i en serie i § 8 uppräknade fall. Stadgandet täcker de flesta fall, då en stridsåtgärd kan tänkas bli aktuell. Praktiskt kan man därför säga, att huvudregeln är att stridsåtgärder mot tredje man är förbjudna. Från denna huvudregel gör huvudavtalet två undantag. För det första angives att skydd överhuvudtaget inte tillkommer oneutral tredje man, t.ex. den som är strejk- eller blockadbrytare eller den som är ekonomiskt nära lierad med eller aktivt understödjer part i tvisten. En person förlorar dock inte sin neutralitet genom att utföra skyddsarbete (§ 9). För det andra tillåtes vissa stridsåtgärder mot tredje man vid tvist rörande upprättande av kollektivavtal. Sympatiåtgärd får vidtagas i syfte att bispringa part i den ursprungliga tvisten, om åtgärden har formen av arbetsinställelse jämte arbetsblockad eller vägran att taga befattning med »smittade» varor (§ 10).

Tvister rörande tillämpning av huvudavtalet kap. IV skall

hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden, vilken som skiljenämnd dömer mellan parterna. Som bekant består nämnden i sådana ärenden av lika antal representanter från SAF och från LO jämte en av dessa organisationer utsedd opartisk ordförande.[7]

Reglerna i kap. IV huvudavtalet har i hög grad kommit att tjäna som mönster för alla parter på arbetsmarknaden. Man har dock hittills undvikit att ställa på sin spets, huruvida part som icke är bunden av själva huvudavtalet likväl enligt allmänna grundsatser skulle vara skyldig att följa dess normer.[8]

Industritjänstemännens huvudavtal med SAF ger en förhandlingsordning till vilken är knuten långt gående fredsplikt. Intressetvist avseende lönefråga av kollektiv natur vilken icke kunnat lösas genom central förhandling må av part hänskjutas till tjänstemarknadsnämnden — en nämnd som i ärenden av denna art har två ledamöter från vardera sidan. Har part valt att hänskjuta fråga till nämnden gäller fredsplikt till dess nämnden avgivit sitt utlåtande. En liknande ordning är föreskriven i Arbetsledarnas huvudavtal.

En viss fredsplikt för den enskilde arbetsgivaren eller arbetstagaren kan följa av *tjänsteavtalet*. Det har varit en omdisku-

[7] Arbetsmarknadsnämnden har under ledning av opartisk ordförande avgjort två ärenden angående tillämpning av huvudavtalets kap. IV. Det ena ärendet (15/5 1953) avsåg frågan, huruvida vid konflikt inom konservindustrin skördande, mottagande eller konservering av skördefärdiga produkter från sparris-, spenat- och champinjonodlingar kunde anses som skyddsarbete enligt kap. IV § 9 stycket 3. Nämnden ansåg detta icke vara fallet. Det andra ärendet (11/2 1954) avsåg lovligheten av en sympatiåtgärd. På order av kommunalarbetareförbundet hade en skolvaktmästare gått i strejk. Hans arbete hade utförts av en kommunal förtroendeman. På framställning av kommunalarbetareförbundet hade handelsarbetareförbundet beviljat sympatiåtgärd på så sätt att förbundets medlemmar vid en mjölkcentral vägrat att taga befattning med mjölk som levererades från ett jordbruk som drevs av förtroendemannen jämte dennes broder. Åtgärden ansågs strida mot huvudavtalet. Nämnden förklarade att undantaget i kap. IV § 10 icke var tillämpligt. Det var nämligen icke fråga om varor vilka härrörde från rörelse som drevs av part i den ursprungliga konflikten.

[8] Jfr ovan s. 209.

terad fråga i vad mån reglerna om uppsägningstid har betydelse från fredspliktens synpunkt. Att uppsägningstid gäller, innebär ju att ett anställningsförhållande inte får brytas utan att motparten meddelas viss tid i förväg. Det har hävdats, att denna grundsats skulle gälla även vid vidtagande av stridsåtgärd. Innan den anställde går till strejk, skulle han ha att säga upp sin anställning och invänta uppsägningstidens utgång. I varje fall skulle han eller hans organisation varsla om strejken så lång tid i förväg som motsvarade uppsägningstiden. Motsvarande skyldigheter skulle åligga en arbetsgivare som ämnade förklara lockout. De organiserade kroppsarbetarna brukar emellertid inte säga upp sina anställningar innan de går till strid. I enlighet med gängse åskådning har AD i flera olika sammanhang utgått från principen, att en lovlig arbetsinställelse inte i och för sig bryter tjänsteavtalet utan att de strejkande alltjämt är att anse som anställda hos sin arbetsgivare (se t.ex. 1929 nr 30, 1930 nr 102, 1931 nr 84, 108, 1932 nr 132, 1933 nr 103, 1939 nr 61, 1949 nr 6 IV, 1954 nr 22, 1956 nr 43). Det har i de mål som rört arbetarkollektivavtal aldrig ifrågasatts att underlåtenhet att iakttaga uppsägningstid skulle utgöra något kontraktsbrott. Enligt lagen om medling i arbetstvister 3 a § skall arbetsinställelse varslas å sjunde dagen före den dag då åtgärden skall taga sin början. Som förut nämnts är varselstadgandet en ordningsföreskrift. Försummelse att iakttaga varsel berör icke stridsåtgärdens lovlighet. För kroppsarbetare är för övrigt uppsägningstiderna i allmänhet så korta, att den angivna frågan inte så ofta ställes på sin spets, om varselstadgandet iakttagits.

Beträffande personal i tjänstemannaställning är förhållandena icke helt likartade. Uppsägningstiderna är längre och det har dröjt innan parterna kommit att betrakta arbetsinställelse som ett naturligt led i lönekampen. För en sektor har rättsläget blivit bedömt av AD i det s.k. bankmannamålet, AD 1948 nr 47. Mellan Bankernas förhandlingsorganisation och Bankmannaförbundet gällde för tjänstemän och för vaktmästare två särskilda kollektivavtal reglerande olika detaljer i anställningsvillkoren. Avtalen bestämde bl.a. uppsägningstider beroende av

anställningstidens längd. Uppsägningstiderna varierade också i det hänseendet, att banken hade att iakttaga längre uppsägningstid än den enskilde arbetstagaren. Lönefrågorna hade däremot lämnats öppna och tvist om lönerna utgjorde således en olöst intressefråga för vars slitande stridsåtgärd kunde vidtagas under avtalens giltighetstid. Löneförhandlingar upptogs mellan parterna men ledde icke till uppgörelse. Arbetarparten planerade då arbetsnedläggelse. Förhandlingsorganisationen begärde att AD måtte förklara, att bestämmelserna om uppsägningstid utgjorde hinder för part att vidtaga stridsåtgärd utan iakttagande av varseltider motsvarande uppsägningstiderna.

Enligt AD borde målet vara att bedöma efter 4 § sista stycket sista punkten KAL, där det stadgas att i kollektivavtal kunde upptagas föreskrift om längre gående fredsplikt än som i KAL angives. Skulle man antaga, att det förelåg en skyldighet att varsla om arbetsinställelse med iakttagande av uppsägningstid, skulle detta innebära att för parterna gällde en längre gående fredsplikt. Om åter en tolkning av kollektivavtalet gav vid handen, att parterna avsett att lovlig stridsåtgärd skulle få tillgripas oberoende av uppsägningstid, kunde en sådan stridsåtgärd icke anses som en kränkning av tjänsteavtalet. Kollektivavtalets bestämmelser var ju tvingande rätt (jfr AD 1944 nr 82). AD:s majoritet påpekade, att i det aktuella fallet kollektivavtalet föreskrev längre uppsägningstider för arbetsgivaren än för arbetstagaren. Ansåg man att varsel skulle ges med iakttagande av uppsägningstider, skulle parterna icke vara likställda. En lockout, som proklamerades samtidigt med en strejk, skulle icke kunna verkställas samtidigt med strejken. En sådan innebörd måste vara utesluten särskilt om man betänkte läget, då en ursprunglig konflikt utvidgas genom sympatiåtgärder. Med hänsyn härtill fann AD, att parterna icke åsyftat att i uppsägningstiderna inlägga någon fredsförpliktelse.[9]

[9] I bankmannamålet 1948 nr 47 kom också en annan fråga till bedömande. Vissa tjänstemän uppbar månadslön i förskott. Bankmannaförbundet hade yrkat att AD måtte förklara, att förskottsbetalning inte

Frågan om betydelsen av föreskrifter om uppsägningstid har kommit under HD:s prövning i två mål som båda rört sjöbefäl. I NJA 1932 s. 11 dömdes en påmönstrad styrman för rymning ur sjötjänst därför att han nedlagt arbetet och lämnat sitt fartyg i samband med en strejk. I NJA 1959 s. 522 har HD upprätthållit grundsatsen att sjöman är skyldig att iakttaga uppsägningstid. Målet rörde yrkande om skadestånd därför att ett fartyg på grund av befälsstrejk icke kunnat lämna svensk hamn. I HD:s enhälliga dom anfördes som skäl varför de strejkande skulle anses ansvariga, att strejkrätt är svår att förena med den ordning å fartyg och den lydnadsplikt för besättningen som sjömanslagen förutsätter skola gälla. I domen framhålles även betydelsen för bedömningen av de för sjöfarten speciella bestämmelser som finnes om mönstring.

I NJA 1959 s. 522 klargör HD emellertid, att sjöfarten intager en särställning. HD uttrycker den allmänna regeln på följande sätt: »Som utgångspunkt för bedömande av frågan om strejkrätt inom de arbetsområden där arbetsvillkoren äro kollektivt reglerade får anses gälla, att arbetstagaren i händelse av i och för sig lovlig strejk äger att utan iakttagande av uppsägningstid nedlägga arbetet.»

Det är mera tveksamt, vad som bör antagas gälla när ett arbetsområde överhuvudtaget icke varit reglerat av kollektivavtal. Här kan man icke utan särskilda skäl antaga, att parterna godtagit principen att lovlig stridsåtgärd må verkställas

skulle medföra förpliktelse för arbetstagarsidan att under den månad, för vilken lön betalades, avhålla sig från eljest tillåtna stridsåtgärder. Även vid avgörandet av denna fråga sökte AD att utleta vad parterna kunde ha åsyftat. AD konstaterade, att förskottsbetalning var något synnerligen ovanligt i kollektivavtalsreglerade förhållanden. När en sådan betalningsform valts, måste arbetsgivareparten ha räknat med att ej annat än i ytterst sällsynta undantagsfall, avseende några enstaka arbetstagare, en situation skulle inträda, där återbetalning helt eller delvis skulle kunna ifrågakomma. AD underkände därför bankmannaförbundets ståndpunkt och förklarade att stridsåtgärd var förbjuden för arbetstagare under månad, för vilken enligt kollektivavtalet lön utgått i förväg. Det torde förtjäna att nämnas att förskottsbetalning icke längre tillämpas av bankerna. Sådan betalning torde icke heller förekomma inom något annat fack. AD:s uttalanden har därför förlorat praktisk tillämplighet.

utan att detta utgör en kränkning av tjänsteavtalets föreskrifter om uppsägningstid. En sådan uppfattning kommer till uttryck i ett avgörande av Regeringsrätten, RÅ 1957: 12. En kyrkogårdsvaktmästare, som var anställd enligt tjänstereglemente, hade efter anmaning av sin fackförening nedlagt arbetet. Kyrkorådet menade att vaktmästaren handlat felaktigt, tilldelade honom varning och uppsade honom därefter från tjänsten. Regeringsrätten ogillade vaktmästarens besvär över kyrkorådets beslut med motiveringen bl.a. att vaktmästarens handlande icke enligt vedertagna arbets- och föreningsrättsliga grundsatser kunde anses som lovlig stridsåtgärd.

8. BEDÖMANDET AV SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER

Under 1930-talet var frågan om allmänna lagregler i syfte att hindra samhällsfarliga konflikter ett ämne för livlig debatt. Man lyckades likväl aldrig nå någon enighet om det lämpligaste botemedlet. Med tillkomsten av huvudavtalet mellan SAF och LO 1938 stannade debatten emellertid av.

Enligt huvudavtalet Kap. V har SAF och LO förpliktat sig att genom arbetsmarknadsnämnden till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller av annat därmed jämförligt organ, som företräder ett allmänt intresse. Nämnden har ingen befogenhet att meddela en skiljedom i tvisten, men SAF och LO har förpliktat sig att efter rekommendation av en majoritet i nämnden envar å sin sida ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter. Vid ett tillfälle 1953 har hotet om en samhällsfarlig konflikt undanröjts genom arbetsmarknadsnämndens ingripande. Konflikten rörde de privata kraftverken. En enhällig nämnd rekommenderade då parterna att tillstyrka och godkänna ett tidigare förlikningsförslag med vissa tillägg.[1]

[1] I samband med slakterikonflikten i Stockholm 1944 gjorde livsmedelskommissionen en hänvändelse till arbetsmarknadsnämnden, vilken dock icke föranledde något ingripande. Konflikten löstes sedermera i vanlig ordning.

Frågan om en allmän lagstiftning om bedömandet av samhällsfarliga konflikter har förlorat sin aktualitet. De flesta torde anse det olämpligt med obligatorisk skiljedom. Anvisas skiljedom som ett naturligt steg, minskas nämligen parternas känsla av ansvar och pressen på dem att söka finna en lösning på egen hand. En beredskapslagstiftning som gav regeringen fullmakt att, när så fanns påfordrat, förordna om tjänsteplikt ter sig inte heller som ett lämpligt alternativ. Bland de politiskt ledande räknar man i stället med att regeringen i ett kritiskt läge framlägger en lag som tar sikte enbart på lösningen av den aktuella konflikten. På den privata sektorn har vi haft ett exempel på ett sådant ingripande. En konflikt mellan redarna och sjöbefälet föranledde K. M:t att till 1955 års riksdag framlägga en proposition, som avsåg att K. M:t skulle få bemyndigande att tillsätta en skiljenämnd som skulle bestämma det nya avtalets innehåll. Propositionen blev återkallad, då parterna nådde enighet. De offentliga tjänstemännen intager med hänsyn till intresset av arbetsfred en särskilt ömtålig ställning. För dessa gäller dock särskilda regler.

9. DE OFFENTLIGA TJÄNSTEMÄNNEN

Som nämnts under VII: 4 är de offentliga tjänstemännens relation till det allmänna som arbetsgivare delad på två sektorer, den offentliga sektorn och avtalssektorn. Frågor rörande bl.a. myndighets arbetsuppgifter, ledningen och fördelningen av arbetet, arbetstidens förläggning — för statstjänstemän och för vissa kommunaltjänstemän även frågor rörande tjänstetillsättning, disciplinär bestraffning eller anställnings upphörande — bedömes efter den offentliga rättens principer. Avtal är över huvud icke tillåtna och beslutanderätten är således förbehållen den offentliga arbetsgivaren ensam. Stridsåtgärder är under alla förhållanden förbjudna.

För de icke förbehållna frågorna — hit hör främst lön och annan ersättning — råder privaträttsliga regler. Som uttryckligen angives i statstjänstemannalagen 1965 och i kommunaltjänstemannalagen 1965 skall här gälla vad som är bestämt i

avtal. För rätten att vidtaga stridsåtgärder är två grupper av regler att tillämpa. Slutes ett kollektivavtal är berörda parter, föreningar och medlemmar, underkastade den fredsplikt som föreskrives i 4 § KAL. De båda lagarna av 1965 innehåller därutöver regler som ytterligare begränsar möjligheten att vidtaga stridsåtgärder (statstjänstemannalagen 15 och 16 §§, kommunaltjänstemannalagen 3, 4 och 6 §§).

Arbetsstrid är enligt statstjänstemannalagen tillåten — förutsatt att den icke strider mot KAL 4 § — om syftet är att påverka »anställnings- eller arbetsvillkor för statstjänsteman som må bestämmas genom avtal». Tillåtna åtgärder är lockout från det allmännas sida och strejk från arbetstagarnas sida. Vad som sagts om att strejk och lockout är enda tillåtna stridsmedel avser konflikter om »bestående anställningsförhållande». Man har avsett att tillåta nyanställningsblockad, d.v.s. blockad av ledig tjänst, i den mån villkoren icke är kollektivavtalsreglerade eller fredsplikt eljest gäller enligt KAL:s normer. Det är i alla lägen förbjudet att som stridsåtgärd företaga partiell arbetsvägran, s.k. maskning eller uppsägning av tjänst. Inte heller är det tillåtet att som stridsåtgärd innehålla del av lön, ett stridsmedel som det allmänna använde vid några tillfällen före nyordningen 1965.

Även rätten att vidtaga sympatiåtgärder är snävt begränsad. Enligt statstjänstemannalagen må, som förut nämnts, arbetsinställelse avse »anställnings- eller arbetsvillkor för statstjänsteman, som må bestämmas genom avtal». Härav skall enligt förarbetena följa att för statstjänstemännens organisationer arbetsstrid är tillåten endast då syftet är att påverka villkor för statstjänstemän. Det är således förbjudet för dem att med sympatiåtgärder stöda andra arbetstagargrupper.

En likartad reglering gäller för kommunaltjänstemän.

Under förarbetena diskuterade man livligt den enskilda tjänstemannens ställning. I propositionen föreslogs en föreskrift att tjänsteman skulle få deltaga i strejk endast efter beslut av den arbetstagarförening som han tillhör. Enligt denna skrivning skulle en oorganiserad aldrig ha haft lov att gå till strejk. Riksdagsutskottet ansåg emellertid att en sådan regel

kunde vara till men för samarbetet på arbetsplatsen. Det kunde också förekomma att en oorganiserad tjänsteman utsattes för påtryckningar av sina arbetskamrater. Rimligen borde han beredas möjlighet att solidarisera sig med sina arbetskamrater utan att nödgas ansluta sig till den arbetstagarförening som utlyst stridsåtgärden. Statstjänstemannalagen 15 § andra stycket (kommunaltjänstemannalagen 3 § andra stycket) fick därför lydelsen: »Tjänsteman må deltaga i strejk endast efter beslut av arbetstagarförening som anordnat strejken.»

Påföljderna för den enskilde som deltagare i en olaglig stridsåtgärd är helt olika när stridsåtgärden är organisationsmässig och när den är vild. Deltagande i organisationsmässig strejk som är olaglig medför påföljder enligt KAL, d.v.s. skadestånd högst 200 kr. Påföljden är densamma vare sig tjänstemannen är organiserad eller oorganiserad. AD är forum i bägge fallen (statstjänstemannalagen 16 §, kommunaltjänstemannalagen 4 § första stycket). Det bör markeras, att den offentliga tjänstemannen har skydd av organisationens bedömning. Har en organisation felaktigt antagit att en förbehållen fråga hör under avtalssektorn och därefter beordrat strejk, inskränker sig påföljden för den enskilde till skadestånd enligt KAL (se BrB 20: 4 tredje stycket).

Deltagandet i en vild strejk bedömes däremot efter offentligrättsliga normer, vilket leder till mycket strängare påföljder. För statstjänstemän (liksom för kommunaltjänstemän med anställningsvillkor reglerade i lag eller författning) kan påföljden bli disciplinstraff. För samtliga som är underkastade ämbetsansvar enligt BrB 20 kap. kan åtal vid domstol för tjänstefel komma i fråga. På den kommunala sidan har man att räkna med att vissa grupper icke har sina anställningsvillkor reglerade i lag eller författning och inte heller är underkastade ämbetsansvar enligt BrB. Detta gäller t.ex. kontorspersonal i underordnad ställning. Med sikte på dessa upptager kommunaltjänstemannalagen 6 § en särskild bötesföreskrift avseende bl.a. brottet att deltaga i vild strejk. Är den enskilde tjänstemannen som medlem eller förutvarande medlem av en organisation

bunden av kollektivavtal, kan den vilda strejken vara ett brott mot KAL. I så fall inträder också skadeståndspåföljd.

Under förarbetena till 1965 års lagstiftning ställdes frågan om samhället behövde en särskild lagstiftning för att säkerställa upprätthållandet av samhällsviktiga funktioner. Vid några tidigare tillfällen hade ingripanden varit aktuella. År 1947 stod vi inför hotet, att städernas poliser skulle gå till massuppsägningar. Polisväsendet var då ännu kommunalt. Polisförbundet hade utrustat sig med fullmakter från sina medlemmar. Riksdagen antog en provisorisk lag om särskilda åtgärder för polisverksamhetens upprätthållande i vissa fall, som gav K. M:t befogenhet att från kommunerna övertaga polisväsendet samt att ålägga polisman tjänsteplikt. Då konflikten löstes i godo, behövde lagens tvångsmedel icke komma till användning. Situationen var likartad hösten 1951, då sköterskorna vid vissa kommunala sjukhus, bl.a. Stockholms och Göteborgs, verkställt massuppsägningar. Förslag till lagstiftning avseende en tvångslösning framlades för riksdagen. Sedan uppgörelse träffats, återkallades propositionen. Vid andra tillfällen har parterna från K. M:ts kansli mottagit meddelande under hand, att förslag till särskild lagstiftning kunde vara att vänta.

Under diskussionerna före 1965 års lagstiftning var alla berörda ense om att arbetsfreden så långt möjligt borde vila på förtroende för organisationerna. Huvudavtalet 1963 för statstjänstemännen och huvudavtalet 1964 för kommunaltjänstemännen utgör ett bevis för organisationernas vilja att utöva sin maktställning under ansvar. Om part förmenar, att en konflikt är ägnad att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner, äger han påkalla förhandling med motparten i syfte att undvika, begränsa eller häva konflikten. Kan enighet ej uppnås, äger part hänskjuta till en särskild nämnd — statstjänstenämnden på det statliga området och den centrala nämnden på det kommunala — att pröva om konflikten är samhällsfarlig. Finner nämnden detta vara fallet skall den hemställa till parterna att undvika, begränsa eller häva konflikten. Fredsplikten råder i princip under två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, och nämnden kan, om den behöver rådrum, förordna om

ytterligare en veckas uppskov. Nämnden har lika många representanter från båda sidorna. Beslut förutsätter flertal. Det finns därför inga formella garantier för att nämnden skall kunna komma till beslut. Man vågar dock bedöma som mindre sannolikt att samtliga topporganisationer på arbetstagaresidan skall bilda samlad front. Part är inte heller förpliktad att följa nämndens rekommendation.

I propositionen 1965 framhöll civilministern, att det icke hade varit lämpligt att låta statstjänstenämnden eller den centrala nämnden med för parterna bindande verkan avgöra, huruvida en konflikt med hänsyn till samhällsintresset skulle tillåtas eller inte. Inom det offentliga tjänstemannaområdet borde det vara statsmakterna förbehållet att bestämma därom. Ingen ifrågasatte heller K. M:ts och riksdagens rätt att tillgripa tvångslagstiftning för att skydda vitala samhällsintressen.

IX

ANSVARET FÖR RÄTTSKRÄNKNINGAR[1]

1. Lagstiftningens utgångspunkter — 2. Ersättningsgill skada, beräkning av skadeståndet — 3. Skadeståndsreglernas karaktär av tvingande eller dispositiv rätt — 4. Tillämpningsområdet för kollektivavtalslagens skadeståndsregler — 5. Skadeståndets fördelning mellan flera ansvariga — 6. Preskription av skadestånd enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt — 7. Andra påföljder av rättskränkning än skadestånd

1. LAGSTIFTNINGENS UTGÅNGSPUNKTER

Valet av rättsliga sanktioner för den kollektiva arbetsrättens normer har varit mycket omdiskuterat. Problemet har lösts på skiftande sätt i olika länder. I anglosachsisk rätt har straffansvaret tidigare varit den viktigaste sanktionen. I England betraktades intill antagandet av Trade Union Act, 1871, strejk eller annan organiserad samverkan som straffbar sammansvärjning. I Förenta Staterna utnyttjade domstolarna sin befogenhet att utfärda förbud, s.k. injunctions, för att ingripa mot olika arter av facklig verksamhet. Tankegången var att domstol ägde hindra handlingar, som kunde väntas medföra

[1] Litteratur: Proposition 1928 nr 39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol, Andra lagutskottets utlåtande 1928 nr 36 över nämnda proposition. *Bergström*, Kollektivavtalslagen, 2 uppl. 1948, s. 142 ff., Arbetsrättsliga spörsmål I, 1950, SvJT 1951 s. 625 f., *Conradi*, SvJT 1951 s. 356 ff., *Sture Petrén*, Arbetsrätten inför vetenskapens forum, SvJT 1949 s. 247 ff. och 508 ff., *Romanus* i SvJT 1950 s. 739 ff.

fara för skada å egendom. Överträdelse av en injunction betraktas som ohörsamhet mot domstolen, contempt of court, och det ligger i domstolens fria skön att utmäta straff för den felande. Genom Norris-LaGuardia Act, 1932, begränsades emellertid de federala domstolarnas rätt att använda injunctions i arbetskonflikter.

En ledande princip i den svenska kollektiva arbetsrätten är, att en överträdelse inte skall föranleda straffansvar. Inte heller i Danmark är straff stadgat för brott mot kollektivavtal eller tillgripande av olovliga stridsåtgärder. Den norska Loven om Arbeidstvister av 1927 innehöll däremot bestämmelser om straff, men denna sanktionsform avskaffades 1956.

Utgångspunkten för den svenska lagstiftningen är, att man inom den kollektiva arbetsrätten såvitt möjligt bör använda vanliga privaträttsliga sanktioner. Den som gjort sig skyldig till en överträdelse drabbas av skadeståndsansvar. Även andra påföljder kan inträda. Av särskild betydelse är AD:s möjlighet att utfärda påbud, att en förening eller enskild skall företaga en viss handling eller avhålla sig från ett handlande. Under lagstiftningsarbetet kom frågan om skadeståndsreglernas utformning att stå i centrum av diskussionen, medan de frågor som rörde övriga sanktioner betraktades som mera perifera. Det är också skadeståndsansvaret som här främst skall behandlas. Under punkt 7 skall sedan beröras övriga påföljder av en rättskränkning, särskilt användningen av påbud, som är något i viss mån säreget för den kollektiva arbetsrätten.

De allmänna skadeståndsrättsliga reglerna passar inte vid kollektivavtalsförhållanden utan väsentliga modifikationer. Många gånger skulle det vara obilligt att utdöma ett skadestånd som motsvarade hela den skada, som blivit följden av en rättskränkning. En olovlig strejk kan medföra förluster av sådant omfång, att det skulle te sig orimligt att utkräva full ersättning av arbetstagarparten. Lagstiftaren måste priviligiera arbetarna och deras fackföreningar genom att ge domstol befogenhet att nedsätta skadeståndets belopp under den verkliga skadan. Å andra sidan kan ett skadestånd motsvarande den ekonomiska skadan inte alltid utgöra en tillräcklig repression mot rätts-

kränkningar. Ibland är den tillskyndade ekonomiska skadan obetydlig i förhållande till den kränkning som ägt rum. Ibland uppstår överhuvudtaget inte någon ekonomisk förlust. Så är t.ex. förhållandet, när en part åsidosatt avtalets regler att förhandling om en tvistefråga skall hållas i viss ordning eller när en arbetsgivare kommenderat sina arbetstagare att utföra visst arbete som de inte är skyldiga att utföra eller när han i strid mot avtalets förutsättningar underlåter att tillämpa avtalet på oorganiserade.

I Danmark har man ett säreget system. Den som gör sig skyldig till brott mot kollektivavtal kan ådömas en »bod». Bestämmelser härom infördes ursprungligen i Lov 1910 om oprettelse af en fast voldsgiftsret och finnes numera i Lov om arbejdsretten av den 21 april 1964. Från ett skadestånd skiljer sig boten främst däri, att botens belopp kan bestämmas utan direkt hänsyn till skadan. Boten kan utgöra ett högre belopp än skadan, den kan utgå, även om någon skada inte skulle ha uppstått. Domstolen kan också fastställa boten till ett mindre belopp än som skulle motsvara skadans storlek. Vid särskilt förmildrande omständigheter kan den helt bortfalla. I den mån boten utgör ersättning för skada, skall den tillfalla den skadelidande. I annat fall erlägges boten till käranden, som ju ofta är fackföreningen.

Stadgandena om skadestånd i vår svenska KAL utgör resultatet av en prövning av en serie olika alternativ. Det förslag till lagstiftning om kollektivavtal som framlades för 1910 års riksdag byggde på allmänna skadeståndsregler. Samtidigt föreskrevs emellertid, att föreningens skadeståndsskyldighet skulle på grund av särskilda omständigheter kunna bestämmas till lägre belopp än hela skadan. 1911 års förslag utformades närmast med det danska systemet som förebild. Skadeståndsreglerna i 1927 års förslag hade också stora likheter med de danska bestämmelserna om bot. Som huvudregel uppställdes, att skadeståndet skulle bestämmas efter skadans storlek, men det medgavs samtidigt, att skadeståndet med hänsyn till omständigheterna skulle få nedsättas eller helt bortfalla. Då skadeståndet i viss mån frigjordes från skadans storlek, ansågs följd-

riktigheten kräva att det också kunde höjas över skadans verkliga belopp. I de fall, där den verkliga skadan var ringa, skulle ett beaktande av avtalsbrytarens skuld kunna leda till förhöjning av skadeståndet.

I propositionen till 1928 års riksdag anförde socialminister Jakob Pettersson, att han inte kunde förorda de sakkunnigas förslag i vad det avsåg att skadestånd i vissa fall med hänsyn till den skadevållandes skuld skulle kunna sättas högre än till den verkliga skadan. En sådan grundsats skulle nämligen kunna uppfattas som ett straffrättsligt moment, något som borde undvikas. Den övre gränsen för skadeståndets belopp skulle vara den verkliga skadan. Man kunde dock inte begränsa ansvaret till att avse endast ekonomisk skada utan även skada av ideell natur borde ersättas. Härvid kom särskilt i betraktande avtalsbrottets karaktär att kränka motsidans allmänna intresse av att avtalet hålles i helgd. Även om den skadevållandes skuld icke skulle tillåtas inverka höjande på skadeståndet, borde likväl den omständigheten att skulden var ringa kunna beaktas och skadeståndet nedsättas till ett lägre belopp än vad som svarade mot den verkliga skadan.

Vid lagförslagets behandling i Andra lagutskottet blev skadeståndsreglerna på en punkt ytterligare uppmjukade. Trots möjligheten till nedsättning kunde utgivande av ett skadestånd bli synnerligen betungande särskilt för enskilda arbetare som ofta befann sig i mindre god ekonomisk ställning. På utskottets förslag insattes en regel, att enskild arbetare ej i något fall måtte ådömas skadestånd till högre belopp än tvåhundra kronor. Genom denna regel skulle skydd beredas arbetarna mot alltför betungande följder av avtalsbrott men samtidigt möjlighet vinnas till utdömande av ett verksamt skadestånd. Tvåhundrakronorsregeln, som i viss mån strider mot principen att skadeståndets storlek skall bestämmas efter domstolens fria skön, har inte upptagits i senare lagstiftning. Den återfinnes icke i FFL, vilken eljest har KAL:s skadeståndsregler som förebild. Värdegränsen, 200 kr., har fått stå oförändrad trots penningvärdets fall och reallönernas stegring.

1965 års lagstiftning om de offentliga tjänstemännen följer

för organisationsmässiga stridsåtgärder KAL:s sanktionssystem. Sålunda kan en tjänsteman som deltager i en av arbetstagareförening anordnad eller föranledd stridsåtgärd som är olovlig icke drabbas av strängare påföljd än skadestånd 200 kr. Denna bedömning äger tillämpning även om stridsåtgärden berör den offentliga sektorn och således en fråga som över huvud icke får föranleda stridsåtgärd. Deltagande i vild strejk behandlas väsentligt strängare. Påföljderna är disciplinstraff, straffansvar för tjänstefel enligt BrB 20: 4 eller straffansvar enligt bötesstadgandet i kommunaltjänstemannalagen 6 §. Författaren menar att man gått för hårt fram. I betraktande av de erfarenheter som ligger till grund för KAL:s regler hade det varit bättre, om lagstiftaren undvikit att föreskriva straff för deltagande i vilda strejker i varje fall om strejken rör en fråga inom avtalssektorn. Det bör dock påpekas att åklagaren numera har friare prövningsrätt än tidigare. Han kan underlåta att tala å brott om det är uppenbart, att i händelse av lagföring annan påföljd än böter ej skulle komma att ådömas och den misstänktes lagföring ej är påkallad ur allmän synpunkt (RB 20: 7).

2. ERSÄTTNINGSGILL SKADA, BERÄKNING AV SKADESTÅNDET

KAL har i 8 och 9 §§ regler om skadestånd vid brott mot kollektivavtal eller KAL. Skadestånd som en påföljd av kränkning av föreningsrätten regleras i 20 §, 22 § andra stycket och 23—25 §§ FFL.[2]

Som huvudregel gäller enligt 8 § KAL att skadevållaren skall ersätta den skada, som kan vara en följd av en rättskränkning. Samma grundsats uppställes i 20 § FFL. Ersättningsgill är i första hand den e k o n o m i s k a skadan. Det kan vara fråga om skada på arbetsgivarens egendom som orsakas av vårdslöshet från arbetstagarens sida under förutsättning att arbets-

[2] Anförda stadganden i FFL avser också skadestånd på grund av brott mot den särskilda fredsplikt som följer med tillämpningen av förhandlingsordningen i 3 kap. FFL för de organisationer för vilka detta kapitel fortfarande gäller.

tagarens ansvar för sådana handlingar regleras av kollektivavtalet (se t.ex. AD 1946 nr 49). Vid en olovlig strejk kan den skada som tillfogas arbetsgivaren bestå i den förlust som blivit en följd av att hans företag under strejken haft onyttiga fasta och rörliga kostnader, att företagets anläggningar inte kunnat utnyttjas till produktion eller att arbetsgivaren inte kunnat fullfölja avtalade leveranser till kunderna (se t.ex. AD 1946 nr 8, 1948 nr 83). Vid rättskränkningar från arbetsgivarens sida består den ekonomiska skadan i allmänhet i att arbetstagaren ställts utan arbete eller undanhållits ekonomiska förmåner som skulle utgå enligt avtalet. Krav på lön för utfört arbete betraktas dock inte som ett skadestånd utan som ett krav på avtalets fullgörande. Frågan i vad mån en ekonomisk skada av den ena eller andra arten skall anses som ersättningsgill får bedömas efter allmänna regler om skadestånd i kontraktsförhållanden och erbjuder således inte något av intresse från den kollektiva arbetsrättens synpunkt.[3]

Som skada räknas enligt KAL och FFL, i motsats till vad som eljest vanligen gäller, också skada av ideell natur.[4] Enligt 8 § KAL skall vid bedömande om och i vad mån skada uppstått hänsyn tagas även till intresset i avtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Enligt 23 § FFL inbegripes under skadestånd jämväl ersättning för personligt lidande samt för intrång i den kränktes intresse av att ostört bedriva sin verksamhet. Ersättning för ideell skada betecknas som *allmänt skadestånd*.[5]

En ideell skada kan vara av skiftande natur. För en företagare kan en olovlig strejk medföra bekymmer och oro för de ekonomiska konsekvenserna, även om någon direkt ekonomisk förlust inte skulle inträffa (AD 1948 nr 83). För en enskild

[3] Rörande arbetstagarens krav på ersättning vid obehörigt avskedande se Tjänsteavtalet s. 296 ff. Framställningen där är dock delvis föråldrad.

[4] Den allmänna regeln, att ideell skada icke är ersättningsgill har bekräftats av HD i NJA 1960 s. 63.

[5] Enskild arbetstagares anspråk på ersättning för skada av ideell natur enligt FFL 23 § förfaller, om arbetstagaren avlider innan beloppet utdömts (AD 1964 nr 28). Jfr SOU 1963: 33, Förslag till Lag med allmänna bestämmelser om skadestånd, 11 §, samt motiven s. 41 ff.

arbetstagare kan ett avskedande orsaka obehag av samma art som ett lidande till följd av en ärekränkning. Att allmänt skadestånd tillerkännes enskilda personer enligt KAL som ersättning för personligt obehag är emellertid ganska sällsynt.[6] Väsentligt större praktisk betydelse har allmänt skadestånd som utdömes till en kollektivavtalsslutande part därför att avtalet inte hållits i helgd. Den skada som här uppkommer skulle kunna sägas vara den kränkta partens förlust av prestige. Medlemmarnas förtroende för sin förening rubbas, när avtalets bestämmelser icke upprätthålles. En särskild skada möter, då en förening utsatts för en kränkning av föreningsrätten genom att medlemmar av föreningen blivit trakasserade eller att utomstående hindrats från att ansluta sig till föreningen. Skadan kan då ofta direkt avläsas i föreningens svårigheter att rekrytera medlemmar.

Allmänt skadestånd för avtalsbrott kan avse avtalsbrott av mycket skiftande art. Till de vanligaste hör försummelser mot den avtalade förhandlingsordningen, mot föreskrifter i organisationsklausuler om företrädesrätt till arbete, mot stadganden att arbetsgivaren skall uppsätta arbetstidsschema och mot bestämmelser som reglerar anställande och utbildning av lärlingar. Oftast är det fråga om fall, då det inte förelegat någon ekonomisk skada.

Någon gång får allmänt skadestånd för kontraktsbrott tjäna som ett surrogat för ett skadestånd som ersätter ekonomisk förlust. Detta kan vara förhållandet, då ekonomisk skada uppstått, men den skadelidande inte velat eller inte kunnat förebringa utredning om skadans storlek (se t.ex. 1946 nr 71, 1956 nr 1, 2). AD anser sig icke ha befogenhet att utdöma preskriberade lönefordringar som allmänt skadestånd men väl att vid beräkningen av ett allmänt skadestånd beakta avtalsbrott även under tid för vilken preskription inträtt beträffande arbetarnas fordringar (1956 nr 30, 1957 nr 29, 1962 nr 26).

Som tidigare redovisats utgick man vid KAL:s tillkomst från

[6] Vid mål om föreningsrättskränkning enligt FFL tillhör det dock numera det vanliga, att enskild person tillerkännes allmänt skadestånd. Se nedan s. 263.

att den verkliga skadan skulle utgöra den övre gränsen för skadeståndets belopp. Föredragande departementschefen tog uttryckligt avstånd från de sakkunnigas förslag, att skadeståndet med hänsyn till den skadevållandes skuld skulle kunna utgå med högre belopp. Ett bestämmande av ett ideellt skadestånd efter den verkliga skadan synes förutsätta, att skadeståndet beräknas med syfte att utjämna det lidande som tillfogats den kränkte. Skadeståndet får tjäna som ett lämpligt plåster på såret. Det förefaller emellertid som om AD ofta frångått förarbetenas anvisningar. AD har beaktat särskilt angriparens uppträdande och bedömt avtalsbrottets grovhet efter angriparens skuld. AD har förklarat, att allmänt skadestånd kan utgöra »ett disciplinärt medel att upprätthålla avtalets helgd» (1935 nr 107). Vid ett tillfälle från senare tid, AD 1958 nr 37, har som motivering för ett relativt högt skadestånd anförts, att det var av vikt att »söka få till stånd en bättre ordning inom facket». I 1962 nr 12, där en fackförening dömdes att betala 40.000 kr. sammanlagt för ekonomisk och allmän skada, framstod avtalsbrottet som en »grov kränkning av kollektivavtalet, särskilt med hänsyn till att föreningen i en tolkningstvist givit sina medlemmar direktiv att vägra utföra företagets arbetsorder, innan tvisten blev rättsligt prövad». Beträffande vissa vanliga förseelser skulle AD enligt Bergström [7] ha utbildat fasta normer som han liknar vid bötestaxor. För försummelse att anslå arbetstidsschema tillämpas ett normalbelopp av femtio kronor. Vid försvårande omständigheter förhöjes skadeståndet till etthundra kronor och vid förmildrande omständigheter nedsättes det till tjugofem kronor. Numera är det så sällsynt att arbetarparten behöver sakföra förseelser av denna art, att man knappast kan ha behov av några särskilda taxor. Med visst fog kan sägas att skadeståndet bestämmes från synpunkten att främst vara en repression mot avtalsbrott i de fall, då skadeståndets belopp motsvarar den vinst skadevållaren skulle ha gjort genom ett avtalsbrott. Som exempel härpå må anföras AD 1953 nr 26,

[7] *Bergström*, Kollektivavtalslagen, s. 152 och där anförda rättsfall.

vilket rättsfall avsåg en arbetsgivare som hade underlåtit att utge övertidsersättning till några oorganiserade arbetstagare. Det belopp som undanhållits utgjorde 1.463 kr. 34 öre. AD biföll fackföreningens yrkande att som allmänt skadestånd till fackföreningen skulle utdömas just detta belopp (se även 1930 nr 12, 1931 nr 93, 1954 nr 3, 1955 nr 43, jfr däremot 1941 nr 111, 1943 nr 96, 1955 nr 41).

Det förtjänar också att nämnas, att AD tidigare undvek att samtidigt utdöma ersättning för såväl ekonomisk som ideell skada. I mål, där arbetarparten varit kärande och ersättning yrkats dels till enskild arbetstagare för ekonomisk skada t.ex. på grund av olovligt avskedande, dels till fackföreningen därför att avtalet icke hållits i helgd, avslog AD i allmänhet yrkandet om skadestånd till organisationen. Denna praxis omnämnes av AD:s ordförande i dennes yttrande över det förslag, som låg till grund för 1940 års ändringar av FFL. Enligt AD:s ordförande hade ersättning till organisationen utdömts vid sidan av ersättning till medlemmen »endast i sådana fall, då det funnits motiverat av avtalsbrottets grovhet eller andra särskilda omständigheter». Senare har AD emellertid uppgivit sin motvilja mot att kumulera ekonomiskt och ideellt skadestånd. I mål om föreningsrättskränkning synes det vara standard att döma ut till den enskilde såväl ett belopp motsvarande ersättning för förlorad arbetsförtjänst som ett belopp som allmänt skadestånd samt därutöver även till organisationen ett allmänt skadestånd (se t.ex. 1950 nr 27, 38). Tvärtom synes man vara noga att fördela skadeståndet på olika poster. I målet 1950 nr 2 dömdes ett antal arbetare att som skadestånd för olovlig arbetsnedläggelse utge maximibeloppet 200 kr. Av detta belopp skulle 50 kr. tillkomma arbetsgivareorganisationen såsom allmänt skadestånd och 150 kr. den enskilde arbetsgivaren såsom allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Enligt 8 § tredje stycket KAL medgives nedsättning av skadeståndet under vad som eljest bort utgå med hänsyn till den uppkomna skadan. AD må nedsätta skadeståndet, »om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes

förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt». Fullständig befrielse från skadestånd må också äga rum. Motsvarande föreskrifter återfinnes i 23 § andra stycket FFL. Lagens utgångspunkt är, att skadeståndet skall avse ersättning för hela den verkliga skadan, och företagandet av en jämkning nedåt framstår således närmast som ett undantag betingat av omständigheterna i det särskilda fallet. Så snart den ekonomiska skadan är avsevärd, är en jämkning till förmån för arbetstagarsidan emellertid det vanligaste. Detta är fallet både då enskild arbetstagare och då fackförening är skadeståndsskyldig (se t.ex. 1934 nr 76). Det kan därför sägas vara regel, att jämkning sker i detta fall. Betecknande är, att AD i allmänhet anser sig böra redovisa skälen varför en jämkning i visst fall inte kan äga rum. Hinder för jämkning är som regel avtalsbrottets grovhet (se t.ex. 1936 nr 7, 1937 nr 12, 55).

Ett skäl för nedsättning av skadeståndet är skadevållarens ringa skuld. Åtskilliga omständigheter kan härvid spela in. Domen 1936 nr 85 avsåg ansvar för två på varandra följande arbetsnedläggelser, vari deltagit en grupp minderåriga arbetare. AD anförde, att den första arbetsnedläggelsen i viss mån förklarades av de strejkandes ungdom eller i varje fall bristande erfarenhet. Sedan det genom ingripande av organisationerna å ömse sidor blivit klart för de strejkande, att arbetsnedläggelsen var olaglig, kunde motsvarande ursäkt inte gälla för den andra arbetsnedläggelsen. AD fann därför ett lägre skadestånd motiverat för den första än för den andra arbetsnedläggelsen (se även 1931 nr 42, 1934 nr 125). Att en avtalsbrytande på grund av avtalets oklara formulering eller på grund av tidigare praxis eller andra omständigheter haft goda grunder att antaga, att han handlat rätt, anföres ofta som skäl för nedsättning eller fullständig befrielse från skadestånd (se t.ex. AD 1934 nr 10, 1936 nr 2, 1939 nr 137, 1941 nr 138, 1942 nr 68, 1943 nr 40, 1948 nr 62, 1950 nr 61, 1951 nr 11, 53, 1952 nr 35, 41, 1954 nr 37, 1955 nr 37, 1956 nr 9, 15, 1962 nr 16, 1965 nr 19). I det förut omtalade målet 1948 nr 21,[8] där AD ändrade sin praxis i

[8] S. 173.

fråga om innebörden av organisationsklausuler, anfördes den motsatta utgången i en rad tidigare mål som skäl för fullständig befrielse från skadestånd.

Att hänsyn tages till den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, är ett uttryck för den allmänna skadeståndsrättsliga grundsatsen att skadestånd jämkas när den skadelidande själv medverkat till skadan. Då fråga är om skadestånd för otillåten arbetsnedläggelse eller blockad, kan en jämkningsgrund vara, att arbetsgivaren »genom sitt oklara uppträdande före konfliktens utbrott själv bidragit till denna» (1938 nr 42) eller att skadan skulle ha begränsats om arbetsgivaren på ett tidigare stadium påtalat åtgärdens olaglighet (1936 nr 65) eller att han »genom att vägra förhandla med arbetarna försvårat en snabbare uppgörelse» (1930 nr 53). En jämkningsgrund är redan den omständigheten att en avsevärd tid förflutit innan saken påtalats (1936 nr 25, 101).

Bland övriga omständigheter som AD beaktat vid nedsättning av skadestånd må nämnas det förhållandet, att skadevållaren saknar tillräcklig ekonomisk bärkraft. AD har sålunda, då det gällt att bedöma enskild arbetstagares ersättningsskyldighet, stundom tagit hänsyn till att en arbetstagare, t.ex. den som är partiellt arbetsför, åtnjuter lägre lön än de övriga som gjort sig skyldiga till samma förseelse (se t.ex. 1946 nr 71, 1954 nr 40). Det vanligaste torde emellertid vara att skadeståndet bestämmes utan beaktande av individuella lönevariationer (se t.ex. 1946 nr 8).

Den ekonomiska bärkraften kan också få betydelse, när den ersättningsskyldiga är en organisation. AD 1946 nr 8 gällde skadeståndsansvar för en olovlig arbetsinställelse, som anordnats av en lokalavdelning och dess medlemmar. AD konstaterar, att med hänsyn till skulden en betydande del av skadeståndet skulle komma att vila på avdelningen. »Man kan dock icke bortse från den ekonomiska bärkraften och ett uttagande av så stort skadestånd av avdelningen, som principiellt skulle vara motiverat, skulle endast föranleda uttaxering av medlemmarna.»

För den enskilde arbetstagaren följer ett maximum av den

särskilda regeln i 8 § tredje stycket sista punkten, att skadestånd ej må i något fall ådömas till högre belopp än tvåhundra kronor. AD har icke tagit penningvärdets fall till intäkt för att schablonmässigt utnyttja maximum utan strävar att differentiera skadeståndet inom den medgivna ramen. I stuveriarbetarmålen 1954 dömdes sålunda endast styrelseledamöter och andra i ledarställning till skadestånd på 200 kr. För enskilda arbetare i gemen stannade skadeståndet vid lägre belopp, sålunda för arbetare i Göteborg 175 kr. och för arbetare i Stockholm 150 kr. med undantag dock för partiellt arbetsföra som fick betala lägre belopp (AD 1954 nr 18, 40, 42). Att taket är så lågt som 200 kr. kan likväl vara ett hinder för AD att göra den skillnad mellan flera skadevållande som eljest skulle ha varit motiverad. I målet 1960 nr 12 som rörde ansvar för en olovlig strejk i oljehamnen i Göteborg uttalade AD, att de åtta oljearbetarna, som utgjorde förhandlingsdelegationen, ävensom övriga medlemmar i »den tekniska kommittén» hade ett större ansvar för det inträffade än övriga. Konflikten hade emellertid varit av så allvarlig beskaffenhet, att ingen av de deltagande kunde undgå att utgiva det yrkade skadeståndet 200 kr. (Se även 1965 nr 5, 24).

3. SKADESTÅNDSREGLERNAS KARAKTÄR AV TVINGANDE ELLER DISPOSITIV RÄTT

Man har ställt frågan, om KAL:s skadeståndsregler är tvingande rätt eller om parterna kan avtala om avvikelse. Spörsmålet har praktisk betydelse främst vid tillämpning av den s.k. tvåhundrakronorsregeln, som begränsar ansvaret för enskild arbetstagare.

För ståndpunkten att KAL:s skadeståndsregler skulle vara tvingande rätt skulle kunna anföras, att ordalagen i 8 § tredje stycket sista punkten för tanken i denna riktning. Stadgandet lyder: »Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor.» Valet av ordalag är likväl ej ensamt avgörande. Av utskottets motivering till 8 § framgår tydligt, att utskottet ansett att parterna skulle erhålla frihet att ordna sitt mellanhavande på sätt de ansåg lämpligt.

För övrigt bör noteras, att på en punkt, där KAL är tvingande, detta anges uttryckligen. Sålunda uttalas i 4 § tredje stycket att vad i paragrafen stadgas skall gälla ändå att avtalet innehåller bestämmelse som strider häremot.

AD har också i sin rättstillämpning utgått från att KAL:s skadeståndsregler utgör dispositiv rätt. Som förut nämnts [9] godkänner AD klausuler som begränsar skadeståndsansvaret. Parterna kan med full verkan överenskomma, att skadestånd inte får utkrävas åtminstone då fråga är om påföljd av avtalsbrott. Giltighet tillägges även klausuler som skärper ansvaret. I kollektivavtalet mellan Urmakareförbundet och Urmakeriarbetareförbundet föreskrives vissa viten som påföljd av överträdelse av olika föreskrifter. AD uttalade i domen 1945 nr 57, att KAL:s allmänna skadeståndsbestämmelser icke kunde tillämpas vid sidan av de i avtalet fastställda vitena. AD 1947 nr 66 ger ett annat exempel på en avvikelse från tvåhundrakronorsregeln. I ett avtal om anställning av musiker fixerades på förhand storleken av det skadestånd som skulle utgå vid kontraktsbrott till att motsvara lönen under viss tid. En kapellmästare, som utan giltigt skäl uteblivit från arbetet, dömdes med hänvisning till avtalets reglering att utgiva ett skadestånd om tvåhundraåttio kronor (se även 1962 nr 12). I domen 1953 nr 23 förklarade AD, att även en mellan parterna »underförstådd överenskommelse» om avvikelse från tvåhundrakronorsregeln kunde sätta denna ur kraft.[1]

[9] S. 120 f. och s. 218.

[1] Klausuler om förverkande av ackordsöverskott har ansetts innebära att parterna åtminstone i viss utsträckning avsett att utesluta tillämpningen av skadeståndsreglerna i KAL. Enligt avtalet för byggnadsfacket förverkar medlem av ett ackordslag som lämnar ett arbete i förväg innestående ackordsöverskott till lagets övriga medlemmar. Syftet är att tillgodose arbetsgivarens och ackordslagets intresse av att laget hålles samman till dess arbetet avslutats. Enligt AD 1935 nr 107 äger arbetsgivaren icke »vid sidan av påföljden utkräva allmänt skadestånd såsom ett disciplinärt medel att upprätthålla avtalets helgd. Däremot måste en arbetare anses skadeståndsskyldig om han genom att utan arbetsgivarens tillstånd lämna ackordsarbetet i förtid vållat arbetsgivaren direkt hinder och förlust». Se även AD 1945 nr 57, 1954 nr 26. Jfr NJA 1945 s. 692 som

Skadeståndsreglerna i FFL är av annan art än skadeståndsreglerna i KAL. Ogiltighet drabbar ett avtal, varigenom någon avstår från sin rätt att begära skadestånd för den händelse han skulle komma att utsättas för en kränkning av föreningsrätten (jfr AD 1943 nr 57). Att en avvikelse inte är tillåten till nackdel för den kränkte, följer av FFL:s karaktär av skyddslagstiftning. Man skulle däremot kunna tänka sig, att det skulle stå part fritt att åtaga sig ett strängare ansvar, om han som angripare gjorde sig skyldig till en kränkning av föreningsrätten. Det skulle t.ex. vara fråga om en klausul, i vilken en arbetsgivare utfäste sig att vid ett avskedande som kränkte föreningsrätten betala ett minsta vite till den avskedade eller till dennes fackförening. Jämförbar härmed skulle vara en klausul, som tillät den kränkte att framställa anspråk på skadestånd utan att vara bunden av den särskilda korta preskriptionstid som föreskrives i 25 § FFL. Spörsmålet har berörts i AD 1947 nr 72. Från arbetarsidan gjordes gällande, att en föreskrift i kollektivavtalet, att föreningsrätten skulle hållas i helgd, fick tilläggas den innebörden, att talan om skadestånd skulle stå avtalsbunden part till buds inom tid som följde av bestämmelserna om tioårig preskription. Med hänvisning till att FFL:s regler var tvingande avvisade emellertid AD denna ståndpunkt. Då fråga är om en kränkning av föreningsrätten skulle FFL:s regler således vara tvingande även i den meningen, att man icke kan åtaga sig ett strängare ansvar vid rättskränkning än lagen förutsätter.

4. TILLÄMPNINGSOMRÅDET FÖR KOLLEKTIVAVTALSLAGENS SKADESTÅNDSREGLER

AD 1946 nr 49 ger anledning till en diskussion av frågan om tillämpningsområdet för skadeståndsreglerna i KAL. I ett avtal för

även avser tolkningen av en klausul om förverkande av ackordsöverskott. Vid 1956 års avtalsuppgörelse fogades emellertid till den åsyftade klausulen i byggnadsavtalet en bestämmelse att förverkandepåföljden icke befriade arbetare från honom eljest åvilande ansvar. Därmed har öppnats möjlighet för AD att utdöma allmänt skadestånd som ett »disciplinmedel». Se AD 1957 nr 1, 2, 1961 nr 24.

åkerirörelse stadgades: »Chaufför ikläder sig icke ansvar för skador å vagn och materiel utom i de fall, då han genom grov vårdslöshet bevisligen vållat skadan.» Mot ett lönekrav från en chaufför framställde arbetsgivaren kvittningsvis anspråk på ersättning för skador, som chauffören vid olika tillfällen skulle ha vållat på arbetsgivarens egendom. Kvittningsyrkandet bestreds. AD fann att chauffören vid ett bestämt tillfälle gjort sig skyldig till grov vårdslöshet och avräknade på lönefordringen ett belopp som översteg tvåhundra kronor. Efter vad referatet utvisar innehöll avtalet inte någon klausul om avvikelse från KAL:s skadeståndsregler. AD synes således ha förutsatt, att en tillämpning av tvåhundrakronorsregeln skulle ha varit utesluten av annan grund.

Frågan om tvåhundrakronorsregelns tillämpningsområde har diskuterats av Bergström.[2] Enligt denne skulle tvåhundrakronorsregeln vara generell och avse alla handlingar som innebär ett åsidosättande av förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt KAL. Lagstiftaren skulle inte ha tänkt sig någon annan tolkning än vad lagtextens ordalydelse närmast ger vid handen. Det skulle inte heller vara möjligt att på andra grunder försvara en uppspaltning av olika kollektivavtalsbrott så att tvåhundrakronorsregeln ansågs tillämplig endast i vissa fall som t.ex. vid ansvar för olovliga stridsåtgärder. Bergströms åsikt skulle därför vara att AD:s avgörande i rättsfallet 1946 nr 49 bygger på en felaktig rättstillämpning.

Det medges, att Bergströms ståndpunkt ligger nära till hands. Konsekvenserna är emellertid egenartade. Kollektivavtalet har efter KAL:s tillkomst vunnit utbredning bland allt större grupper av arbetstagare i högt avlönad ställning. Genom kollektivavtal har också kommit att regleras situationer, där en enskild arbetstagare kan föranleda stor ekonomisk skada. Det räcker att nämna, att Verkstadsföreningen och Industritjänstemannaförbundet tagit som kollektivavtal en överenskommelse om rätten till arbetstagares uppfinningar. Ett skadestånd om tvåhundra kronor kan i många fall inte på långt när anses som en tillräcklig påföljd. En sådan lösning framstår också från parternas synpunkt som överraskande. En klausul om vårdnadsplikten har kanske närmast åsyftat att understryka arbetstagarens skyldigheter. Man tänker sig inte att denna klausul skall som konsekvens medföra en begränsning av skadeståndsansvaret därför att tvåhundrakronorsregeln träder i tillämpning.

En snävare tolkning av KAL:s skadeståndsregler torde vara försvarlig. KAL reglerar inte fullständigt påföljderna av brott mot kollektivavtal eller KAL. Har en arbetstagare gjort sig skyldig till ett grovt avtalsbrott, står det ostridigt arbetsgivaren fritt att avskeda honom, en påföljd som kan vara väsentligt allvarligare för den enskilde än ett

[2] Se i not 1 s. 255 anförda arbeten, särskilt Arbetsrättsliga spörsmål.

skadestånd maximerat till tvåhundra kronor. AD har också frihet att föreskriva påföljder av olika arter som t.ex. att förplikta en arbetsgivare att återtaga en olovligt avskedad arbetare i sin tjänst eller att skilja från sin tjänst arbetstagare som han enligt kollektivavtalet inte har rätt att sysselsätta.[3] AD kan tänkas ha utgått från att KAL:s skadeståndsregler inte är exklusiva. När kollektivavtalet inte självt direkt anger påföljderna av ett avtalsbrott, skulle man i viss utsträckning kunna falla tillbaka på de allmänna normer som ingår som utfyllnadsregler i varje tjänsteavtal. Detta skulle gälla förseelser av den art, som lika väl kan förekomma vid ett tjänsteavtal som icke regleras av kollektivavtal. En allmänt avfattad klausul i kollektivavtal, att arbetstagaren är skyldig att taga vård om arbetsgivarens egendom skulle visserligen göra AD till forum i mål som rörde tvist om ansvar för vållande av skada på sådan egendom. Men klausulen skulle inte utesluta en tillämpning av allmänna skadeståndsregler som medger utdömande av högre skadestånd än tvåhundra kronor.[4]

5. SKADESTÅNDETS FÖRDELNING MELLAN FLERA ANSVARIGA

I KAL 9 § föreskrives, att skadeståndet skall fördelas mellan flera skadevållare. Vid fördelningen skall det avgörande vara den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar av de ansvariga till last.

Regeln i 9 § har framsprungit ur överväganden av flera olika alternativ. I 1927 års sakkunnigförslag diskuterades till en början utvägen att föreskriva solidarisk ansvarighet mellan flera medvållare. Det ansågs emellertid, att en sådan regel skulle verka synnerligen obillig, särskilt när det gällde enskild arbetare som ådragit sig skadeståndsskyldighet. De sakkunniga förordade i stället som huvudprincip den motsatta grundsatsen, att var och en av de skadeståndsskyldiga ansvarade endast för en del av beloppet. Den stela regeln om fördelning efter huvudtalet, vilken var den allmänna kontraktsrättsliga principen vid tidpunkten för KAL:s tillkomst, borde ersättas av en regel om fördelning efter vars och ens skuld. Beträffande förenings ansvarighet ville man emellertid inte obetingat genomföra en

[3] Jfr s. 279 f.

[4] Angående forumfrågan se ovan s. 57 ff.

fördelning av skadeståndet utan här skulle domstolen ha befogenhet att förplikta föreningen att också ansvara för skadestånd, som kunde åläggas andra medvållande. I propositionen förordades likaledes solidarisk ansvarighet för förening. Om förening var skadeståndsskyldig jämte medlemmar av föreningen, skulle föreningen kunna förpliktas att ansvara för den del av skadeståndet, som belöpte på medlemmarna, med rätt för föreningen att av medlemmarna återkräva vad föreningen fått erlägga utöver sin andel av skadeståndet.

Tanken att domstolen skulle kunna förplikta en förening att ansvara för medlemmarnas andel av skadeståndet hade kritiserats av landssekretariatet i dess yttrande över sakkunnigförslaget. För en förening skulle det vara mycket obehagligt att indriva skadestånd hos medlemmarna. Det skulle därför kunna inträffa, att föreningen inte ville eller kunde uttaga beloppet, vilket skulle innebära att de medlemmar, som förpliktats att utgiva skadestånd, skulle gå fria, under det att medel till skadeståndets gäldande togs av inbetalningar som gjorts till föreningen för annat ändamål av medlemmar som beflitat sig att hålla kollektivavtalet i helgd. Ett sådant förhållande skulle kunna verka demoraliserande. Landssekretariatets kritik vann gehör under riksdagsbehandlingen och på Andra lagutskottets förslag ströks särregeln om förenings ansvar för medlemmarnas andel av skadeståndet. Enligt 9 § KAL skall således skadestånd alltid fördelas mellan flera skadevållare efter måttet av vars och ens skuld antingen det är fråga om flera enskilda, en förening och dess medlemmar eller ett fackförbund och dess avdelning eller flera sidoordnade föreningar. Fördelning skall ske, även om yrkande härom inte framställes i rättegången. Samma regel som i 9 § KAL upptogs senare i 24 § 1 punkten FFL.

Jämför man 9 § KAL med lagens övriga skadeståndsregler, framstår regeln i 9 § som en konsekvens av principen att skadestånd kan nedsättas på grund av skadevållarens ringa skuld. En nedsättning med hänsyn till skulden skulle ju knappast få någon mening, om man jämsides hade ett solidariskt ansvar för

de medvållande, ty i sådant fall kunde domstolen inte på förhand bedöma vad som slutligen skulle komma att stanna på envar av de medvållande. Nedsättningsregeln föranleder också att man bedömer var och en av de medvållande individuellt och inte följer en schematisk uppdelning efter huvudtalet.

Frågan vilka faktorer som påverkar bedömningen av en skadevållares skuld har redan behandlats under 2 här ovan. I detta sammanhang skall framställningen kompletteras med några anmärkningar rörande spörsmålet hur skulden hos en av flera skadevållare bedömes i jämförelse med de övrigas.

Vid skadeståndets fördelning mellan flera ansvariga som är *sidoställda* i förhållande till varandra förelägges i allmänhet inte någon utredning, som kan tjäna som grundval för bedömning av den enskildes skuld i jämförelse med den skuld som åvilar övriga medansvariga. Har en grupp enskilda arbetstagare gemensamt deltagit i en olovlig arbetsinställelse, fördelas skadeståndet därför vanligen lika mellan de enskilda arbetstagarna (se t.ex. 1930 nr 74 b, 1931 nr 42, 1932 nr 17, 1948 nr 13, 1953 nr 12, 1954 nr 23). Olika skadestånd utmätes endast när man kan klart urskilja olika grupper, som t.ex. då en grupp tagit initiativet till arbetsinställelsen medan andra grupper bara följt efter, då den ena gruppen deltagit i flera arbetsinställelser än den andra eller då vissa arbetstagare haft en sådan ställning på arbetsplatsen, att man kan ställa större fordringar på dem än på övriga arbetstagare i fråga om möjligheten att bedöma de plikter som ålegat dem enligt kollektivavtalet (se t.ex. 1934 nr 125, 126, 127, 1946 nr 8, 1948 nr 6, 1953 nr 5, 16, 1954 nr 39, 43). AD har också ansett sig böra taga hänsyn till deltagares minderårighet. I domen 1932 nr 33 bestämdes skadeståndet för arbetstagare under 18 år till lägre belopp än för övriga arbetstagare som deltagit i samma arbetsinställelse. Likaså har beaktats, att vissa deltagare som partiellt arbetsföra haft mindre ekonomisk bärkraft (se t.ex. 1954 nr 40, 42). I de fall, då de medvållande är två eller flera sidoordnade föreningar, är läget likartat. Även i dessa fall företages vanligen en lika fördelning (se t.ex. 1934 nr 61, 174).

Är de gemensamt ansvariga en *arbetsorganisation* och ett

antal av *organisationens enskilda medlemmar*, kan det inte bli fråga om en lika fördelning. Föreningen måste givetvis bära en väsentligt större andel av skadeståndet än den andel som kan falla på en enda enskild medlem, alldeles bortsett från den begränsning av den enskilde medlemmens ansvarighet som följer av tvåhundrakronorsregeln. AD har tankemässigt att först göra en beräkning av den summa eller andel av det samlade skadeståndet som skall falla på föreningen för att sedan slå ut återstoden på de enskilda medlemmarna (se t.ex. 1933 nr 118, 1948 nr 6). Vid beräkning av föreningens andel i förhållande till den summa, som skall falla på medlemmarna, kan som förut nämnts [5] hänsyn tagas till föreningens ekonomiska bärkraft. Skadeståndet bör inte bestämmas så, att det föranleder uttaxering på medlemmarna (1946 nr 8). Frågan om att utkräva ansvar av enskild arbetstagare blir vanligen aktuell endast i sådana fall, då initiativet till rättskränkningen kommit från männen i ledet. Att föreningen samtidigt blir ansvarig, kan bero på att fackföreningsledningen i efterhand lämnat sitt medgivande till medlemmarnas åtgärd eller att den inte med tillräcklig kraft ingripit för att hindra medlemmarna från att vidtaga åtgärden eller förmå dem att häva den. Det hör till sällsyntheterna, att arbetsgivare yrkar skadestånd av enskild arbetstagare, då initiativet till rättskränkningen kommit från föreningen och medlemmarna bara handlat i överensstämmelse med föreningens beslut. Det är antagligt, att AD om i ett sådant fall yrkande framställdes om skadestånd av enskilda arbetstagare skulle helt fritaga dem från ansvar eller döma dem att utgiva endast obetydliga belopp (jfr 1934 nr 118).

Har, såsom ofta är fallet, de medvållande varit ett *fackförbund* och *en av förbundets avdelningar*, har AD än delat ansvaret lika (1932 nr 58, 1934 nr 65, 118, 1935 nr 24, 33, 42, 1946 nr 1), än lagt en större del av ansvaret eller hela ansvaret på förbundet (1931 nr 134, 1934 nr 46, 1935 nr 28, 67). Som regel redovisar AD inte närmare grunderna för fördelningen. En anledning till att en större andel lägges på förbundet kan

[5] S. 265.

vara att ledningen av förbundet förutsättes ha bättre insikter om rättsläget eller att förbundet enligt sina stadgar förbehållit sig den slutliga beslutanderätten, huruvida stridsåtgärd får tillgripas. När det gäller att bedöma fördelningen av skadestånd mellan en central och en lokal syndikalistisk organisation, kan det däremot vara skäl att låta huvudparten av skadeståndet bäras av den lokala organisationen, som enligt den syndikalistiska rörelsens principer är i hög grad självstyrande. I ett fall, AD 1934 nr 76, där skadestånd skulle fördelas mellan Sveriges arbetares centralorganisation och en lokal samorganisation, har AD också förpliktat lokalorganisationen att utgiva ett väsentligt högre skadestånd än centralorganisationen. Samma grunder som gäller fördelningen av skadestånd mellan ett fackförbund och dess avdelningar synes vara tillämpliga vid en fördelning, där de medansvariga är en *arbetsgivareförening* och *en enskild arbetsgivare* som är medlem av föreningen. I några fall, där en sådan medansvarighet blivit aktuell, har AD ålagt arbetsgivareföreningen och den enskilde medlemmen att gälda envar hälften av skadeståndet utan att närmare angiva grunden för denna fördelning (1934 nr 156, 1936 nr 9, 1946 nr 40).

Det kan inträffa, att en skadelidande först för process endast mot en ansvarig vilken ålägges att ersätta hela skadan men att han senare vill föra talan även mot en annan som varit medvållande till skadan. I domen 1934 nr 146 har AD:s majoritet antagit, att frågan om fördelningen av skadeståndet kan tagas upp till omprövning. På talan av en arbetsgivare hade en avdelning av Sveriges hotell- och restaurangpersonals förbund förpliktats att utgiva ett skadestånd om 4.500 kronor. När det vid utmätning hos avdelningen visade sig att denna inte kunde betala hela beloppet, instämde arbetsgivaren förbundet med yrkande, att förbundet, som jämväl var ansvarigt för rättskränkningen, skulle förpliktas att gälda sin del av skadeståndet. AD uttalade, att förbundet rätteligen skulle svara för $^2/_3$ av skadeståndet eller 3.000 kronor, och förpliktade förbundet att utgiva detta belopp med rätt för förbundet att tillgodoräkna sig vad avdelningen kunde ha utgivit utöver $^1/_3$ eller 1.500 kronor, vilket belopp motsvarade avdelningens andel. AD angav

samtidigt, att arbetsgivaren därefter var hindrad att av avdelningen utsöka mer än dess anpart. Denna rättstillämpning innebär ett visst avsteg från fördelningsprincipen. Intill dess att den andra domen fallit, har den skadelidande möjlighet att uttaga hela skadeståndet av den först dömde. Vad den först dömde betalat utöver sin andel går sedan i avräkning på kärandens krav gentemot den andre medvållaren. Det hade funnits skäl för ståndpunkten att vägra omprövning. Medges emellertid en omprövning, är det tvivelaktigt, om man bör förutsätta en avräkning. Det skulle bättre överensstämma med fördelningsprincipen, att domstolen som villkor för verkställighet av den andra domen uppställde att arbetsgivaren skulle återbetala till den först förpliktade skadevållaren vad han kunde ha uppburit av denne utöver dennes andel.

I FFL 24 § 2 punkten har införts en uttrycklig föreskrift för det fall, att talan föres först mot en och sedan mot en annan medansvarig. »Föres, sedan skadeståndsskyldighet ålagts någon, av den skadelidande talan mot annan, må i den mån det finnes skäligt denne förpliktas att gemensamt med den förre, en för båda och båda för en, gälda skadestånd.» Denna regel utgör ett direkt undantag från fördelningsgrundsatsen. Den andra domen skall icke som en dom på grund av talan i anledning av brott mot kollektivavtal eller KAL åtföljas av en förklaring, att den första domen för framtiden inte gäller högre belopp än den först sakfördes anpart. Enligt FFL 24 § ligger det i domstolens fria skön att ålägga full solidarisk ansvarighet.

9 § KAL är i likhet med övriga skadeståndsregler i KAL dispositiv rätt. En organisation bör sålunda kunna i kollektivavtal åtaga sig ansvar för den del av skadeståndet som kan komma att falla på medlemmarna (jfr 1933 nr 118).

Fördelningsgrundsatsen har inte ansetts hindra AD att ålägga solidariskt skadeståndsansvar utan att ett sådant ansvar varit uttryckligt avtalat, när ett solidariskt ansvar varit motiverat av särskilda grunder. I domen 1934 nr 133 förpliktades en arbetsgivare att solidariskt med sin arbetsgivareförening svara för så

stor del av det skadestånd som ålagts föreningen som svarade mot den lön en arbetstagare bort åtnjuta under sin avtalsenliga uppsägningstid. Tankegången synes här ha varit densamma som i det förut anförda rättsfallet 1946 nr 49 som rörde arbetstagares ansvar för skada å arbetsgivarens egendom.[6] KAL:s skadeståndsregler är inte exklusiva utan kan suppleras med allmänna normer från tjänsteavtalet.[7]

Beträffande utdömandet av rättegångskostnader var AD:s praxis till en början inte fullt entydig. I domen 1942 nr 21 blev frågan om flera svarande kunde åläggas att solidariskt svara för rättegångskostnader föremål för principavgörande. AD förklarade, att det bäst överensstämde med grunderna för 9 § KAL att domstolen genomförde även fördelning av rättegångskostnaderna mellan flera ersättningsskyldiga. Vid 1947 års ändringar av LAD upptogs en föreskrift om fördelning av rättegångskostnad i 28 § andra stycket. Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad skall fördelas mellan dem efter vad som finnes skäligt »med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången». Som stadgandets lydelse ger vid handen, skall vid fördelningen särskilt beaktas de ersättningsskyldigas förhållande till rättegången.[8,9]

[6] Se s. 268 f.

[7] Ännu ett rättsfall, AD 1931 nr 58, ger exempel på solidariskt skadeståndsansvar. En fackförening dömdes att utgiva ett skadestånd om 3.000 kr. Samtidigt förpliktades ett antal enskilda medlemmar att solidariskt med föreningen svara för gäldandet av detta skadeståndskrav intill ett belopp av 200 kr. för envar av dem. AD ger ingen motivering varför de enskilda medlemmarna ålagts solidarisk ansvarighet med föreningen. Målet avsåg ett brott mot ett kollektivavtal upprättat efter 1 januari 1929, varför det icke kan vara fråga om tillämpning av äldre rätt. Måhända föreligger här ett förbiseende.

[8] 28 § andra stycket LAD innebär, att AD har att pröva hur rättegångskostnaderna skall fördelas, även om något yrkande om fördelning inte framställes. Stadgandet i RB 18:11 har således icke någon självständig betydelse vid AD.

[9] I målet 1960 nr 9 hade AD att bedöma ett yrkande enligt RB 18:3 om skyldighet för vinnande part, som uppsåtligen eller genom vårdslöshet föranlett onödig rättegång, att ersätta andra partens rättegångskostnader. Den vinnande parten dömdes att betala en del av kostnaderna.

6. PRESKRIPTION AV SKADESTÅND ENLIGT LAGEN OM FÖRENINGS- OCH FÖRHANDLINGSRÄTT

FFL 25 § ger en särskild kort preskriptionstid. Var som vill fordra skadestånd enligt FFL skall, dels inom två månader från det att han fått kännedom om skadan tillställa motparten underrättelse om sitt anspråk, dels inom två år från avslutande av den skadebringande åtgärden anhängiggöra sin talan. Något motsvarande stadgande finnes ej i KAL eller LAD, men liknande föreskrifter är som förut nämnts en vanlig beståndsdel i kollektivavtal.[1] 25 § FFL är som nämnts[2] tvingande rätt.

Den som påstår att motparten vid viss tidpunkt fick kännedom om vad som förekommit och att fristen därför då började löpa, torde enligt allmänna bevisgrundsatser ha bevisbördan för sitt påstående (jfr AD 1954 nr 21). AD har några gånger haft att bedöma, när den kränkta parten får antagas ha fullgjort sin plikt att underrätta motparten inom två månader från det att han fått kännedom om skadan. Domen 1942 nr 67 rörde det likartade stadgandet i 6 § lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring. Enligt AD måste det anses vara »tillräckligt om arbetstagaren inom fristen i mera allmänna ordalag men på ett sätt, som är ägnat att utesluta tvekan om allvaret i hans ståndpunkt, hos arbetsgivaren förbehållit sig sina rättigheter enligt lagen». Under hänvisning till denna dom har AD i målet 1943 nr 95 ansett sig kunna godkänna ett förbehåll enligt 25 § FFL som representanter för en facklig organisation framställt vid olika telefonsamtal med motparten (se även 1947 nr 72, 1950 nr 26, 1955 nr 16 I, 1964 nr 28, 1965 nr 17).[3]

7. ANDRA PÅFÖLJDER AV RÄTTSKRÄNKNING ÄN SKADESTÅND

En rättskränkning kan föranleda även andra påföljder än skadestånd. Vid en tvist som rör kollektivavtalets bestämmelser

[1] S. 184 f.

[2] S. 268.

[3] Ang. preskriptionsinvändningar som grundar sig på avtalad förhandlingsordning se ovan s. 184 f.

om lön, övertidsersättning, dagtraktamente, sjukersättning eller andra penningförmåner har AD att i första hand utdöma det belopp som kan tillkomma enskild arbetstagare.

Enligt allmänna regler äger arbetsgivaren kvitta på lön motfordran mot arbetstagaren även om motfordringen är tvistig.[4] Som exempel må nämnas krav på ersättning för skada på maskiner och verktyg eller för kostnader i anledning av brott mot uppsägningsbestämmelser samt fordran på redovisning för uppburna medel. I målet 1958 nr 26 har AD fastslagit, att denna möjlighet till »självtäkt» icke står arbetsgivaren till buds vid krav på skadestånd på grund av brott mot fredsplikten. Tvistig fordran på sådant skadestånd får icke användas till kvittning mot arbetstagarens lön.

En dom av AD kan utmynna i ett *påbud*, att en förening eller en enskild skall företaga en viss handling eller underlåta ett handlande. Att ett påbud utfärdas kan för den kränkta parten vara minst lika väsentligt som att ett skadestånd utdömes. Huvudsaken är oftast, att motparten för framtiden iakttager ett riktigt uppträdande. Kan den kränkta parten räkna med att motparten vill lojalt uppfylla sina förpliktelser, kan det vara tillräckligt att AD i en *fastställelsedom* klarlägger rättsläget.

AD har samma befogenhet som andra domstolar att förelägga och utdöma vite för att framtvinga processhandlingar eller för att genomföra sina domar. Ett domstolsvite som utdömes må enligt allmänna regler förvandlas på samma sätt som ett bötesstraff. På denna punkt gör LAD ett undantag beträffande vite, vartill någon blivit fälld för underlåtenhet att fullgöra domstolens dom. Enligt 30 § LAD får sådant vite ej förvandlas. Detta undantag som tillkom under lagens riksdagsbehandling står i överensstämmelse med den allmänna principen, att straff inte skall drabba den som olovligen företager en ekonomisk stridsåtgärd på arbetsmarknaden.

AD har i åtskilliga fall begagnat möjligheten att förelägga vite som tvångsmedel att genomföra sina påbud.[5] Det ojäm-

[4] Ang. AD:s behörighet se s. 58 f.

[5] Se AD 1929 nr 21, 1930 nr 41, 48, 55, 76, 90, 1931 nr 70, 1932 nr 63, 83, 1945 nr 1, 1948 nr 61.

förligt vanligaste är emellertid att en sådan påföljd ej knytes till domstolens påbud; någon redovisning lämnas i regel icke, varför AD inte bifaller parts yrkande om föreläggande av vite (se t.ex. 1931 nr 52, 1946 nr 1, 1950 nr 1, 1953 nr 12). Det är i allmänhet inte heller erforderligt med något tvångsmedel. För den ansvariga ledningen av arbetsmarknadens organisationer är det en självklar sak, att man bör följa domstolens påbud. Skulle påbudet inte vinna gehör, har den kränkta parten möjlighet att återkomma till AD för att erhålla ett vitesföreläggande (1929 nr 21).

När AD i sina domar uttalar sig om de förpliktelser som åligger part, kan man av domstolens uttalande inte alltid utläsa, huruvida domstolen avsett ett påbud eller om domen endast ger en förklaring av rättsläget och således är att betrakta som en fastställelsedom. Frågan har för de flesta fall enbart teoretiskt intresse. Det avgörande synes emellertid vara, huruvida domens fullgörande vid tredska lämpligen skulle kunna framtvingas genom ett vitesföreläggande. Som ett påbud torde få betraktas en dom, att arbetsgivaren skall »låta på arbetsplatsen anslå vederbörligt arbetstidsschema för den anställda personalen» (AD 1935 nr 16). Till liknande förpliktelser har AD nämligen några gånger knutit vitesföreläggande (1930 nr 41, 48). Däremot torde domstolen ha avsett att ge enbart en förklaring av rättsläget, när AD prövat rättvist förklara ett aktiebolag »skyldigt tillhandahålla överdragskläder på sätt i 7 § av avtalet föreskrives åt all den personal, som avtalet omfattar» (AD 1931 nr 2). Ett tvång till naturaprestation skulle visserligen vara en teoretisk möjlighet. Skulle bolaget inte fullgöra sin skyldighet, är det enklaste dock, att arbetstagarna erhåller ett skadestånd. Likaledes synes AD ha avsett en förklaring av rättsläget när domstolen i 1954 nr 34 uttalar att visst ackordsarbete skall betalas enligt viss rubrik i prislistan samt »förpliktar bolaget att ... vidtaga de omräkningar, som i anledning härav erfordras.»

Ett påbud som riktar sig till enskild arbetsgivare kan avse att arbetsgivaren skall återtaga i sin tjänst en arbetstagare som tidigare avskedats. Anledningen till påbudet kan vara att avskedandet utgjort en handling som strider mot kollektivavtalets

bestämmelser om garanti för fortsatt anställning (se t.ex. 1930 nr 68, 1932 nr 186) eller att avskedandet utgjort en föreningsrättskränkning. Kan arbetsgivaren inte omedelbart bereda den avskedade arbetstagaren arbete, kan domen komma att innehålla att arbetstagaren förklaras vara fortfarande anställd men tills vidare permitterad (1943 nr 16, jfr 1943 nr 83). Ett påbud riktat till enskilda arbetsgivare kan även avse, att arbetsgivaren är pliktig att entlediga en viss arbetstagare som inte tillhör den krets av arbetstagare som enligt avtalet har företrädesrätt till arbetet (se t.ex. 1929 nr 18, 1932 nr 8, 70).

I åtskilliga fall har föreskrifter riktats till enskild arbetstagare. Ibland kan det vara fråga om föreskrifter av den art som brukar riktas till en förening när föreningen är ansvarig för en olovlig stridsåtgärd. Dessa föreskrifter beröres närmare i det följande. Stundom får föreskriften form av ett uttryckligt påbud till den enskilde att fullgöra arbetet. AD uttalar att »S förklaras pliktig att återinträda i sin tjänst hos M och fullfölja det nedlagda arbetet» (1939 nr 93) eller att arbetstagarna Bergström, Jansson, Johansson o.s.v. är »pliktiga att, oberoende av uppsägningarna, omedelbart återgå till arbetet hos bolaget, i den mån icke bolaget genom andra fullgoda arbetare får sin arbetsstyrka fylld, ävensom att i fortsättningen utföra av bolaget beordrat arbete, däri inbegripet övertidsarbete inom avtalets ram — — —» (1946 nr 1).

Påbudet till enskild arbetsgivare att han skall återtaga en arbetstagare i sin tjänst eller till enskild arbetstagare att han skall träda i tjänst är en anordning som är säregen för den kollektiva arbetsrätten. Sedan omkring 1920 torde rättsläget vara att en enskild arbetstagare, bortsett från de undantag som följer av sjömanslagen, icke kan genom exekutivt tvång hållas till arbete. Man har antagit, att inte heller arbetsgivaren kan av exekutiv myndighet tvingas att låta arbetstagaren utföra arbete.[6] I NJA 1960 s. 63 fann HD sig icke kunna bifalla ett yrkande av en arbetstagare, vars arbetsförhållanden reglerades av arbetsreglemente, att arbetsgivaren skulle förpliktas att åter-

[6] Jfr senast *Rodhe,* Obligationsrätt, 1956, s. 373 ff.

insätta henne i tjänst. HD motiverade sin vägran att följa samma linje som AD bl.a. med att förhållandena på kollektivavtalsområdet väsentligt skilde sig från andra områden. AD:s domar verkade framför allt som anvisningar till arbetsmarknadens organisationer, vilka regelmässigt ställde sig domarna till efterrättelse. AD hade också möjlighet att ålägga såväl organisationer som enskilda allmänt skadestånd för den händelse de icke skulle respektera domen. Frågan om verkställighet av en dom genom exekutiv myndighet hade därför knappast praktisk betydelse för AD:s del. HD:s dom i NJA 1960 s. 63 har icke föranlett AD att ändra sin praxis. I domen 1964 nr 7 som avsåg kränkning av föreningsrätten förklarade AD en uppsägning ogiltig och ålade arbetsgivaren »att om Olsson (arbetstagaren) så önskar omedelbart åter bereda honom arbete i sin rörelse» (se även 1965 nr 1).

AD:s praxis erbjuder många exempel på påbud riktade till föreningar. Det är vanligt att en förening som gjort sig skyldig till en olovlig stridsåtgärd förpliktas att häva den vidtagna åtgärden. Oftast knytes till domen konkreta anvisningar. Har det varit fråga om en olovlig strejk, förpliktas föreningen att söka förmå sina medlemmar att återgå till arbete (se t.ex. 1930 nr 23, 74 b, 80, 1931 nr 20). Har det varit fråga om en olovlig blockad, förpliktas föreningen att på ett tillräckligt omfattande sätt ge offentlighet åt hävandet (se t.ex. 1929 nr 9, 1930 nr 11, 13). Ibland har AD direkt angivit, att hävandet skall kungöras i pressen (1930 nr 13) eller på arbetsplatsen (1931 nr 42). Då initiativet till den olovliga åtgärden kommit från en grupp enskilda arbetstagare, kan påbudet om hävande av åtgärden riktas till de enskilda arbetstagare, mot vilka arbetsgivaren fullföljt talan (1932 nr 33, 85).

En sista utväg att genomdriva en dom är att AD jämlikt 7 § KAL befriar den förorättade parten från hans fredsplikt för att låta honom taga saken i egen hand. Parts rätt att vidtaga svarsåtgärder har tidigare behandlats i kapitel VIII: 5.

X

RÄTTSFALLSREGISTER

1. *Högsta domstolen (Nytt juridiskt arkiv)* — 2. *Regeringsrätten (Regeringsrättens årsbok)* — 3. *Arbetsdomstolen (Arbetsdomstolens domar)* — 4. *Försäkringsdomstolen (Tidskrift för allmän försäkring)* — 5. *Hovrätterna (Svensk juristtidning)*

I det följande anges för varje årgång i den vänstra spalten den sida där domen refereras respektive domens nummer, i den högra spalten den eller de sidor där domen omnämnes i denna bok.

1. HÖGSTA DOMSTOLEN (NYTT JURIDISKT ARKIV)

1897	s. 170	75
1910	s. 428	36
1911	s. 375	85, 86
1913	s. 585	207
1915	s. 233	36
	s. 295	75
	A 217—236	36
1923	s. 175	76
1924	s. 54	76
	s. 274	76
	s. 432	76
1926	s. 2	108
1927	s. 481 II	102
	s. 499	206
1929	s. 634	76
	B 402	206
1930	s. 338	80, 81
1931	s. 604	104, 105
1932	s. 11	248
1933	s. 25	145
	s. 147	57
1934	s. 121	206
	s. 156	59
	s. 493	89
1935	s. 300	209
	s. 518	108
	s. 704	75, 89
1936	s. 129	89
	s. 672	102, 104
1938	s. 299	86
	s. 492	89
1941	s. 41	65
	s. 597	207
1942	s. 101	145
	s. 122	87
1943	s. 218	86
	s. 264	79
1945	s. 290	104
	s. 454	90
	s. 692	267
1946	s. 83	104, 107
	s. 450	102

1947 s. 171 79
1948 s. 1 57
s. 381 77
s. 513 109
1949 s. 91 124
s. 134 136
s. 176 173
s. 768 72, 76, 78, 82
1950 s. 11 80
s. 581 80
1951 s. 210 89
s. 815 80
1953 s. 531 76
1955 s. 345 76, 78
1956 s. 554 105
1957 s. 199 77, 78
s. 224 115
s. 747 89
s. 749 89
C 489 175
1958 s. 1 89
s. 438 99
s. 654 107
1959 s. 35 65
s. 522 61, 248
1960 s. 63 260, 280, 281
1963 s. 51 89

2. REGERINGSRÄTTEN (REGERINGSRÄTTENS ÅRSBOK)

1942: 25 191
1957: 12 249

3. ARBETSDOMSTOLEN (ARBETSDOMSTOLENS DOMAR)

1929

3 126
6 58
9 281
15 151
18 280
21 278, 279
30 246
53 61
60 149
62 149

1930

2 130
7 137
11 281
12 263
13 60, 230, 281
23 281
32 208, 211
41 278, 279
48 278, 279
52 224, 226
53 265
55 124, 278
64 145
68 280
71 119
72 122
74 a 183
74 b 272, 281
76 278
78 59
79 220
80 281
90 278
93 233
97 147
102 242
108 225
117 219

1931

2 279
20 281
32 143
42 264, 272, 281
44 119
46 124
48 151
52 198, 213, 216, 279
58 276
64 120, 218
70 278
83 152
84 246
93 145, 263
104 149
107 157, 165
108 246
109 132
113 144
116 134
122 183
134 199, 273
135 132
139 149, 150
143 146, 147

1932

3 116, 121
8 90, 149, 280
17 272
20 119
31 90, 149
32 90, 149
33 147, 272, 281
42 144, 145
44 216
46 201
47 183
58 273
63 235, 278
67 153
68 114, 145
70 280
77 149
79 153
83 278
84 118
85 281
88 153
97 124
100 223
104 122, 129
105 127
111 153
115 217
132 246
133 152
134 61
149 150
163 217
172 178
175 219
176 145
180 146
185 129
186 280
196 147
201 230

1933

4 155
18 136
30 157, 164, 169
31 132
46 114
56 184
58 136, 137
59 137
61 110
63 150
69 128, 242
94 157
96 132, 136
103 246
105 137
118 273, 275
122 144
132 139, 140
135 136
143 144
159 223, 224
169 135, 136
170 61
173 149, 153
183 58
185 144

1934

4 148
6 145
7 135
10 264
17 89
31 126
40 116, 136, 155
45 89
46 273
54 166, 230
59 226
61 272
62 216
64 216
65 273
72 149
75 132, 134
76 264, 274
92 128
93 128
94 128
95 128
97 90
100 217
118 273
120 230
124 120
125 264, 272
126 272
127 272
131 119
133 275
141 139, 140
142 122, 208
146 274
150 90
156 274
174 272
179 233
181 127
182 216, 233
184 149
187 136

1935

1 120
14 164
16 279
17 164, 167
19 182
24 226, 273
27 232
28 273
33 273
42 273
48 235
57 120, 149

61 120
67 273
73 123
83 135
91 120, 230
95 148
96 182
107 214, 262, 267
110 182
116 149
126 134
135 216
141 152
149 123
150 215, 217

1936

2 264
7 146, 264
9 221, 274
13 125
20 149
24 139
25 265
34 60
36 128
37 128
38 59
39 90
48 61
65 265
69 144
75 90
78 164, 165
85 264
91 134
101 265
105 58
119 161

1937

11 60
12 211, 264
14 149
18 149
33 57, 123, 136
37 90
41 90
55 203, 264
57 166
59 119, 182
73 160, 170
81 146
89 226
108 164
124 216
128 219
133 II 125
144 146

1938

6 219
14 242
16 145
21 60
23 145
26 124
38 122
42 265
48 152
62 59
66 145
73 242
77 149
90 226
98 122
133 119

1939

7 182, 191
16 149
21 132
24 170, 171
25 149
26 149
30 212, 213
33 123
36 124
37 219
40 137
44 134
49 128
52 149
54 144
61 61, 246
70 60
73 226
87 179
93 213, 280
107 129, 130
137 264
140 59

1940

5 159, 213
8 149
16 132
17 90, 149
28 57
30 242
31 134
49 136
54 148
77 183
78 58
84 126
89 136
96 125

1941

7 145
10 150
62 149
63 113
66 119
75 150
82 61

92 182
108 139
109 112
111 263
117 183
123 57
125 185
127 57
138 264
154 185
155 59

1942

21 276
31 217
38 116
42 123
56 219
67 277
68 264
72 161, 162 164
76 134
79 58, 59
88 68
96 59
101 152, 153
102 90

1943

16 280
26 146
28 122, 132
33 139
34 126
35 61
40 264
43 167, 233
45 58
49 136
57 268
62 224
66 149
69 126
83 280
93 115
95 277
96 263
110 185

1944

4 113, 132
20 113, 185
24 119
34 214, 237, 240
41 116
51 127
53 215, 242
61 185
81 132
82 247
94 215
96 168, 169
101 134
104 116, 119

1945

1 278
10 125
12 126, 136
13 150
31 146
35 172, 173
36 172
47 212, 214
57 267
62 228
72 148
74 122
77 172
94 129

1946

1 116, 214, 217, 234, 236, 273, 279, 280
2 135
7 204, 225
8 238, 239, 260, 265, 272, 273
15 139
16 183
17 128
18 185
24 220, 232
28 152
29 89, 102
31 114
40 116, 242, 274
41 172
43 132
49 60, 260, 268, 269, 276
50 176
54 61
59 172
61 125
63 57
64 172
67III 59
68 162, 165, 181, 211
71 261, 265

1947

2 129
3 121
13 114
17 89, 135
26 183
34 58
35 225
38 58
48 59, 68
50 164, 174, 175
51 222, 223, 224
54 223
66 113, 267
68 135
71 164
72 164, 178, 268, 277

73 144
76 61
82 122, 208, 211

1948

5 137
6 237, 272, 273
13 272
21 55, 173, 176, 264
35 221
43 183
47 246, 247
52 164, 166, 210, 214
61 238, 278
62 264
63 132
65 132
73 57
74 114
78 164, 174, 175, 176, 184
79 134
81 II 139
82 242
83 238, 260
84 223
86 58

1949

2 214, 216
6II 134
6IV 246
14 166
16 147
18 183, 216
28 183
40 132
49 176
50 184
62 150
75 148, 221

1950

1 214, 279
2 263
3 136
6 150
10 166
20 215
21 166
26 277
27 173, 263
29 120, 135, 146
38 263
41 119
42 134
43 183
46 135
52 151
59 122
61 264
65 113, 115, 132, 184

1951

8 134
11 215, 264
17 113, 185
21 176
31 166
32 134
33 121
37 134
44 139
45 58, 60
46 164
49 146
52 58, 119, 224
53 264

1952

1 226
4 137
8 185
10 185
12 136
17 188
18 167
27 137
31 185
34 58, 60, 183
35 264
38 146, 151
41 264

1953

5 215, 272
6 185
10 176
12 272, 279
15 238
16 272
19 113, 132
20 135
23 146, 267
26 262
29 137
30 169, 212
31 134
36 161
39 161, 178
44 127
45 136
46 136
47 134
54 137
55 140
56 185

1954

2 139
3 139, 263
11 139
12 139
14 136
15 171, 173
18 238, 266
19 175, 176
20 175, 176

21 62, 277
22 246
23 238, 272
25 134
26 214, 267
27 134
28 185
31 230
32 134, 137, 144
34 279
37 137, 264
39 237, 272
40 265, 266, 272
42 239, 241, 266, 272
43 272
45 238, 239, 241
46 239, 241
49 237, 238
51 132

1955

3 239
6 238, 239
12 136, 137
13 132, 139
16 I 277
16 II 161, 167
20 134
23 185
26 136
30 90, 183
35 134, 135
36 120, 220, 221, 237
37 139, 140, 264
39 134, 137
41 263
43 263

1956

1 261
2 261
3 134
9 137, 144, 264
12 208
14 144
15 241, 264
20 229
24 134, 137
27 125
29 119
30 261
42 139
43 246

1957

1 268
2 268
8 211
10 61
11 166
29 58, 261

1958

2 60
17 73, 87
20 164, 166
22 126, 134
23 52, 114
23 I 61
26 60, 61, 185, 278
31 73, 88, 149
35 161
36 134, 139
37 262

1959

10 168
24 130

1960

6 166
8 137
9 276
12 116, 239, 266
16 175, 176
18 90
31 136, 139
34 152
38 126, 136

1961

1 123
17 136
18 185
24 268
30 225, 228
36 185

1962

1 214
3 183
6 163
8 62, 113
12 134, 262, 267
16 264
18 215
21 113
25 183
26 261
32 58
35 62
37 113
40 148

1963

4 136
5 219
6 238
7 191
8 136, 137, 238
9 138
11 122
15 61, 120
19 164
28 59
29 184
32 137

1964

1	184
2	183
5	224
7	166, 281
11	134
12	219, 226, 227
13	120
14	150
16	216, 234
22	135, 136
24	216, 224
25	148
28	260, 277

1965

1	281
3	226
5	216, 266
6	183, 219, 220, 224, 227, 228
7	139
10	150
14	134, 185
16	132, 137
17	166, 277
19	264
21	113
24	266

4. FÖRSÄKRINGSDOMSTOLEN (TIDSKRIFT FÖR ALLMÄN FÖRSÄKRING)

FD:s refererade domar finns tryckta år 1962 i Svensk sjukkassetidning och fr.o.m. 1963 i Tidskrift för allmän försäkring. Urvalet göres av FD själv. Avsikten är att referaten skall utges som särtryck i en särskild rättsfallssamling med bibehållna referatnummer.

1962 ref.nr 19	73	1964 ref.nr 6	79, 83
1963 ref.nr 15	79, 83	1964 dom 24/6	89
1963 ref.nr 10: II	78	1964 ref.nr 25: II	90
1964 ref.nr 2	80	1965 ref.nr 12	88

5. HOVRÄTTERNA (SVENSK JURISTTIDNING)

1940 Ref. s. 69	57	1943 Ref. s. 61	58
1942 Ref. s. 33	59		

SAKREGISTER

Ackordstagare, ställning som arbetstagare 75 f, 86 ff
ackvisitör 80
administrativa besvär 63
agent 79, 81
allmän försäkringskassa 71
allmän tjänsteplikt 250 ff
Allmänna gruppen 97
allmänt arbete 15
allmänt skadestånd 182, 221, 260 ff
se även ideell skada, skadestånd
anställningsblockad 251
ansvar för rättskränkning 234 ff, 255 ff
arbetarregister 200
arbetarskyddslagstiftningens utveckling 22 ff
arbetsavtal, begrepp 42 f
arbetsbetyg, uppgift i, föreningsrättskränkning 164 f
Arbetsdomstolen
avkunnade domar 52
behörighet
i allm. 48
i mål rörande kollektivavtal 56 ff
i andra mål 62 f
förfarande 49 ff
förhållande till
allmän domstol 48, 56 ff, 62 f
arbetsmarknadsnämnden 55
HD:s avgörande i behörighetsfrågor bindande 49, 63
jurisdiktionsområde 49
parts utevaro 51
sammansättning 49 f
tvist som förutsättning för AD:s behörighet 56, 59 f
karaktäristik av AD:s verksamhet 52 ff
arbetarfredslagstiftning 69, 82, 86 f
arbetsgivare, begrepp 64 ff, 84 ff
organisationer 30 ff, 97 f
arbetsledare, begrepp 178
föreningsrätt 176 ff
arbetsledning (arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet mm.) 33 f, 54, 74, 79, 213, 224, 232
arbetslöshetsförsäkring 26
arbetslöshetskassa 26
arbetsmarknadens organisationer 91 ff
arbetsmarknadsnämnden 55, 244 f, 249 f
arbetsreglemente 22, 43
arbetsskyldighet 14 ff, 52, 67, 73, 87
arbetsstrid, allmänna regler om 197 ff
se även fredsplikt, stridsåtgärd, sympatiåtgärd, tredje man
arbetsstudier, avtal ang. 40
arbetstagare, begrepp 64 ff, 72 ff, 81 ff
AD:s praxis 67 ff
AFL:s begrepp 70 ff
arbetsfredslagarnas begrepp 69
civilrättslig bedömningsmetod 68, 72, 81

civilrättsligt begrepp 67 f, 71
delägare som — 88 ff
FD:s praxis 71 f, 78 f, 83
försäkringsrådets praxis 68, 89
gränsdragning mot självständig företagare 72 ff
HD:s praxis 67, 72 ff
i offentlig tjänst 190 ff
juridisk person ej arbetstagare — 68
medhjälpare 68, 74 ff, 81 ff, 85, 88
mellanmansförhållanden 84 ff
okontrollerad arbetstagare 75 f
social bedömningsmetod 68
socialt begrepp 68
socialt betonad civilrättslig bedömningsmetod 69 ff, 82
arbetstvång 14 ff, 20
avfolkning av arbetsplats 198
avlysning från ny arbetskraft 199
avtalsbrott som förutsättning för skadestånd 259 ff
avtalsfrihetens princip icke genombruten genom bestämmelser om obligatorisk skiljedom i intressetvister 181 f
»avtalssektorn» för de offentliga tjänstemännen 193 ff, 250
avtalsvite, KAL:s skadeståndsregler ej tillämpliga 267

Bankmannamålet 246 f
barnarbete 23 ff
befrielse från
avtalsförpliktelse 229 f
skadestånd 258, 264 ff
begränsning av skadeståndsansvar, klausul om 120, 267
beredskapslagstiftning 250
beroende uppdragstagare som arbetstagare 82 ff
bergskollegium 16
bergstingsrätt 16
beräkning av skadestånd 259 ff
se vidare skadestånd
beslut att ej tala å brott, åklagares 259
bevisbördan, bevisskyldighet 133 ff, 151 f, 165 f, 216 f
bisyssla 75
blandat förbund 92
blockad 198 ff, 202, 206, 215 ff, 217 ff, 251
mot enskild arbetstagare 217 f, se även prickning
hemlig 215 f
blockadbrytare 199, 207 f, 244
blockadvakt 200
»bod» 257
bojkott 198 ff
bundenhet
direkt bundenhet för förening 234 ff
enskild medlems i förhållande till avtalsslutande organisations 140 ff
indirekt bundenhet för förening 234 ff
böter, fastställda av arbetsgivare 22
böter, särskilda enligt kommunaltjänstemannalagen 252, 259

Cementspärren 1920 201
centrala nämnden 253 f
centrala skiljenämnden 37, 50
contempt of court 256

Dagspostmålet 228 f
Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening 33
De anställdas centralorganisation 29
decemberkompromissen 1906 33 f, 156 f
deltidsarbete 75
delägare som arbetstagare 88 ff
direktör i aktiebolag som arbetstagare 75, 88 f

disciplinstraff
som påföljd 252, 259
som svarsåtgärd 233 f
»dolda klausuler» i kollektivavtal 224, 228
»dubbla konstruktionen» 142

Ekonomisk förening 98 ff
ekonomisk skada 259 ff, se även skadestånd
ekonomisk stridsåtgärd 201 ff, se även stridsåtgärd
ensamrätt till arbete 226 f
ersättningsgill skada 259 ff, se även skadestånd

Fabriksförening 19
fabriks- och hantverksförening 19
fackförbund 91 ff
facklig organisation
ansvar för medlems kontraktsbrott 234 ff
fredsplikt 234 ff
förbund eller underavdelning avtalsslutande part 115 ff
ideell förening 98
medlems bundenhet i förh. till tredje man 111 ff
organisations behörighet att företräda medlem i frågor rörande kollektivavtalet 51, 112 ff
det personliga avtalet 115 f
part i kollektivavtal 93 ff
rättskapacitet 98 ff
Factory Act 1833 23
»faglig Interesse», »rimelig» 207
familjeföretag, skydd för enligt huvudavtalet kap. IV 243 ff
fastställelsedom 278
fastställelsetalan 61
fast Voldgiftsret 37, 52
fredsplikt
enligt 3 kap. FFL 210 ff
enligt KAL 146 f, 183, 210 ff, 217 ff, 250 ff
enligt stats- och kommunaltjänstemannalagarna 210, 250 ff, 253
på grund av särskild avtalsutfästelse 242 ff, 253
enligt tjänsteavtalet 245 ff
indirekt ansvar enligt KAL 234 ff, se även stridsåtgärd
fördelning av rättegångskostnader 276
fördelning av skadestånd 116, 270 ff
föreläggande att fullgöra arbete 280
Föreningen Skogsbrukets Arbetsgivare 30
föreningsrätt
anställning som förutsättning för skydd 160, 167
arbetsgivares 160
arbetsledares 176 ff
arbetstagares 160
begrepp 159 ff
förutvarande anställds 167 ff
historisk utveckling 33 f, 156 ff
oorganiserad åtnjuter ej skydd 169 f
organisations 159, 168 ff
organisationsklausul, se detta ord
permittering upphäver ej skydd 167 f
tvingande rätt 168
föreningsrättskränkning
bevisbördan 165 f
förutsättningar:
obj. rekvisit: åtgärd 161 ff
subj. rekvisit: åtgärdens syfte 163 ff
påföljd 167 f
föreningsteori 141
företagare 65 ff, 72, 74
företagsnämnder, avtal om 40, 120 f, 128, 151, 185
företrädesrätt till arbete 150, 169 ff, 261
se även organisationsklausul
förhandlingskostnader 182

förhandlingsordning 182 ff
särskild enligt 3 kap. FFL 190
förhandlingsrätt enligt FFL 180 ff, 190
förhandlingsrätt för offentliga tjänstemän 38, 190 ff
förlikningskommission, särskild 189 f
förlikningsman 37, 185 ff, se även medling i arbetstvister
förman 76
förmånsrätt för lön 52, 64 f, 75 ff
förskottsbetalning 247 f
försvarslöshet 14, 21, 31
försäkringsdomstolen 71, 78, 80 f
försäkringsrådet 67, 89
försäljare 79 f
förtroenderåd, svenska arbetsgivareföreningarnas 50
förverkande av ackordsöverskott 267

Gemensam rekommendation i st.f. kollektivavtal 120
gesäll 16 ff, 32
godkännande av kollektivavtal, förbunds godkännande av avtal ingånget av underorganisation 116

Hallrätt 16, 19
hamnarbetarstrejken 1954 236 f
handelsagent 79 ff
handelsbetjänter 20
handelsresande 79 ff
hantverk 13, 16, 20, 28
hantverksförening 19
hemlig blockad 215
hot om stridsåtgärd 163, 211 f
huggare 85 ff
husbondevälde 15 f, 20
huvudman 66 ff, 78 f, 80 f
Huvudavtalen för de offentliga tjänstemännen 193, 253 f
Huvudavtalet den 20 dec. 1938 39, 55, 120 f, 249
allmän översikt 39 f
kap. I arbetsmarknadsnämnden 55, 244
kap. II förhandlingsordning m.m. 182, 242
kap. III uppsägning av arbetsavtal och permittering 128, 183 ff
kap. IV begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna 202, 243 ff
kap. V behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner 249
protokollsanteckning ang. skadeståndskrav mellan de centrala organisationerna 120 f
uppsägningstid 151
Huvudavtalet mellan SAF och Arbetsledareförbundet 41, 245
Huvudavtalet mellan SAF och Industritjänstemannaförbundet 41, 242, 245
hälsovårdsnämnd 23 f
hängavtal 57, 123, 125, 136
hänvisning till annat kollektivavtal 125 f
hävande av kollektivavtal 229 ff

Ideell förening 98 ff
ideell skada 258, 260 ff, se även allmänt skadestånd, skadestånd
indrivningsblockad 200, 208, 219, 231, 244
Industrial Court 52
industriförbund 91 f
injunctions 255 f
inkassomål 60 ff
insats i företaget 144 f
inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig myndighets beslut 63
internationella arbetsorganisationen 46

intresse av att ostört bedriva sin verksamhet 260
intresse i avtalets upprätthållande 260
intressekollision 207
intressetvist 38, 181 f, 219 ff
intrång i förenings verksamhet 162, 168 ff
inträde i fackorganisation 108 f
invaliditetsförsäkring 26

Justitieombudsman, kritik av tidigare praxis i mål rörande organisationsklausul 55, 172 f
jämkning av skadestånd 264 ff

Kapellmästare 87
kassörska som arbetsledare 179
klandertalan 101 f, 110 f
kollektivavtal
anbud till 117 ff
anbud eller deklaration om framtida handlande 118
anbud eller projekt 119
avvikelse från 144 f
befrielse från förpliktelse enligt, se hävande
beroende uppdragstagare 69
bestämmelse om arbetsvillkoren i princip tvingande 143 ff
bevisbördan vid tolkningstvist 132 ff
bindande verkan 140 ff
brott mot 259 ff, 277 ff
»dolda klausuler» 224, 228
ej endast faktiskt fredsdokument 120
endast generella eller även individuella bestämmelser? 129
form 123 ff
formkrav: beaktas ex officio? 124
fortsatt bundenhet för utträdande organisationsmedlem 146 f
fredsplikt 146 f, se detta ord
hänvisning till annan rättskälla 125 f
hävande 229 ff
innehåll 126 ff
lönetariffs betydelse 143 f
medlems bundenhet 140 ff
muntlig utfästelse 121, 124 f
normativa villkor 126 f, 140 f
nykommen medlems ställning 145 f
obligatoriska villkor 126
och den enskildes tjänsteavtal 44, 142 ff
och de offentliga tjänstemännen 38 f, 63, 193 ff, 250 ff
offentligt organ som part i 196
ogiltighetsgrunder 121 ff
oorganiserad arbetstagares ställning 145 f, 251 f
oorganiserat kollektivum 122 f
partiell befrielse 231
parts bundenhet 141 f
protokollsanteckning 119
rättsverkningar 36, 109 ff, 126 ff, 140 ff
tillkomst 117 ff
tolkningsdoms retroaktiva verkan 130 f
tolkningsprinciper 130 ff
uppgörelse rörande enskild arbetstagare 129 f
uppsägning, se detta ord
överenskommelse om att skadestånd icke får utkrävas som påföljd av avtalsbrott 120 f
överenskommelse om att rättsverkningarna av klausul skall stanna på det organisationsmässiga planet 127 f
se även fredsplikt, förhandlingsordning, skadestånd, stridsåtgärd, överlåtelse av rörelse
kollektiv bestraffning 233 f
kombinationsprincip 141

kommerskollegium 16
kommunalbesvär 63
kommunistiska manifestet 21
kumulering av skadestånd 263
kvinnoarbete 22 ff
kvittning 58, 183, 269, 278
kvittningsforum 58 f

Laga försvar 15, 21, 31
Landsorganisationen i Sverige 29, 34, 38 ff, 50, 92 ff, 182, 202, 245, 249
landssekretariatet 94 f
landstingens centrala lönenämnd 30
lastbilsägare 76
legohjon 14 ff
legostämma 15
likhetsprincipen inom associationsrätten 99, 102
lockout 97 f, 198, 225, 242 f, 251
lokal samorganisation, se syndikalistisk organisation
lärling 16 ff
  avtal om utbildning 39 f
lön
  forum 57 ff, 63
  krav på — ej skadestånd 260
  minimi-, lagstiftning om — saknas 41 f, 143 f
  normal 143 f
  skälig, får ej fastställas av AD 223
  tariff i kollektivavtal 143 f
lönetariff 32, 143 f
lönetaxa 17 f
lösdrivare 15

Massuppsägning 253
medhjälpare 66, 68, 74, 77, 81 ff, 85, 88
medlems bundenhet 140 ff
medlemskap, dubbelt 172 f
medlemskap i facklig organisation
  fackligt organs behörighet att företräda medlem 98 f, 110 ff
  klanderrätt för medlem 101 f, 110 ff
  likhetsprincipen 99, 102
  medlems försummelse 101
  » rättigheter 100 f
  » skyldigheter 100
  » ställning i förhållande till tredje man 111 ff
  rätt att vinna medlemskap 103 ff
  uteslutning 101, 103 ff
  utträde 104, 107 f
medling i arbetstvister 185 ff
medverkan till skada som jämkningsgrund 265
mellanman 66, 84 ff
minderårig 23 ff, 272
monopolställning 109, 175 f
mästare 16 ff, 32
mätningsavgift 174 ff

Nattarbete 22 ff
naturale negotii 58, 142 f, 223, 269 f
nedsättning av skadestånd 257, 263 ff
normativ bestämmelse 126 f, 140 f
Norris - La Guardia Act 1932 256
Norrlandsöverenskommelsen 68

Obstruktion 201
»offentliga sektorn», förbud mot avtal rörande 193 ff, 250
offentlig tjänsteman
  allmänt 38, 43, 190 ff
  begrepp 194
  forum 63, 252
  förhandlingsrätt 190 ff
  påföljder av rättskränkning enligt KAL 255 ff
  andra än skadestånd 252, 259
  stridsåtgärder 250 ff
  se även fredsplikt, samhällsfarliga konflikter, stridsåtgärd, tjänsteplikt, ämbetsmannaansvar
ogiltighet enligt 29 § AvtL 207 f

okontrollerad arbetstagare 75
olycksfallsförsäkring 26, 67 f, 70, 75
ombudsmannen för näringsfrihetsfrågor 128
oorganiserat kollektivum, avtal med — ej kollektivavtal i KAL:s mening 122 f
opartisk ordförande 189
organisation, se fackförbund, fackligt organisation, medlemskap i fackligt organisation
organisationsklausul 169 ff
organisationsplan 92
organisationstvång 158
orättmätig vinning, förbud mot stridsåtgärd åsyftande 244

»Paragraf 23» 33 ff, 169, 224
partiell arbetsvägran 198, 251
parts bundenhet 141 f
parts utevaro vid AD 51
pensionsförsäkring 26 f
permittering 39, 55, 167
personalklubb 93, 116
personliga avtalet 44
personligt lidande 260
platsförsäljare 79 ff
polisman 41, 253
preskription 60, 184 f, 208, 268, 277
prickning 199, 206 f, 217
principavgörande 139 f
prislista 35
prisstyrningsklausul 127
produktionskommitté 40
provisionsförsäljare 80
provisionsresande 79
påbud meddelat av AD 278 ff
påföljder av rättskränkning, andra än skadestånd 252 f, 259, 277

Ramavtal 41
rashets 243
redare 41, 250
regler för den lokala säkerhetstjänsten, allmänna 39, 119 f
religiösa grunder, förbud mot förföljelse på 243
riksavtal 34, 94, 186, 189
riksdagens lönedelegation 196
riksförsäkringsanstalten 26
riksförsäkringsverket 71, 75
rättegångskostnader 221, 276
rättsbildning vid sidan av AD 55
rättskränkning
  andra påföljder än skadestånd 277 ff
  ansvar för 234 ff, 255 ff
rättstvist 219 ff, 230
rörelse, överlåtelse av, se detta ord

Sabotage 201
samarbete mellan LO och SAF 39 f
samhällsfarliga konflikter, bedömandet av 193, 249 ff, 253 f
sammankomster av arbetstagare, förbud mot i äldre rätt 17 ff, 30
samorganisation, se syndikalistisk organisation
semester 25, 49, 59, 62, 67 f, 150, 195
semestermål, forum 59, 62 f
Septemberforliget 1899 33
sjukförsäkring 26 f
sjuksköterska 41, 253
sjöbefäl 41, 248, 250
skadestånd enligt FFL och KAL
  allmänt 63, 182 f, 221, 252, 259 ff
  arbetstagarens död 260
  avtalsbrott 182, 259 ff
  »avtalsförhållande» som förutsättning för tillämpning av FFL 259
  befrielse 257, 264 ff
  beräkning 259 ff
  ekonomisk bärkraft 265 f, 272
  ekonomisk skada 259 ff
  ersättningsgill skada 259 f
  fördelning 116, 270 ff
  huvudregel om skadeståndsskyldighet 259

ideell skada 260 f
nedsättning 257 f, 263 ff
preskription enligt FFL 277
skadelidandes medverkan 265
tillämpningsområde för KAL:s skadeståndsregler 268 ff
tvåhundrakronorsregeln, se detta ord
skadeståndsregler tvingande eller dispositiv rätt
FFL:s regler 268
KAL:s regler 266, 275
skenöverlåtelse 148 f
skiljedomare, särskilda i arbetstvister 37, 189
skiljemän i arbetstvister 61 f
skiljenämnd 55
skogskörare 72, 76 ff
skriftlig form vid kollektivavtal 123 ff
skråämbete 16, 19
skyddsarbete 244
»smittade» varor 198 ff, 225
sköterska 41, 253
socialstyrelsen 186, 190
solidariskt skadeståndsansvar 271, 275 f
statens avtalsverk 196
Statstjänstemännens riksförbund 29, 193
statstjänstenämnden 253
Statstjänarkartellen 193
storkonflikt, dansk lagstiftning om tvångsvis lösning av 41
storstrejken 1909 35 f, 42, 94 f
strejk 198 ff, 242 ff, 251
strejkbrytare 206 ff, 244, se även prickning
stridsåtgärd
allmänna regler 201 ff
angripare: enskild — grupp — organisation 213 ff
begrepp 210 ff
begränsningar för offentliga tjänstemän utöver KAL:s regler 250 ff
»direkt påtryckningssyfte» 214
ekonomisk stridsåtgärds lovlighet, huvudregel 159, 218, 225, 250
individuell — kollektiv 212 f
intressetvist — rättstvist 38, 219 ff, 229
lovlig — olovlig 218 ff, 229 ff, 242 ff, 250 ff
politiskt syfte 229
rekvisit
objektivt: åtgärd 210 ff
organisation eller grupp angripare 213 f
subjektivt: fackligt syfte 214 ff
straffansvar? 205 ff, 252
svarsåtgärder 229 ff
förhållande till tjänsteavtalet 245 ff
typer 197 ff
stuverikonflikten 1954 236
styrman 248
städjepenning 15, 21
ställföreträdarteori 141
Sundsvallsstrejken 1879 31, 1899 33
svart lista 200, 231
Svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd 50
Svenska arbetsgivareföreningen 30, 50, 97, 101 ff, 182, 202, 245, 249
Svenska Bankmannaförbundet 96
Svenska frisörföreningen u.p.a. 97, 128
Svenska industritjänstemannaförbundet 96
Svenska kommunförbundet 30, 50
Svenska landstingsförbundet 30, 50
Svenska lantarbetsgivareföreningen 30, 50
Svenska stadsförbundet 30, 50
Svenska typografförbundet 36
Sveriges akademikers centralorganisation 29, 193

Sveriges arbetares centralorganisation 29, 274
Sveriges arbetsledareförbund 96, 245
Sveriges Fartygsbefälsförening 96
Sveriges redareförening 30, 50
Sveriges verkstadsförening 30
sympatiåtgärd 218 f, 224 ff, 242 f, 251
syndikalistiska fackföreningsrörelsen 29, 96, 170
syndikalistisk organisation 96, 164, 170 ff, 274

Taft Hartley Act 1947 45, 140 f
tillsvidareavtal 151
tillämpningsområde för KAL:s skadeståndsregler 268 ff
tjänsteavtal
  begrepp 43
  fredsplikt till följd av 245 ff
  naturale negotii 142 f, 223, 269 f
  supplerar KAL:s skadeståndsregler 269 f
tjänstefel 250 ff, 259
tjänstehjon 13 ff
tjänstelega 14 ff, 43
tjänsteman, se offentlig tjänsteman
tjänstemannamål 49 f
tjänstemarknadsnämnden 245
Tjänstemännens Centralorganisation 29, 40, 50, 96 f, 193
tjänsteplikt 41, 250, 253
tjänstereglemente 43
tolkning
  allmänna principer för tolkning av kollektivavtal 130 ff, se även kollektivavtal
  gränsen mellan tolkning och principavgörande 139 f
  hävdande av felaktig — stridsåtgärd? 219 f
tolkningstvist i kollektivavtalsreglerat förhållande skall lösas av domstol 38
Trade Union Act 1871 30, 45, 255
tredje mans ställning vid arbetskonflikt 39, 202 ff, 244
  oneutral 244
trettonmannakommissionen 202, 243
tryckfrihet 206, 229
tvingande rätt 59, 86, 120, 168, 217, 247, 266 ff, 277
tvåhundrakronorsregeln
  avvikelse från 142, 252, 258 f, 265 f, 269 ff, 273
tvångsskiljedom 41, 249 f, 254
Typografiska föreningen 28

Uppdragsavtal 43, 65 ff
uppdragstagare 74 ff, 78 ff
upplösning av organisation 146
uppsägning av kollektivavtal 147, 151 ff
uppsägning av tjänsteavtal vid vidtagande av stridsåtgärd? 246 ff
uteslutning ur organisation 101, 103 ff
utomobligatoriskt skadeståndsansvar vid stridsåtgärd 208 f
utträde ur organisation 104, 107 f
  befriar ej medlem från bundenhet 146 f

Varsel, 62, 183, 186, 203 f, 220, 246 f
vedergällningsåtgärd efter avslutad konflikt, förbud mot 243
verkstadsavtalet 1905 34, 127, 224, 226 f
verkstadsklubb 93
vild strejk 235 f, 243, 252, 259
vite 102, 182, 187 f, 278 ff
vräkning 31, 200, 204 f
vårdnadsplikt av arbetsgivarens egendom, klausul om 268 ff

Yrkesförbund 92, 97
yrkesinspektion 23 ff
yrkessamhörighetens princip 28
yrkesskadeförsäkring 26 f, 70

Åkarpslagen 31, 202
ålderdomsförsäkring 26
återanställning 157, 167 ff
återgång till arbete 280
återintagning i arbete 167 f, 279 f
återkrav vid överbetalning 131, 145
åtgärd
  enligt 3 § FFL 161 ff
  enligt 4 § KAL 210 ff
åttatimmarsdagen 25

Ämbetsman 190 ff, 250 ff
ämbetsmannaansvar 190 ff, 250 ff, 259, se även offentlig tjänsteman, begrepp
ärekränkning genom stridsåtgärd 206 f

Överlåtelse av rörelse 148 ff