KOLLEKTIVAVTALET

I DEN UTLÄNDSKA LAGSTIFTNINGEN

EN JÄMFÖRANDE ÖVERSIKT

AV

GUSTAV OLIN

STOCKHOLM
KUNGL. BOKTRYCKERIET. P. A. NORSTEDT & SÖNER
1911
[110777]

FÖRORD.

Föreliggande skrift, som utarbetats efter offentligt uppdrag, är i främsta rummet avsedd att vara till tjänst vid granskningen inom riksdagen av kungl. maj:ts förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare. Jag har därför ansett mig böra begränsa min uppgift till att lämna en översikt av de principer, enligt vilka kollektivavtalet blivit reglerat i utländska lagar och lagförslag. En vetenskaplig undersökning av institutet har således icke varit åsyftad och teoretiska frågor hava därför blivit vidrörda endast i den mån de varit grundläggande för den legislativa behandlingen av ämnet.

Stockholm den 25 februari 1911.

Gustav Olin.

INNEHÅLL.

Inledning . . . . . sid. 1— 13.

I. Översikt av föreliggande lagar och lagförslag . . » 14— 44.

II. De särskilda rättsfrågorna:

1. Kollektivavtalets kontrahenter . . . . . » 45— 57.
2. » avslutande . . . . . » 57— 65.
3. » giltighetsområde . . . . . » 65— 78.
4. » giltighetstid . . . . . » 78— 86.
5. » innehåll . . . . . » 86— 91.
6. » rättsverkningar . . . . . » 92—107.
7. Brott mot kollektivavtalet . . . . . » 107—128.

Litteratur . . . . . » 129—132.

Försöken att lösa de olika sociala frågorna hava hittills fortskridit på huvudsakligen två vägar: de samhällsklasser, som i främsta rummet känt trycket av de sociala missförhållandena, hava sökt genom självhjälp avlägsna eller lätta detsamma och staten har i allt större utsträckning gjort de sociala frågorna till föremål för legislativ behandling. Båda vägarna äro nödvändiga för rättsutvecklingen. Lagstiftningen såsom sådan äger icke förmåga att skapa nya sociala företeelser utan måste betrakta såsom sin enda uppgift att reglera dem, som utbildats i den sociala praxis. Men dessa senare kunna icke heller i längden undvara den fasthet i gestaltning och den absoluta giltighet, som endast lagstiftningen kan förläna. På så sätt äger en ständig växelverkan rum mellan den sociala rättsutvecklingens nämnda båda faktorer. Det ligger emellertid i sakens natur att lagstiftningen aldrig kan besitta samma rörlighet som det sociala livet självt utan dem emellan måste alltid finnas en viss större eller mindre inkongruens. Huru omfattande denna vid en given tidpunkt är beror åter på den hastighet, varmed den sociala utvecklingen fortgått, samt på de bestående rättsformernas anpassningsförmåga. Denna senare har alltid sina tämligen snart uppnådda gränser och under en tid av så genomgripande omgestaltning av hela det sociala livet som den nuvarande är det därför nästan oundvikligt, att den sociala

rättsbildningen i stor utsträckning försiggår utan stöd av lagstiftningen.

Vad nu yttrats har alldeles särskilt sin tillämplighet i fråga om det kollektiva avtalet mellan arbetsgivare och arbetare. Enligt de inom alla länders privaträtt gällande rättsnormerna grundlägges arbetsförhållandet och får detsamma sitt innehåll bestämt genom ett fritt avtal mellan den enskilde arbetsgivaren och den enskilde arbetaren såsom likställda parter. Så var även faktiskt förhållandet så länge näringslivet rörde sig endast i hantverkets och hemindustriens former, men sedan dessa utbytts mot fabrikssystem och storindustri blev åtminstone arbetarens ställning såsom part i arbetsavtalet fullständigt förändrad. Även om en arbetare vore i tillfälle att draga sin arbetskraft från arbetsmarknaden, skulle detta ensamt för sig ej utöva någon inverkan på förhållandet mellan tillgång och efterfrågan och så länge arbetaren står isolerad är därför hans inflytande på arbetsavtalets innehåll fulkomligt illusoriskt. Arbetarna måste därför söka att genom ett gemensamt uppträdande åstadkomma jämvikt i maktförhållandet mellan dem och arbetsgivarna. Redan därigenom att ett större antal arbetare samtidigt upphöra att arbeta kunna de faktiska omständigheter, under vilka arbetsavtalen ingås, så förändras, att den enskilde arbetaren kan betinga sig förmånligare arbetsvillkor. Tämligen snart gjorde sig dock verkan av arbetarnas sammanslutning gällande på ett mera direkt sätt. Vid förhandlingarna angående arbetsvillkoren blev det icke längre den enskilde arbetaren, som själv förde sin talan, utan i hans ställe trädde fackorganisation, av vilken han var medlem. De villkor, på vilka han skulle arbeta, ansågos icke längre beröra honom ensam utan utgöra ett föreningsintresse, ty så länge det funnes arbetare, som utbjödo sin arbetskraft till underpris, minskades ef-

terfrågan å de övrigas. Från arbetarnas sida sökte man därför åstadkomma största möjliga enhetlighet beträffande arbetsvillkoren. Det individuella arbetsavtalet måste väl alltjämt vara den form, vari en arbetare åtog sig arbete hos viss arbetsgivare, men nämnda avtal hämtade i allt väsentligt sitt innehåll från ett kollektivt avtal beträffande arbetsvillkoren, som förut avslutats mellan arbetsgivaren och arbetarnas organisation.

För arbetsgivarna framstod det kollektiva avtalet ursprungligen endast såsom ett mellan dem och arbetarna upprättat fredsdokument, genom vilket arbetsfreden garanterades för en längre tid framåt, och fortfarande är denna synpunkt från deras sida den dominerande. Arbetslönens höjd och övriga arbetsvillkor bero ju i stort sett på konjunkturerna å arbetsmarknaden och varumarknaden, det ifrågavarande yrkets allmänna beskaffenhet och de fordringar, det ställer på arbetaren, samt, då fråga är om organiserade arbetare, på organisationens styrka. Men samtliga dessa moment äro underkastade ständiga växlingar, som i sin ordning förändra parternas inbördes maktförhållande. Om ett fredsslut, varigenom en arbetskonflikt bilägges, icke blir bindande för någon längre tid, skall därför ständigt föreligga fara för att varje förskjutning i maktförhållandet till arbetarnas förmån föranleder ny strid. De enskilda arbetsavtalen, vilka av andra anledningar alltid pläga — och enligt de flesta lagstiftningar även måste — avslutas på mycket kort tid, kunna således icke erbjuda någon bestående garanti för arbetsfreden och även för arbetsgivarna ter det sig därför som en fördel, om fredsslutet mellan dem och arbetarna äger rum genom en fristående överenskommelse, genom vilken arbetsvillkoren kollektivt bestämmas för så lång tid framåt, som parterna kunna finna önskligt. Först

vid denna tids utlöpande skall åter en ny kraftmätning mellan de båda sidorna få äga rum.

Kollektivavtalets fördelar och nackdelar för de båda sidorna sammanhänga på det närmaste med de nu anförda synpunkterna. För arbetarna utgöres den huvudsakliga vinsten av en förbättrad och mera tryggad ekonomisk ställning. Arbetsgivaren bliver i tillfälle att betala högre arbetslön, därest han vinner säkerhet mot strejker, och arbetaren bliver därjämte relativt oberoende av svängningar i konjunkturerna, i det han så länge kollektivavtalet äger bestånd erhåller den däri fastställda lönen, även om detta föranleder minskning i arbetsgivarens inkomst av företaget. Å andra sidan medför den enhetlighet i fråga om arbetsvillkoren, mot vilken det kollektiva avtalet tenderar, även nackdelar för arbetarna. Den duglige arbetaren kan bliva orättvist tillbakasatt därigenom att å honom tillämpas bestämmelser angående arbetstid och arbetslön, som äro avpassade för medelmåttiga arbetare, och en svag eller eljest undermålig arbetare kan få ökade svårigheter att vinna anställning. Nu anförda förhållanden drabba ju dock endast individerna men icke arbetsklassen såsom sådan och äro ofta nog åsyftade i solidaritetens intresse. I stort sett synes därför kollektivavtalet vara högt skattat inom arbetarnas kretsar.

Arbetsgivarna intogo i början en tämligen avvisande hållning. I främsta rummet grundade sig deras missnöje helt naturligt på den förändring i det inbördes maktförhållandet mellan arbetsgivaren och hans arbetare, som åstadkoms genom den nya avtalsformen. I den mån arbetarnas organisationer tillväxte i fasthet och ekonomisk styrka ökades även deras anspråk på bestämmanderätt över arbetsvillkoren. Därigenom undergick snart nog balansförhållandet en så fullständig omvandling, att en isolerad arbetsgivare kom att intaga samma

underlägsna ställning gentemot arbetarnas organisationer som förut den oorganiserade arbetaren gent emot arbetsgivaren. Sedan arbetsgivarna å sin sida ingått sammanslutningar, som ej giva arbetarnas efter i styrka och omfattning, och parterna därigenom blivit i verklig mening likställda, torde dock nu berörda anledning till missnöje hava bortfallit. Men även andra och tungt vägande betänkligheter hava uttalats från arbetsgivarnas sida. Därigenom att kollektivavtalet fastställer arbetsvillkoren för en lång tid framåt hindras arbetsgivaren att anpassa sig efter konjunkturerna och måste därigenom komma att ligga under i konkurrensen med arbetsgivare — inhemska eller utländska — som ej äro bundna av avtalet. Inom yrken, vilkas teknik är underkastad hastiga förändringar, t. ex. maskinindustrien, kan ett kollektivavtal därjämte väsentligen hindra industriens rörlighet och beträffande alla företag gäller — anses det — att den enhetlighet i löner, som införes genom kollektivavtalen, verkar nivellerande jämväl beträffande själva arbetsprestationen. Även de senast omförmälda anmärkningarna synas emellertid numera hava förlorat det mesta av sin betydelse. Visserligen måste en i ett kollektivavtal uppställd lönetariff alltid sakna individualisering och nöja sig med att fastställa ett större eller mindre antal typer, men redan dessa kunna innesluta så många gradationer, att det ej bör möta större svårigheter att åt en var arbetare utmäta en efter hans arbetsprestation avpassad lön. Genom införande av ackordslöner, systemet med glidande löneskala eller med angivande blott av lönesatsernas maximum och minimum eller ännu andra moderna löneformer[1] kan därjämte åt kollektivavtalens tariffer givas

[1] Se härom t. ex. Bernhard, Die Akkordarbeit in Deutschland, Leipzig 1903, sid. 156—170, Geoffrey Drage, The labour problem, London 1896 sid. 72—86, W. J. Ashley, The adjustment of wages, London 1903, sid. 45—71, N. P. Gilman, anf. arb. sid. 129—148.

ytterligare smidighet, varigenom deras användbarhet under längre tid möjliggöres. Gentemot de olägenheter, som ur arbetsgivarnas synpunkt dock alltjämt kunna vara förknippade med de kollektiva avtalen, stå emellertid avsevärda fördelar. Den största av dessa är den arbetsfred under kollektivavtalets giltighetstid, som detsamma avser att åstadkomma och i de flesta fall även åstadkommer. Därest avtalet avslutas av ett större antal arbetsgivare inom ett yrke, vinna dessa därjämte inbördes säkerhet för att den ena icke kan arbeta på gynnsammare villkor än de övriga. Väger man fördelar och nackdelar mot varandra, synas sålunda även för arbetsgivarnas del de förra vara mest betydande. Erfarenheten giver även vid handen, att arbetsgivarna åtminstone i de länder, i vilka arbetarnas organisation nått någon större utveckling, allmänt eftersträva en kollektiv reglering av arbetsvillkoren.

Då sålunda det kollektiva avtalet mellan arbetsgivare och arbetare tillerkännes högt värde från båda sidorna, kan det icke väcka undran att detsamma numera vunnit tillämpning inom alla länder och alla yrkesgrenar samt att i de stora industriländerna det övervägande antalet kroppsarbetare får sina arbetsvillkor bestämda i dylik ordning. Att i detalj åskådliggöra detta är ej möjligt, då statistiken på detta område ännu är ganska bristfällig. Jag antecknar därför endast några få siffror, vilka dock redan de äro tillräckligt talande. I *Storbritannien* finnas sålunda enligt senast offentliggjorda[1] uppgifter 1696 kollektivavtal, omfattande 2,400,000 arbetare, eller ungefär en fjärdedel av hela antalet industriarbetare inom riket. I själva verket har dock den kollektiva regleringen av arbetsvillkoren betydligt större räckvidd. Först och främst av-

[1] Se Soziale Praxis XX Jahrg. (1910—1911) sp. 171—172. Meddelanden från K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik 1910 sid. 905.

se nyssnämnda uppgifter endast sådana mera omfattande avtal, som äro gällande för en viss industri eller inom viss landsdel eller ort, men däremot icke kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och deras arbetare. Därtill kommer ytterligare, att de kollektiva avtalen bestämma arbetsvillkoren icke blott för de arbetare, som direkt inbegripas under dem, utan även för ett högst betydande antal oorganiserade arbetare. Enligt en av Sidney och Beatrice Webb för några år sedan gjord beräkning[1] skulle nittio procent av arbetarna i de mera kvalificerade yrkena omedelbart eller medelbart få sina arbetsförhållanden reglerade genom kollektivavtal, och då detta institut sedan dess ytterligare vunnit i utbredning, torde nämnda siffra numera snarare vara för låg än för hög. I *Tyskland* har det kollektiva avtalet ännu icke kommit till någon mera utbredd användning inom de fem storindustrigrenarna gruvdrift, maskinindustri, elektrisk industri, kemisk industri och textilindustri. Arbetsgivarna inom dessa hysa i allmänhet den uppfattningen, att en kollektiv reglering av arbetsvillkoren icke lämpar sig för nämnda industrier med deras komplicerade teknik. Det oaktat funnos den 1 januari 1910 i Tyskland icke mindre än 6,578 kollektivavtal, omfattande 1,107,478 personer.[2] De yrken, inom vilka institutet vunnit störst utbredning, äro byggnadsyrket, annan metallindustri än maskinindustri, skrädderi- och skomakeriyrkena samt framför allt de grafiska yrkena. Bland dessa intager boktryckeriyrket en särskild rangplats. Det inom detsamma gällande avtalet, vilket genom beslut den 24 september och den 2 oktober 1906 förlängdes på tio år, räknat från den 1 januari 1907, har icke blott vunnit den högsta tekniska fullländning utan även nästan fullständigt förverkligat det kollek-

[1] Industrial Democracy, London 1902, sid. 178.

[2] Die Tarifverträge im Jahre 1909, Sonderbeilage zum Reichs-Arbeitsblatt VIII (1910), sid. 3.

tiva avtalets uppgift att införa enhetliga löne- och arbetsvillkor samt att upprätthålla arbetsfreden. Avtalet var den 1 januari 1910 gällande för 7,190 firmor med 59,860 arbetare.[1] Någon större arbetsinställelse har icke förekommit sedan avtalet i april 1896 först ingicks, men väl en och annan lokalstrejk. I *Österrike* hade ännu för få år sedan det kollektiva avtalet ej kommit till användning inom andra yrken än boktryckeriyrket, inom vilket år 1895 ett avtal kom till stånd, som alltjämt äger giltighet. Under de allra senaste åren har emellertid institutet vunnit insteg även inom andra yrkesgrenar — framför allt metall-, läder- och livsmedelsindustrierna ävensom byggnadsyrket — samt inom dem hastigt vunnit en betydande utbredning. Den 1 juli 1909 utgjorde antalet gällande avtal 1,815, omfattande 469,262 arbetare.[2] Den *franska* statistiken på detta område omfattar för närvarande endast det fåtal kollektivavtal, som kommit till stånd efter föregående offentlig medling, och lämnar således föga eller ingen ledning. I *vårt land* funnos vid 1908 års början 1,971 kollektivavtal, gällande för omkring 9,600 arbetsgivare, hos vilka voro anställda 256,000 arbetare. Under år 1908 hava träffats 659 kollektivavtal, av vilka åtskilliga dock ej äro nyingångna utan blott förnyade äldre avtal. Hela antalet arbetare, vilkas arbetsförhållanden vid 1908 års utgång reglerades av kollektivavtal, har beräknats till 325,728. Sannolikt är detta antal numera betydligt högre.

Med ovannämnda siffror för ögonen, torde man utan överdrift kunna beteckna det kollektiva avtalet såsom ett av de institut, vilka, sedda ur social synpunkt, djupast ingripa i våra dagars rättsliv. Det oaktat är det ännu i de flesta

---

[1] Sonderbeilage sid. 19.

[2] Soziale Rundschau XI Jahrgang, 1910, sid. 307.

länder i saknad av legislativ reglering. I vissa har man fullt avsiktligt avhållit sig från allt ingripande medelst lagstiftning, enär man ansett, att institutets utveckling bäst befordrades på den rena självhjälpens väg utan något stöd av lagstiftningen men också utan att denna lade några hinder i vägen. Medgivas måste ju även att, därest institutets utformning överlämnas åt de intresserade själva, detsamma lättare än på lagstiftningens väg kan avpassa sig efter de föreliggande förhållandena och sedan följa varje förändring i dessa. Systemet har emellertid till nödvändig förutsättning att å såväl arbetsgivarnas som arbetarnas sida finnas organisationer, som omfatta det övervägande antalet yrkesmedlemmar, samt att dessa organisationer kunna erbjuda garantier för att deras medlemmar skola ställa sig de av organisationerna ingångna kollektivavtalen till efterrättelse. I de flesta länder står man dock ännu tämligen långt från ett dylikt sakernas tillstånd och behovet av en legislativ reglering gör sig därför med varje dag mera gällande. Kommer en lagstiftning till stånd, bör denna kunna i hög grad såväl underlätta och förenkla avslutandet av kollektivavtal som förekomma tvister angående desammas rätta tolkning. Därest vissa grundläggande rättigheter och skyldigheter redan blivit fastställda i lagen, behöva de ej göras till föremål för ständigt nya förhandlingar vid avslutandet av de särskilda kollektivavtalen. Icke minst för den svagare parten, denna må nu befinna sig på den ena eller den andra sidan, bör detta vara en värderik hjälp. Om åter ett avtal i nämnda delar är ofullständigt eller otydligt, kan ett supplerande lagstadgande i många fall förekomma en konflikt, som eljest skulle kunnat avvecklas utan lockout eller strejk. Och slutligen kan endast en lagstiftning undanröja de svårighe-

ter, det för närvarande möter att göra kollektivavtal rättsligen gällande.

Dessa och andra anledningar hava gjort att frågan om en lagstiftning angående kollektivavtal för närvarande står på dagordningen i alla de länder, som över huvud ägna någon uppmärksamhet åt de sociala förhållandena. Att institutet så länge fått vänta på erkännande från lagstiftningens sida är för övrigt icke enbart att beklaga. Lagstiftaren står här inför en uppgift av utomordentlig svårighet, vid vars behandling den största försiktighet är nödvändig, därest missgrepp skola undvikas. Ur denna synpunkt har det varit till stort gagn att det kollektiva avtalet så länge fått utveckla sig i praxis. Därigenom hava arbetsgivarna och arbetarna fått tillfälle att praktiskt pröva olika lösningar av de mellan dem uppkomna tvistefrågorna och doktrinen har fått tid att analysera de för densamma främmande sociala begrepp, som möta inom det nya institutet. Först därigenom har vunnits ett tillräckligt omfattande material för en lagstiftning i ämnet.

Innan jag i det följande övergår till en redogörelse för de lagar och lagförslag, genom vilka man i främmande länder sökt reglera det kollektiva avtalet mellan arbetsgivare och arbetare, bör en bestämning av själva begreppet och institutets därmed sammanhängande rättsliga natur äga rum. Det kollektiva avtalet mellan arbetsgivare och arbetare är ett tvåsidigt rättsärende, vid hvilket åtminstone å arbetarnas sida måste stå en flerhet av personer.[1] Det innebär ett fastställande av vissa allmänna normer, vilka skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal, som därefter avslutas inom en viss krets av arbetsgivare och arbetare. Kollektivavtalet är dock icke självt något ar-

---

[1] Jämför Lotmar, Der Arbeitsvertrag I sid. 755—758, Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft sid. 9—40, Zeitler sid. 57—82.

betsavtal. Genom detta senare förpliktas alltid någon bestämd person att arbeta åt någon annan bestämd person mot ersättning, vilken denne i sin ordning är förpliktad att utgiva till den, som utför arbetet. Kollektivavtalet såsom sådant åter medför icke någon som helst skyldighet för individuellt bestämda arbetare att utföra arbete eller för bestämd arbetsgivare att till viss arbetare utgiva lön; i dess begrepp ligger icke ens att vissa arbetsgivare och arbetare äro bundna att framdeles med varandra ingå arbetsavtal, utan står det dem å ömse sidor fritt att för erhållande av respektive arbetskraft och arbete därom ingå överenskommelse med vem helst de finna för gott. Kolektivavtalet innebär allenast att för den händelse arbetare, tillhörande den eller de kategorier av arbetare, vilka med avtalet avses, vinna anställning hos viss eller vissa arbetsgivare, arbetsvillkoren beträffande sådan anställning skola vara de i avtalet angivna. För att kollektivavtal skall vinna tillämpning och utöva någon verkan förutsättes sålunda, att arbetsavtal mellan på visst sätt bestämda personer kommer till stånd. Ett utmärkande kännetecken för kollektivavtalet är emellertid att de arbetare, vilka genom detsamma tillförsäkras vissa arbetsvillkor, aldrig äro individuellt bestämda utan endast generellt angivas såsom tillhörande viss organisation eller yrke. Om åter en arbetsgivare uppgör ett gemensamt löneavtal med de i hans företag anställda, individuellt bestämda arbetarna, föreligger intet kollektivavtal, utan i själva verket har man här lika många individuella arbetsavtal, som det finnes arbetare i företaget.

Men det kollektiva avtalet kan icke heller inordnas under någon annan av de avtalstyper, som sedan gammalt varit erkända av lagstiftningarna, utan är en fullkomligt ny rättsfigur, som i själva verket icke kan tillfredsställande regleras

med tillhjälp blott av privaträttsliga principer. Kollektivavtalet har en alldeles bestämd tendens att antaga karaktär av objektiv rättsnorm, och i den mån denna tendens genom lagstiftningens hjälp vinner förverkligande har institutet onekligen delvis förlagts inom den offentliga rättens område. Denna institutets dubbelnatur bereder betydande svårigheter vid dess legislativa behandling och jag får framdeles i olika sammanhang tillfälle att återkomma till frågan.

Någon enhetlig internationell beteckning för det nya institutet har icke utbildat sig. Den i vårt land numera allmänt använda benämningen har den förtjänsten att den framhäver just det moment, som är det för avtalet karakteristiska. Fullkomligt analoga beteckningar hava vunnit burskap i Norge (*fællesoverenskomst*), Danmark (*kollektiv Overenskomst*), Österrike (*Kollektivvertrag*) samt i Storbritannien (*collective bargaining*). I Tyskland har man däremot mer och mer börjat använda termen *Tarifvertrag* och detta exempel följes i Schweiz och Finland. Denna benämning kan dock ej anses fullt täcka institutets innehåll. Visserligen utgjorde avlöningsvillkoren, tarifferna, ursprungligen det egentliga föremålet för detta slag av överenskommelser och fortfarande bilda de kollektivavtalens huvudsakliga innehåll. Under kollektivavtalets fortgående utveckling hava emellertid även andra frågor i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare gjorts till föremål för kollektiv reglering och av parterna å ömse sidor ansetts lika eller mera viktiga än lönevillkoren. Vid sådant förhållande kan det ej anses lyckligt att i institutets benämning ensidigt framhäva dessa senare. En tredje terminologisk grupp bildas av de romanska rättssystemen. Ännu för några år sedan sammanblandade den franska rättsvetenskapen allmänt det kollektiva avtalet samt det kollektiva arbetsavtalet och använde termen *contrat col-*

lectif de travail såsom beteckning för båda nämnda företeelser. Sedan åtskillnaden dem emellan blivit utredd, har man inskränkt användningen av ifrågavarande term till det kollektiva arbetsavtalet och i stället för det kollektiva avtalet i teknisk mening infört benämningen *convention collective de travail* eller den ännu noggrannare *convention collective relative aux conditions du travail.* Det nederländska lagspråket gör sig skyldigt till samma fel som den äldre franska terminologien och legaliserar den felaktiga beteckningen *collectieve arbeidsovereenkomst.* Det italienska språkbruket åter synes komma att fastslå termen *concordato di lavoro,* i vilken man möjligen är berättigad inlägga en avsiktlig rättelse av den förut allmänt gängse termen *contratto collettivo di lavoro.* En ställning för sig intager den av de australiska lagstiftningarna använda benämningen *industrial agreement.* Nära densamma står slutligen den flamländska beteckningen *gemeenschappelijk beroepsverdrag,* gemensamt yrkesavtal, vilken tydligen avser att markera skillnaden mellan förevarande institut och det kollektiva arbetsavtalet.

I. Översikt av föreliggande lagar och lagförslag.

Vid den ovan gjorda bestämningen av det kollektiva avtalets rättsliga natur framhölls, att institutet icke vore av rent privaträttslig karaktär utan i sig inneslöt moment, som delvis förlade det inom den offentliga rättens område. Redan denna omständighet har föranlett att de olika lagarbetena inbördes förete en ganska ringa överensstämmelse, i det några nöjt sig med att reglera institutet på rent privaträttslig grund, andra åter mer eller mindre starkt betonat den offentligträttsliga sidan. Även den betydande olikhet, som råder mellan de olika ländernas sociala och ekonomiska förhållanden samt mellan de rättssystem, i vilka institutet skall infogas, har naturligtvis i sin mån medverkat till att lagstifningen rörande detta ämne erbjuder en föga enhetlig bild.

I *STORBRITANNIEN*, det kollektiva avtalets klassiska land, har man ännu ej upptagit institutet till legislativ reglering. Överhuvud är man ju där föga benägen att gripa till *statute law*, i den händelse den av praxis ledda rättsutvecklingen synes lämna tillfredsställande resultat, och på självhjälpens väg hava arbetsgivarna och arbetarna även lyckats åstadkomma såväl lämpliga former för kollektivavtals åvägabringande som någorlunda betryggande garantier mot avtalsbrott. De regler, som sålunda utbildats, sakna dock all rättslig giltighet. *The Trade Union Act* av 1871, som åt fackföreningarna förlänar en viss rättskapacitet, stadgar nämligen samtidigt (s. 4) att mellan fackföreningsmedlemmar ingångna avtal rörande de villkor, under vilka medlemmarna antaga eller giva arbete

eller rörande inbetalning av avgifter eller böter till fackföreningen ävensom avtal, som fackföreningar sluta med varandra inbördes, ej kunna göras gällande genom talan vid domstol. Ett kollektivavtal, ingånget mellan två eller flera organisationer, anses därför enligt engelsk rätt ej grundlägga rättigheter och förpliktelser, utan dess genomförande blir en ren maktfråga. Däremot anses det vara tveksamt, huruvida ett kollektivavtal, som ingås mellan en arbetarfackförening, å ena, samt en enskild eller flera enskilda arbetsgivare, vilka ej bilda någon organisation, å andra sidan, är rättsligen giltigt. Avgörandet beror på det svar man giver på den mycket omstridda frågan, huruvida fackföreningar över huvud kunna ingå avtal med rättsligen bindande verkan.

Emellertid hava förslag ej saknats att genom ändrad lagstiftning angående fackorganisationerna bereda det kollektiva avtalet civilrättslig giltighet. Inom den stora *Commission on labour* av 1893 föreslog en minoritet,[1] att fackföreningar och arbetsgivareorganisationer, som omfattade hela yrken, borde uppmuntras att förvärva rättskapacitet samt att de skulle uttryckligen berättigas att avsluta lagligen bindande kollektivavtal med den verkan att de bleve skadeståndsskyldiga på grund av avtalsbrott, vartill deras medlemmar gjorde sig skyldiga, samt att de skulle vara befogade att genom böter tvinga sina medlemmar att ställa sig avtalet till efterrättelse. Ytterligare är att anteckna, att majoriteten inom *Commission on trade disputes and trade combinations,* vars report avgavs i februari 1906, föreslog[2] upphävandet av ovan omnämnda stadgande att avtal mellan fackföreningar ej kunna göras gällande — detta i syfte att bereda fackföreningarna möjlighet att ingå bindande avtal. In-

[1] Se Sidney and Beatrice Webb, Industrial Democracy, sid. 218 och 534.
[2] Report sid. 16 punkt 66, (7).

tet av dessa förslag har dock vunnit gillande av lagstiftningen utan denna har snarare genom *Trade disputes act* den 21 december 1906 minskat det rättsskydd, som dessförinnan kunnat tillkomma det kollektiva avtalet. Genom nämnda lag befriades nämligen fackförening från all skadeståndsskyldighet för rättsstridig handling, som begåtts av fackföreningen eller å dess vägnar med hänsyn till eller till främjande av en arbetstvist. För närvarande synes icke förefinnas någon tanke på att genom lagstiftning[1] reglera det kollektiva avtalet.

Enahanda är förhållandet i *AMERIKAS FÖRENTA STATER.* Ehuru institutet därstädes vunnit en synnerligen vidsträckt användning, varken finnes någon lagstiftning i ämnet eller synes sådan vara påtänkt, och liksom i Storbritannien berövar även den amerikanska lagstiftningen om fackorganisationernas rättsliga ställning det kollektiva avtalet dess kraftigaste rättsskydd. Enligt en för hela unionen gällande lag af den 29 juni 1886 kan visserligen varje *National trade union,* varmed förstås en fackförening, som har två eller flera avdelningar i olika stater eller territorier, låta inkorporera sig och förvärvar därigenom förmåga att såväl tala som svara inför domstol. Samma ställning kan enligt vissa staters särskilda lagstiftningar vinnas av varje trade union (New York, Michigan, Iowa, Kansas, Maryland, Massachusetts, Louisiana, Pennsylvania). Alltid äga dock föreningarna att själva bestämma, huruvida de vilja inkorporera sig och därmed förvärva rättskapacitet. Låter en fackförening ej inkorporera sig, utgör den enligt såväl den

[1] Det genom Trade Boards Act den 20 oktober 1909 införda systemet med lönenämnder har ej något gemensamt med det kollektiva avtalet. Det avser att, i ändamål att förhindra utsvettning inom vissa grenar av hemindustrien, för dessa på rent offentligträttslig väg fastställa minimilöner. Principen är densamma, som ligger till grund för lagstiftningen i den australiska staten Victoria, varom se nedan sid. 40—41.

unionella som de särskilda staternas lagstiftning endast en sammanslutning mellan ett antal personer och blott dessa senare innestå för gemensamt företagna handlingar. I själva verket synas också åtminstone arbetstagarnas organisationer i regel vara föga böjda för inkorporering. Att det kollektiva avtalet trots nu anmärkta omständigheter kunnat tillvinna sig de båda sidornas förtroende torde bero därpå att dess verkan redan såsom blott social företeelse är så betydande. De särskilda avtalen gälla ofta inom en hel förbundsstat eller till och med inom flera stater[1] och en strid mellan parterna skulle därför sätta så stora intressen på spel, att hänsynen därtill i regel torde utgöra en tillräckligt kraftig garanti mot avtalsbrott.

Icke heller i *TYSKLAND* har lagstiftningen ännu upptagit det kollektiva avtalet till behandling. Visserligen lämnas i *Gesetz betreffend die Gewerbegerichte* den 29 juli 1890 några bestämmelser angående överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare, som avslutas inför Gewerbegericht, samt angående av densamma meddelade skiljedomar, som de tvistande parterna därefter förklara sig vilja acceptera, men därmed har icke avsetts att giva något erkännande åt det kollektiva avtalet. Lagstiftningen nöjer sig emellertid ej med denna rent negativa ståndpunkt utan har alltjämt från den äldre rätten bibehållit vissa stadganden, som direkt motarbeta institutets utveckling. I Gewerbeordnung § 152 Abs. 2 förklaras nämligen att därest avtal eller sammanslutningar ingåtts i ändamål att förskaffa deltagarna förmånligare löne- och arbetsvillkor, skall

[1] Den utförligaste framställningen af det kollektiva avtalet i U. S. A. lämnas i Reports of the industrial commission on labor organizations, labor disputes, and arbitration, and on railway labor. Volume XVII, Washington 1901 sid. LXXIV—XCIX och 325—422. Jmfr även Gilman, anf. arb. sid. 62—128.

det stå en var deltagare fritt att frånträda avtalet eller sammanslutningen och kan därefter ej mot honom framställas något anspråk på grund av avtalet. Därjämte stadgas i Gewerbeordnung § 153 straff av fängelse intill tre månader för den, som medelst kroppsligt tvång, hotelser, ärekränkning eller bojkottning förmår eller söker förmå någon att deltaga i eller ställa sig till efterrättelse dylika avtal eller hindrar eller försöker hindra någon från att träda tillbaka från dem. Ännu så sent som 1908 ansågos dessa stadganden vara fullt tillämpliga å kollektivavtal. Genom åtskilliga i brottmål meddelade utslag förklarade nämligen Reichsgericht, att ett tariffavtal, som avslutats av representanter för såväl arbetsgivare som arbetstagare, vore att betrakta såsom en koalition enligt nämnda lagrum, och i ett av nämnda utslag blev en fackförenings förtroendeman, som genom hot om blockad sökte förmå en arbetsgivare att ställa sig en antagen lönetariff till efterrättelse, på grund därav ådömd straff enligt Gewerbeordnung § 153. Den sålunda av Reichsgericht hävdade ståndpunkten måste tydligen på grund av stadgandet i 152 § Gew. O. draga med sig den konsekvensen att ett kollektivavtal ej är bindande för de av detsamma berörda arbetsgivarna och arbetarna. Ifrågavarande lagtolkning, som av en mängd auktoriteter inom rättsvetenskapen förklarades vara oriktig, är emellertid numera övergiven, i det Reichsgericht genom dom den 20 januari 1910 i ett tvistemål[1] förklarat ett kollektivavtal vara rättsligen giltigt samt utdömt skadestånd på grund av brott mot detsamma.

Huruvida en legislativ reglering av institutet är att inom den närmaste tiden förvänta, synes vara mycket tvivelaktigt. Den

---

[1] Deutsche Juristen-Zeitung XV Jahrg. sid. 313. Jmfr. von Landmann ibd. sid. 497—499 och Soziale Praxis XIX Jahrg. sp. 615—618.

tyska storindustriens målsmän äro av skäl, för vilka förut[1] redogjorts, föga böjda för en lagstiftning men i övrigt lära arbetsgivarna önska en sådan. Inom riksdagen hava också såväl centerpartiet som det national-liberala partiet upprepade gånger framställt förslag om skrivelse till riksregeringen med begäran om en legislativ reglering, men nämnda förslag hava icke vunnit majoritet. Sannolikt torde till denna utgång hava medverkat, att det socialdemokratiska partiet, vilket före de sista nyvalen var det näst största inom tyska riksdagen, intager en avvisande hållning under förmenande att en lagstiftning om kollektivavtal i praktiken skulle bliva en ny undantagslagstiftning, riktad mot arbetarna, och att särskilt ett legaliserande av principen om fackföreningarnas skadeståndsskyldighet skulle verka hämmande på arbetarrörelsen. De fria fackföreningarna liksom även de kristliga och de Hirsch-Dunckerska hava däremot på sina partimöten antagit resolutioner, i vilka uttalas fordran på en legislativ grundval för den kollektiva regleringen av arbetsförhållandena. Ännu större uppmärksamhet förtjänar den omständigheten att 1908 års tyska juristmöte efter ingående behandling av frågan antog en resolution[2] av följande innehåll: Juristmötet förordar 1) en reform av den industriella koalitionsrätten i enlighet med tidigare mötesbeslut, 2) undanröjande av de hinder, som enligt den gällande civillagstiftningen göra det omöjligt för fackföreningar att förvärva rättskapacitet, 3) en legislativ reglering av arbetstariffavtalet, därvid allt offentligträttsligt tvång undvikes, full frihet vid avslutandet och genomförandet av avtalen garanteras, möjlighet beredes att få tariffavtalen registrerade hos industridomstol, en frist bestäm-

---

[1] Ovan sid. 4—5.

[2] Verhandlungen des neunundzwanzigsten deutschen Juristentages zu Karlsruhe. Fünfter Band sid. 19—20 och 111—112.

mes, inom vilken medlemmar av fackföreningar kunna genom anmälan hos registreringsmyndigheten undandraga sig tariffavtalet, samt fastslås, att arbetstariffavtal, vilka ingåtts i föreskriven form, utöva omedelbar rättsverkan på de inom deras giltighetsområde avslutade arbetsavtalen. Inom riksregeringen synes man ännu ej hava kommit till någon bestämd ståndpunkt. Under det statssekreteraren för riksjustitiedepartementet såsom sin åsikt uttalat[1] att det vore högeligen önskvärt att en legislativ reglering av institutet snarast komme till stånd, förklarade ungefär samtidigt statssekreteraren för inrikesdepartementet (nuvarande rikskanslern von Bethmann-Hollweg) att enligt hans mening en lagstiftning ej vore behövlig utan att institutets vidare utveckling framdeles såsom hittills kunde överlämnas åt praxis. Man torde icke misstaga sig, om man tolkar den tyska regeringens ställning i frågan sålunda, att regeringen ej skulle hysa några betänkligheter mot en lagstiftning, som endast avsåge att reglera kollektivavtalet, men att den ej är villig att vidtaga den reform av lagstiftningen angående koalitionsrätten, som är en nödvändig förutsättning för en tillfredsställande lösning av förstnämnda fråga. I detta sammanhang förtjänar för övrigt antecknas, att den tyska lagstiftningen redan i ett speciellt fall erkänt det kollektiva avtalet såsom rättslig företeelse. I lagen den 25 maj 1910 angående kalisalter stadgas nämligen att vissa för kaliverksägare ofördelaktiga bestämmelser i lagen ej skola äga tillämpning på de kaliverk, vid vilka löne- och arbetsvillkoren äro reglerade genom avtal, som ingåtts mellan ägaren och en genom sluten omröstning fastställd majoritet av arbetarna. De kaliverksägare, som ingått kollektivavtal med sina arbetare, hava sålunda erhållit en privilegierad ställning.

I avvaktan på lagförslag från regeringens sida hava emel-

[1] Se Soziale Praxis XVII Jahrg. sp. 600.

lertid inom den tyska rättsvetenskapen från olika håll framkommit detaljerade förslag med fullt utarbetad lagtext. De mest beaktansvärda av dessa äro två, som framlagts, det ena[1] av professor *Eduard Rosenthal* i Jena och det andra[2] av Magistratsrat *Paul Wölbling* i Berlin. Båda förslagen avse att i främsta rummet giva institutet en privaträttslig reglering men taga samtidigt all hänsyn till dess sociala uppgifter. Framför allt betona båda starkt kollektivavtalets uppgift att vidmakthålla arbetsfreden och innehålla därför mycket långt gående förbud mot användande av kampmedel under den tid kollektivavtal är gällande. Ett tredje lagförslag, som framlagts[3] av *Robert Schmidt,* innehåller endast bestämmelser, enligt vilka ett kollektivavtals giltighetsområde kan utvidgas till att omfatta alla företag inom det ifrågavarande yrket. Förslaget synes icke vara förtjänt av någon uppmärksamhet.

Det europeiska land, som först av alla erhöll en lagstiftning angående det kollektiva avtalet, var den schweiziska kantonen *GENÈVE.* Institutet upptogs där till behandling i sammanhang med frågan om medling och skiljedom i arbetstvister och kom redan därigenom att erhålla en reglering av övervägande offentligträttslig karaktär. För det sätt, varpå uppgiften löstes, var därjämte bestämmande att lagstiftningen i ämnet ej fick komma i strid med någon förbundslag eller beröra någon fråga, som var förbehållen förbundslagstiftningen, eller göra någon inskränkning i de enskildas avtalsfrihet.[4] På grund därav var lagstiftningen nödsakad att inskränka

---

[1] Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages. Tübingen 1908.

[2] Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, i Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XXIX Band, 1909, sid. 481—512 och 869—894.

[3] I Sozialistische Monats-Hefte 1908 sid. 499.

[4] Jmfr Sigg, Ein Gesetz über Arbeitstarife und Kollektivstreitigkeiten i Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik XVIII 1903 sid. 344—354.

sig till att anvisa de former, i vilka ett kollektivavtal skulle åvägabringas för att erhålla giltighet, samt bestämma att detsamma skulle gälla såsom sedvänja, *usage*, därest det icke vore stridande mot förbundslagstiftningen eller bestämmelse i arbetsavtalet. Detta blev också innehållet i lagen den 20 februari 1900. D nna ersattes den 26 mars 1904 af en ny, till vilken ansluter sig ett reglemente av den 14 juni 1904. Dessa författningar[1] hava dock endast ändrat vissa detaljer i 1900 års lag men ej rubbat dess ovan angivna grundprincip.

Närmast i ordningen kom *ÖSTERRIKE*, vars lagstiftning i ämnet promulgerades den 5 februari 1907 och har sin plats i Gewerbeordnung.[2] Det av densamma behandlade institutet har dock föga gemensamt med kollektivavtalet sådant detta utbildats i andra länder. Först och främst falla inom lagens rayon endast de såsom hantverk drivna yrkena men ej industrien. Därtill kommer emellertid, att den kollektiva reglering av arbetsvillkoren, som genom nämnda lagstiftning vunnit erkännande, försiggår i så rent offentligrättsliga former, att den icke alls har karaktär av avtal. De yrkesföreningar (Genossenschaften), som skola finnas inom de olika yrkena (Gew. O. § 106), hava nämligen erhållit befogenhet att, enhvar inom sitt yrke, meddela bestämmelser angående den dagliga arbetstidens början och slut, angående vilotider, arbetslönens höjd och tiden för dess utbetalande samt angående uppsägningstiden. Därest dessa bestämmelser tillkommit i vissa föreskrivna former och efteråt erhållit stadfästelse av viss myndighet, erhålla de ka-

---

[1] Deras text finnes intagen i Annuaire de la législation du travail. 8:e Année 1904 sid. 512—526.

[2] Se Kafka i Zeitschrift für Notariat und freiwillige Gerichtsbarkeit in Österreich 1910 sid. 99—100, Ehrenzweig i Gewerbe- und Kaufmannsgericht. 15 Jahrg. 1910 sid. 380—382, Kobatsch i anf. Verhandlungen des deutschen Juristentages, Vierter Band sid. 46—48.

raktär av subsidiärt verkande usancer. Den nya lagstiftningen synes dock icke hava tillvunnit sig någon större sympati, i det att av 187 kollektivavtal, som avslutats under förra hälften av år 1909, endast fem upprättats i den av densamma föreskrivna ordning. Ett nytt steg har emellertid tagits genom lagen den 16 januari 1910 angående ändring i lagen om handelsbiträden, i det densamma verkligen synes avse att legalisera en på avtal grundad kollektiv reglering av arbetsvillkoren. För närvarande pågå förarbeten för en lagstiftning angående kollektivavtal inom hemarbetsindustrien.

Institutets rättsliga reglering i *RYSSLAND* påminner ganska mycket om 1907 års österrikiska lagstiftning. I orter med mera utvecklat näringsliv kan nämligen av vederbörande guvernementsregering inrättas yrkesföreningar, bestående av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Bland dessa föreningars uppgifter ingår jämväl att upprätta lönetariff för de olika yrkena och i den mån sådan kommit till stånd äro på grund av stadgande i ryska civillagen art. 222 arbetsgivare inom yrket bundna av densamma. Även en annan för Ryssland karakteristisk företeelse torde böra i detta sammanhang påpekas. Inom åtskilliga yrken är det synnerligen vanligt, att arbetstagarna sammansluta sig till ett arbetslag och såsom sådant åtaga sig arbete. Arbetslönen bestämmes i så fall ej individuellt för varje medlem av arbetslaget utan är merendels ackordslön. De avtal, som ingås mellan arbetsgivare och dylika arbetslag, äro emellertid ej kollektiva avtal i teknisk mening utan kollektiva arbetsavtal. Därest arbetslaget antagit stadgar och jämlikt ett kejserligt dekret den 14 juni 1902 å dem erhållit guvernementsregeringens stadfästelse, vinner det rättskapaciet och avtal, som ingås av detsamma, bliva i så fall vanliga arbetsavtal.

Av övriga europeiska länder kan endast *NEDERLÄNDERNA* framvisa lagstadganden i ämnet. Dessa hava tillkommit genom lagen den 13 juli 1907 angående ändring av vissa delar av den borgerliga lagboken.[1] Dessförinnan hade icke ens angående arbetsavtalet funnits andra bestämmelser än tre föga innehållsrika artiklar i *Burgerlijk Wetboek* av 1838 samt några stadganden angående förhyrning av sjömän i handelslagen. Efter ganska långvariga förarbeten framlade emellertid regeringen i maj 1901 för generalstaterna ett förslag till lagstiftning angående arbetsavtal, avsett att införas i den borgerliga lagboken. Förslaget blev kort därefter återtaget men framlades ånyo 1904 i omarbetat skick. Intet av dessa förslag innehöll dock något stadgande angående det kollektiva avtalet. Under förhandlingarna i kamrarna uttalades emellertid från olika håll den önskan, att även sistnämnda institut skulle erhålla legislativ reglering och regeringen framlade därför ett tilläggsförslag av dylikt innehåll. Efter åtskilliga omarbetningar av såväl detta som huvudförslaget blevo de antagna av båda kamrarna. Den nya lagen trädde i kraft den 1 februari 1909. Stadgandet angående det kollektiva avtalet meddelas i art. 1637 n. och innehåller blott en definition av begreppet samt bestämmelsen, att arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetare, vilket står i strid med ett kollektivavtal, av vilket båda äro bundna, kan förklaras ogiltigt på talan av envar, som vid det kollektiva avtalet varit part, med undantag av den arbetsgivare, som ingått arbetsavtalet. Redan erkännes emellertid tämligen allmänt,[2] att dessa bestämmelser äro otillräckliga och en kom-

---

[1] Lagens text i tysk öfversättning i Bulletin des internationalen Arbeitsamts Band VI sid 470—495.

[2] Jfr van Zanten i Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15 Jahrgang 1910 sp. 393.

mitté för utarbetande av förslag till lagstiftning angående bl. a. arbetstvister har för närvarande under övervägande frågan om en offentligträttslig reglering av institutet.

En ganska säregen mellanställning mellan de länder, som äga en lagstiftning angående det kollektiva avtalet, och dem, i vilka ett motsatt förhållande är rådande, intages av *DANMARK*. Själva institutet säknar rättslig reglering men genom *Lov den 12 April 1910 om Oprettelse af en fast Voldgiftsret* har skapats en särskild domstol för handläggning av arbetstvister, bland vilka framhållits just sådana, som röra kollektivavtal, ävensom stadgats påföljd för brott mot dylika avtal. Institutets föregående utveckling ansluter sig till följande data. De nu bestående kollektivavtalen hava framgått såsom resultat av den omfattande arbetskamp, som pågick från den 2 maj till den 8 september 1899. Till grund för dem ligger nämligen en överenskommelse, det s. k. Septemberforliget, som den 5 september 1899 ingicks mellan de båda sidornas huvudorganisationer, Dansk arbejdsgiver- og Mesterforening och De samvirkende Fagforbund. Denna överenskommelse innehåller dels stadganden angående formen för kollektivavtals avslutande samt organisationernas och deras medlemmars skyldigheter på grund av sådant avtal, dels vissa principiella bestämmelser angående organisationernas rätt att anordna eller godkänna arbetsinställelser, angående arbetets ledning, ackordsarbete, uppsägning av lönetariffer med mera. Den mera detaljerade regleringen av arbets- och lönevillkoren skedde däremot ej i nämnda huvudavtal utan överlämnades åt de kollektivavtal, som på grundval av detsamma sedan ingingos mellan de båda sidornas organisationer inom de särskilda yrkena. Dock skulle i dessa avtal ej få intagas bestämmelse, som strede mot huvudavtalets innehåll. I sammanhang med en den 17 augusti 1908 träffad

uppgörelse i en ny stor arbetskonflikt mellan ovannämnda huvudorganisationer tillsatte dessa en kommitté med uppdrag att förhandla dels om ett föreliggande förslag till skiljedomstolar i arbetstvister, dels om bestämmelser till förebyggande av strejk och lockout. Denna kommitté avgav den 12 januari 1910 till inrikesministeriet ett betänkande[1], däri framlades förslag till lag om upprättandet av en skiljedomstol i arbetstvister. Detta förslag ligger till grund för ovannämnda lag den 12 april 1910. I betänkandet tillkännagiva kommitterade att deras förhandlingar skulle fortsättas och närmast avse frågan om rätt att anordna sympatistrejk och sympatilockout. Dessa förhandlingar synas dock icke hava lett till något resultat, i det kommittén sedermera upplöst sig utan att avgiva något ytterligare betänkande.

I *BELGIEN* är lagstiftningens ställning till det kollektiva avtalet ungefär densamma som i Danmark. Lagen angående arbetsavtal avser enligt uttrycklig förklaring i dess första artikel endast sådana avtal, genom vilka en arbetare förbinder sig att förrätta arbete åt en arbetsgivare mot gottgörelse enligt någon mellan parterna överenskommen grund och icke heller i någon annan del av den belgiska lagstiftningen gives någon reglering av det kollektiva avtalet. Men lagen den 31 mars 1898 angående fackföreningar innehåller vissa stadganden, på grund av vilka det kollektiva avtalet icke blott måste betraktas såsom en av lagstiftningen erkänd företeelse utan detsamma även åtnjuter ett ganska avsevärt rättsskydd. Därest en fackförening uppfyllt de av lagen uppställda villkoren för förvärvande av rättssubjektivitet, erhåller den nämligen rätt att vid domstol utföra talan för tillvaratagande av de rättigheter, som tillkomma fack-

[1] Beretning fra Fællesudvalget af 17. August 1908 angaaende Arbejdsstridigheder. København 1910.

föreningsmedlemmarna i denna deras egenskap, envar medlem dock obetaget att antingen själv utföra sin talan eller biträda den av föreningen anhängiggjorda. Särskilt framhålles — och häri ligger lagens betydelse för det kollektiva avtalet — att föreningen kan vid domstol påyrka tillämpning av avtal, som av föreningen ingåtts för dess medlemmars räkning, ävensom utgivande till medlemmarna av skadestånd, vartill dessa kunna vara berättigade på grund av underlåtet uppfyllande å motpartens sida av dylikt avtal. Av förarbetena till fackföreningslagen[1] synes visserligen framgå, att lagstiftaren med ovan omförmälda stadganden endast avsett arbetsavtal, som ingåtts av förening å dess medlemmars vägnar, men allmänt erkännes dock att fackföreningar, som vunnit rättssubjektivitet, på grund av samma stadganden kunna ingå även kollektivavtal i teknisk mening.

Något förslag till särskild lagstiftning angående kollektivavtal har icke framkommit från regeringens sida. Däremot framlades 1908 i deputerade kammaren ett privat förslag[2] (den s. k. *Proposition Janson*), som för fullständighetens skull här skall refereras, ehuru dess betydelse för ifrågavarande ämne synes vara synnerligen ringa. Det vill tillåta personer, tillhörande samma eller närstående yrken, att sammansluta sig i sociétés de travail collectif i syfte att gemensamt åtaga sig utförandet av arbete. Sammanslutningens ledare skulle vara berättigad att med tredje person avsluta kollektiva arbetsavtal, vilka skulle vara bindande för de medlemmar, som skulle deltaga i arbetet, varjämte även sammanslutningen såsom sådan skulle innestå för avtalets fullgörande och för detta ändamål bilda en garantifond. De nu nämnda stadgandena avse ju dock endast att

[1] Jmfr. Gewerbe- und Kaufmannsgericht 15 Jahrg. 1910 sid. 373—375.
[2] Återgivet i Revue du Travail, Treizième Année, 1908, sid. 678.

legalisera det kollektiva arbetsavtalet. Men dessutom föreslås att sammanslutningens styrelse årligen skulle upprätta lönetariffer, grundade på de olika arbetsprestationernas natur och övriga omständigheter av beskaffenhet att inverka på beloppet av den lön, som borde tillkomma en var medlem; dessa tariffer skulle dock för att bliva gällande antagas av en majoritet inom sammanslutningen. Tydligen gör dock icke heller detta stadgande det i förslaget omhandlade institutet till något kollektivavtal utan innebär en reglering av lönevillkoren på grundval av ackordslöneprincipen. Förslaget i dess helhet synes därför knappast stå i något sammanhang med det institut, som här sysselsätter oss.

Av de lagförslag, som framkommit i åtskilliga andra europeiska länder, synas de, som under de senaste åren framlagts i *FRANKRIKE*, vara förtjänta av den största uppmärksamhet. De stå emellertid i så nära sammanhang med institutets föregående rättsutveckling, att jämväl grunddragen av denna här måste antydas. Ehuru den gällande lagstiftningen ej innehåller några bestämmelser, som direkt avse kollektiva avtal, anses dessa dock av lagskipningen vara fullt giltiga och rättsligen bindande. Detta sakernas tillstånd sträcker sig emellertid ej längre tillbaka i tiden än till utfärdandet av lagen den 21 mars 1884 angående fackföreningar. Dessförinnan icke blott saknade de kollektiva avtalen rättsligt skydd, utan lagstiftningen ställde sig tvärtom hindrande i vägen för institutets utveckling. En lag den 14 och 27 juni 1791 *(Loi Chapelier)* hade förnyat äldre tiders koalitionsförbud[1] och i *Code pénal* art. 414, 415, 416 blev praktiskt sett varje koalition belagd med straff. Men då en koalition, åtminstone å arbetarnas sida, är en nödvändig förutsättning för åstadkommandet av kollektivavtal, måste tyd-

[1] Se Moissenet anf. arb. sid. 16—17.

ligen detta institut föra en tynande och osäker tillvaro, så länge nämnda lagstiftning var rådande. Genom en lag den 25 maj 1864 blevo emellertid nämnda artiklar i strafflagen sålunda ändrade, att koalitioner blevo tillåtna under förutsättning att de icke åstadkommits genom våld, hot eller bedrägeri. Därmed var även en möjlighet skapad att avsluta kollektiva avtal. Fortfarande saknade dock dessa all rättslig grundval. Även om ett kollektivavtal efter utfärdandet av 1864 års lag måste betraktas såsom en fullt giltig rättsföreteelse, var ännu dock ej åt kontrahenterna möjlighet beredd att göra sina rättigheter på grund av kontraktet gällande. Först och främst var nämligen på grund av den sedvanerättsliga satsen »*nul en France ne plaide par procureur*» representanten för en koalition i fullkomlig saknad av aktiv processlegitimation och vidare låg på grund av den dåvarande franska lagskipningens individualistiska karaktär den fara nära, att kollektivavtal skulle betraktas såsom ett avtal, som inskränkte den enskilde arbetstagarens eller arbetsgivarens frihet, samt på grund därav förklaras vara ogiltigt. I själva verket har under hela tidrymden mellan 1864 och 1884 frågan om kollektivavtals giltighet blott en gång varit föremål för domstols prövning och frågan besvarades då nekande. I en dom av 1876 förklarades nämligen, att då kollektivavtal uteslöt ett individuellt bestämmande av lönen och minoriteten bland ett syndikats medlemmar voro bundna av majoritetens beslut samt den individuella friheten sålunda kränktes, måste ett dylikt avtal såsom stridande mot offentlig ordning betraktas såsom ogiltigt.

Genom lagen den 21 mars 1884 bortföllo emellertid de väsentligaste av de hinder, som förut stått i vägen för institutets utveckling. Ovannämnda lag av 1791 samt art. 416 i *Code pénal* upphävdes fullständigt och vissa i andra delar av lag-

stiftningen gjorda inskränkningar i föreningsrätten förklarades icke vidare skola vara tillämpliga å fackföreningar. Dessa kunde därjämte genom inregistrering hos viss offentlig myndighet vinna en ganska vidsträckt rättskapacitet.[1] Då fackföreningarna vidare enligt lagen skulle hava till uteslutande ändamål att undersöka och tillvarataga ekonomiska, industriella, kommersiella eller inom lantbruket fallande intressen, kunde ej längre råda något tvivel om att kollektivavtal, som ingåtts av fackförening, å vilken 1884 års lag var tillämplig, vore rättsligen bindande. Lagskipningen ställde sig även uttryckligen på denna ståndpunkt. Däremot var fortfarande oavgjort, huruvida kollektivavtal, som ingåtts av en lös koalition eller av en fackförening, som ej ställt sig till efterrättelse föreskrifterna i 1884 års lag, ägde giltighet. I någon mån har denna fråga blivit löst genom föreningslagen den 1 juli 1901. Genom denna bereddes nämligen tillfälle för fackföreningar att såsom vanliga föreningar förvärva rättskapacitet i den uti 1901 års lag föreskrivna ordning och kollektivavtal, som ingåtts av fackförening, som begagnat sig av denna utväg, har därför ansetts giltigt.

I längden kunde dock det nu skildrade rättstillståndet ej anses tillfredsställande och gång på gång framkom även tanken på en lagstiftning.[2] I de tidigare förslagen berör-

---

[1] Jmfr. mitt arbete Några hufvudpunkter i utländsk lagstiftning angående rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetstagare. Stockholm 1908 sid. 30 (Upplagan 1910 sid. 21).

[2] Så redan 1876 i ett förslag av Lockroy (Proposition de loi relative à la reconnaissance légale, à l'organisation et au fonctionnement des chambres syndicales, patronales et ouvrières) och sedermera i förslag 1894 av Mesureur (Proposition de loi sur la création de conseils du travail), 1895 av Goblet (Proposition de loi sur le contrat de louage d'ouvrage), 1899 av Waldeck-Rousseau (Projet de loi portant modification à la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels), 1900 av Waldeck-Rousseau och Millerand (Projet de loi

des emellertid det kollektiva avtalet endast mera i förbigående såsom en detalj i lagarbeten angående andra ämnen och en redogörelse för dessa lagstiftningsförsök skulle därför knappast lämna någon behållning. Såsom självständig lagstiftningsuppgift behandlades institutet först i ett inom *La société d'études législatives* utarbetat förslag,[1] som offentliggjordes år 1904. Detta blev i ganska stor utsträckning lagt till grund för vissa delar av ett regeringsförslag till lag angående arbetsavtal, som den 2 juli 1906 framlades för deputerade kammaren[2] av ministern för handel, industri och arbete Gaston Doumergue. Dess titel II (art. 12—20) är ägnad åt det kollektiva avtalet, vilket definieras såsom en överenskommelse, föregående det individuella arbetsavtalet, genom vilken fastslås vissa bestämmelser i de individuella avtal, som kommo att avslutas mellan personer, vilka äro berättigade att påfordra tillämpning av kollektivavtalet. Över förslaget avgavs av vederbörande utskott ett vidlyftigt betänkande[3] däri regeringsförslaget i nu ifrågavarande del avstyrktes och i stället hemställdes att lagstiftningen rörande detta ämne skulle begränsas till ett nytt stadgande i *code civil*, innefattande allenast ett principiellt erkännande av det kollektiva avtalet såsom rättsinstitut. Någon behandling av frågan i kammaren hann icke äga rum, innan legislaturen med maj månad 1910 utlöpte. Regeringsförslaget hade emellertid dessförinnan blivit föremål för en ingående granskning inom fackmannakretsar[4] och ett betydande

sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail), 1901 av Basly (Proposition de loi sur le salaire minimum des salaires) m. fl.

[1] Bulletin de la Société d'études législatives 1904 sid. 465.

[2] Chambre des députés. Session de 1906. N:o 158.

[3] Chambre des députés. Session de 1907. N:o 1409. Rapporteur var M. Chambon.

[4] Särskild uppmärksamhet förtjäna förhandlingarna inom Association nationale française pour la protection légale des travailleurs (se dess Publica-

bidrag till frågans lösning hade lämnats genom ett nytt förslag, som utarbetats inom ovannämnda Société d'études législatives och år 1907 offentliggjorts.[1] Även detta kom att tjäna till förebild för ett regeringsförslag. Den 11 juli 1910, omedelbart efter den nyvalda kammarens sammanträdande, framlade nämligen ministären Briand ett förslag till lag om kollektivaftal,[2] som i nästan alla punkter ansluter sig till sällskapets sistnämnda förslag. Regeringsförslaget av 1910 utgör tills vidare det sista momentet i institutets legislativa behandling i Frankrike. Det är liksom de övriga ovan nämnda av övervägande privaträttslig karaktär, om ock med eftergifter åt offentligträttsliga principer.

I *SCHWEIZ* föreligga åtskilliga förslag, vilka avse att införliva institutet med den privaträttsliga förbundslagstiftningen. Denna är för närvarande sammanförd i *Schweizerisches Zivilgesetzbuch* av den 10 december 1907, vilken innehåller personrätt, familjerätt, arvsrätt och sakrätt, samt *Bundesgesetz über das Obligationenrecht* av den 14 juni 1881. Denna senare innehåller i likhet med de flesta gällande civillagar ytterst torftiga bestämmelser angående arbetsavtalet men är i denna liksom i övriga delar för närvarande under omarbetning. Initiativet härtill torde beträffande arbetsavtalet hava utgått från schweiziska juristföreningen, som på sitt årsmöte 1902 antog en resolution, däri uttalades önskan att vid den förestående revisionen av obligationsrätten arbetsavtalet måtte erhålla en ingående reglering samt därvid hänsyn tagas jämväl till det kollektiva avtalet. Ett första steg i dylik riktning togs redan

tions: Quatrième série, Paris 1907 och Cinquième série N:o 3, 1908) samt inom Fédération des industriels et des commerçants français (se dess Bulletin mensuel, Cinquième année 1908 N:o 5).

[1] Bulletin de la Société d'études législatives VI (1907) sid. 185—207.

[2] Chambre des députés. Session de 1910 N:o 298.

i ett förslag om obligationsrättens infogande i civillagboken, som 1905 av förbundsrådet framlades för förbundsförsamlingen.[1] Dess behandling av det kollektiva avtalet var inskränkt till ett uttalande (art. 1371 st. 2), att innehållet i arbetsavtal kunde fastställas genom avtal mellan arbetsgivaren och fackföreningar. Dock fanns därjämte ett annat stadgande (art. 1373), som, ehuru ej direkt avseende kollektivavtal, hade betydelse även för detta institut. Efter vederbörande fackföreningars hörande skulle nämligen förbundsrådet och kantonsregeringarna kunna upprätta normalavtal för särskilda slag av arbetsavtal, därvid de av kantonsregering upprättade dock skulle underställas förbundsrådet. Sedan dylikt normalavtal blivit offentliggjort, skulle dess innehåll gälla mellan parterna i arbetsavtal, såvida ej annat överenskommits. Enligt beslut av förbundsförsamlingen blev emellertid behandlingen av hela lagförslaget uppskjuten till dess den nya civillagboken trätt i kraft. Under tiden granskades detsamma av en stor kommitté, sammansatt av jurister samt representanter för arbetsgivare och arbetare, och i juni 1909 framlade förbundsrådet ett nytt förslag,[2] som något mera detaljerat än det föregående reglerade det kollektiva avtalet. Bestämmelser meddelas nämligen (art. 1371 bis, 1371 ter) angående formen för avtalets ingående samt dettas rättsliga verkan. Nyssnämnda stadgande angående normalavtal bibehölls (art. 1373). Detta lagförslag blev i vissa punkter ytterligare omarbetat av det utskott, till vilket ständer-

[1] Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zu einem Gesetzesentwurf betreffend die Ergänzung des Entwurfes eines schweizerischen Zivilgesetzbuches durch Anfügung des Obligationenrechtes und der Einführungsbestimmungen vom 3. März 1905.

[2] Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung betreffend die Revision des Obligationenrechts.

rådet hänvisat detsamma, varefter det i sin nya formulering antogs av ständerrådet den 17 juni 1910. Huruvida det sedermera antagits även av nationalrådet och blivit upphöjt till lag är mig obekant.

Vid sidan av de nu nämnda regeringsförslagen förtjäna även två privata förslag beaktande. Båda hava tillkommit på initiativ av det socialdemokratiska partiet, vilket i Schweiz ej såsom i Tyskland ställer sig avvisande gentemot förevarande lagstiftning utan tvärtom omfattar den med största intresse. Det ena förslaget offentliggjordes[1] redan år 1901 och är på uppdrag av Grütliföreningen utarbetat av Kassationsgerichtspräsident *Georg Sulzer* i Zürich och professor *Philipp Lotmar* i Bern. I tio artiklar giver det åt kollektivavtalet en ingående reglering på rent privaträttslig grund. Det andra förslaget[2] blev år 1909 av schweiziska socialdemokratiska partidagen inlämnat till förbundsrådet och förbundsförsamlingen. Det är på uppdrag av partidagen utarbetat av en kommitté, av vilken bl. a. även professor Lotmar var medlem, och avser att reglera frågan om arbetarskydd överhuvud. Av dess 84 artiklar äro sju ägnade kollektivavtalet och meddela förutom en legaldefinition bestämmelser angående formen för avtalets ingående samt angående dess innehåll, giltighetsområde och rättsverkningar.

I *ITALIEN* kom det kollektiva avtalet först tämligen sent till användning men har på kort tid nått en betydande utbredning inom såväl industrien som jordbruksnäringen. Redan från början uppmärksammades det av rättsvetenskapen och den ita-

---

[1] I Monatsblätter des schweizerischen Arbeitersekretariats. Zweiter Jahrgang N:o 23—25. Zürich Juni 1901.

[2] Zur Revision des Fabrikgesetzes. Gesetzentwurf des schweizerischen Arbeiterbundes. (Utan tryckort och tryckår.)

lienska doktrinen intager fortfarande en rangplats på detta område vid sidan av den tyska och den nederländska. Sedan lagstiftningen börjat sysselsätta sig med institutet, har även den hastigt nog kunnat framvisa betydande resultat. Ett förslag till lag om arbetsavtal, som den 26 november 1902 framlades av regeringen för deputerade kammaren, utgör ett första steg i riktningen mot det kollektiva avtalets erkännande, i det förslaget lämnar en om ock föga tillfredsställande reglering av det kollektiva arbetsavtalet. Detta lagförslag kom ej under behandling i parlamentet men överlämnades sedermera av regeringen till granskning av Högsta arbetsrådet. Inom detta enade man sig därom att det kollektiva avtalet borde regleras i en särskild lag. Till referent för denna fråga utsågs professor *Giuseppe Messina,* som utarbetade ett vidlyftigt betänkande, på grundval av vilket sedermera långvariga förhandlingar inom arbetsrådet ägde rum. Resultatet av dessa blev ett år 1907 offentliggjort omfattande lagförslag angående det kollektiva avtalet samt fackföreningarnas rättskapacitet i den mån sistnämnda fråga sammanhängde med den förra.[1] Liksom övriga mera utförliga förslag har även detta italienska måst vid bestämmandet av det kollektiva avtalets personliga giltighetsområde samt påföljderna av brott mot avtalet i viss mån bygga på principer, som falla utom privaträttens område, men såsom helhet betraktat tillhör detsamma den privaträttsliga typen. Förslaget, som i den avfattning, vari det offentliggjordes av arbetsrådet, ej hade form av lagtext, är för närvarande föremål för fortsatt bearbetning.

---

[1] Messinas betänkande samt arbetsrådets förhandlingar och slutliga förslag finnas intagna i Atti del Consiglio Superiore di lavoro IX Sessione Giugno 1907. Se även Messina i Gewerbe- und Kaufmannsgericht 15 Jahrg. 1910 sp. 399—408.

De försök att reglera institutet, som blivit gjorda i *NORGE*, synas redan från början hava gått i offentligträttslig riktning. Ett förslag till lag om registrerade fackföreningar samt medling och skiljedom i arbetstvister, som i december 1902 framlades för stortinget,[1] innehöll sålunda ett stadgande (§ 6) att, därest en registrerad fackförening inblandade sig i tvist angående arbetsförhållande, vilken berörde någon av föreningens medlemmar, hade fackföreningen att inträda såsom part i stället för de medlemmar, som berördes av tvisten, och avgörandet av denna blev i så fall bindande för samtliga medlemmar av föreningen. Då därjämte varje tvist, i vilken en registrerad fackförening inträdde såsom part, skulle vara underkastad medlings- och skiljedomförfarande enligt den föreslagna lagen, låter det tänka sig, att man på denna väg skulle kunnat under offentligträttsliga former åstadkomma en kollektiv reglering av arbetsvillkoren. Denna tanke blev dock ej vidare utförd i förslaget och detta föll för övrigt vid behandlingen i stortinget. Frågan återkom fem år senare. Med anledning av en inom landet pågående omfattande arbetskonflikt väcktes vid 1907 års storting förslag att anmoda regeringen att verkställa utredning av frågan om obligatorisk skiljedom i arbetstvister. Detta förslag antogs av stortinget. Med anledning därav tillsattes av regeringen en kommitté och denna avgav den 20 november 1909 ett betänkande,[2] innefattande förslag till lag om medling och skiljedom i arbetstvister. Bland de av förslaget reglerade ämnen ingår även det kollektiva avtalet. Redan denna yttre sammankoppling av sistnämnda institut med medlings- och skiljedomsförfarandet antyder, att det kollektiva av-

---

[1] Ot. prp. nr 11 (1902—1903).

[2] Instilling fra den til behandling av spørsmaalet om tvungen voldgift i arbeidstvister m. m. nedsatte departementale komité. Kristiania 1909.

talet behandlats förträdesvis ur synpunkten av att vara ett medel att åstadkomma och bevara arbetsfreden. Härmed överensstämmer att enligt särskilda lagstadganden (§ 4 p. 5 och § 23 p. 3) såväl de av medlingsmyndigheten framställda medlingsförslag, som ej inom viss tid förkastats, som ock alla skiljedomar — dessa må vara meddelade av den offentliga skiljedomstolen eller av skiljenämnd, som utsetts av parterna — skola hava samma rättsverkningar som ett kollektivavtal.

I ännu två europeiska länder föreligga lagförslag i ämnet. I *FINLAND* har dess lagberedning utarbetat ett förslag till lag om arbetsavtal, i vilket även kollektivavtalet, där kallat tariffavtal, blifvit reglerat på rent privaträttslig grund. Förslaget, som framlades 1908, har sedan dess icke blivit föremål för någon behandling. Och slutligen har i *UNGARN,* likaledes 1908, offentliggjorts ett på uppdrag av handelsministern utarbetat förslag till närings- och arbetarskyddslagstiftning,[1] vilket även innehåller detaljerade bestämmelser angående det kollektiva avtalet. Detta konstrueras såsom ett rent privaträttsligt avtal. Förslaget, som även formellt synes vara i behov av en grundlig omarbetning, torde knappast komma under riksdagens granskning. Överhuvud synas utsikterna att i Ungarn åstadkomma en tillfredsställande lagstiftning angående kollektivavtal för närvarande vara synnerligen små, enär en dylik lagstiftning måste föregås av genomgripande reformer inom andra delar av rättssystemet. Koalitionsrätten är nämligen liksom i Tyskland[2] underkastad så betydande inskränkningar att, så länge de äga bestånd, ett kollektivavtal knappast kan gö-

---

[1] Finnes i tysk öfversättning under titeln: Entwurf für ein neues ungarisches Gewerbe- und Arbeiterschutzgesetz von Josef Szterényi, Jena 1908. Jmfr även Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15 Jahrg. 1910 sp. 382—390.

[2] Se ovan sid. 17—18.

ras gällande. Därtill kommer att arbetarnas fackföreningar äro i fullständig saknad av rättsskydd. Deras stadgar måste innehålla uttrycklig bestämmelse att föreningen ej skall föranstalta arbetsinställelse eller understödja medlem, som deltager i arbetsinställelse, och den minsta förseelse i något av dessa hänseenden föranleder genast föreningens upplösning på administrativ väg.

Den nu lämnade översikten av de olika europeiska lagarbetena rörande det kollektiva avtalet synes giva vid handen, att utvecklingen bestämt tenderar mot att åt offentligträttsliga principer inrymma allt större inflytande vid institutets reglering. Uppslaget härtill har mer eller mindre direkt hämtats från de lagstiftningar rörande arbetstvister, som under de två senaste decennierna utbildats i de *australiska staterna*. Utgångspunkten har även där varit, att arbetsvillkoren borde i främsta rummet bestämmas genom kollektivavtal, som enligt privaträttsliga normer ingingos mellan arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer. Men det kollektiva avtalet betraktades från början uteslutande ur synpunkten av att vara ett fredsdokument mellan arbetsgivarna och arbetarna och kom därför att behandlas endast såsom en detalj i en mera omfattande lagstiftning, som avsåg att på olika vägar utjämna uppkommande konflikter och därigenom förebygga arbetsinställelser. Det är därför helt naturligt att de australiska lagstiftningarna mer och mer inskränkt parternas inflytande på arbetsvillkoren och i stället gjort dessa till föremål för en rent offentligträttslig reglering. Denna utveckling är nu i det närmaste fullbordad i samtliga staterna. Att densamma försiggått så hastigt har berott på de för landet egendomliga sociala förhållandena.[1]

[1] Litteraturen angående den australiska socialpolitiken är mycket omfattande. De mest bekanta arbetena äro *W. P. Reeves*, State Experiments in

Inom urproduktionen intager åkerbruket med dess i regel bofasta befolkning en mera underordnad ställning vid sidan om boskapsskötseln och bergsbruket, vilka däremot nästan uteslutande sysselsätta lönearbetare. Därtill kommer att städernas befolkning är oproportionerligt stor i förhållande till landsbygdens och till huvudsaklig del utgöres av industriarbetare. Dessa omständigheter i förening med de demokratiska politiska förhållandena hava samverkat till att arbetarklassen hittills varit den, som inom de olika staternas parlament utövat det bestämmande inflytandet, och den har använt detta till att — i början under betydande motstånd från andra partier — genomdriva ifrågavarande lagstiftningar, med vilka man avsett att tillgodose partipolitiska intressen i minst lika hög grad som allmänt socialpolitiska.

De nu gällande lagstiftningarna representera två olika system, medlings- och skiljedomsförfarandet samt lönenämndsförfarandet. Det förra vilar på principen om obligatorisk skiljedom rörande alla tvistefrågor, angående vilka parterna ej kunna ena sig. Skiljedomen meddelas av en för hela staten gemensam domstol, bestående av ett lika antal representanter för arbetsgivare och arbetare samt en av regeringen utsedd ordfö-

---

Australia & New Zealand I—II, London 1902; *Victor S. Clark*, Labor conditions in New Zealand i Bulletin of the Bureau of Labor, Washington 1903, *dens.*, Labor conditions in Australia i nämnda Bulletin 1905, *dens.*, Government industrial arbitration i samma Bulletin 1905, *Guy H. Scholefield*, New Zealand in evolution, industrial, economic and political, London 1909, *Albert Metin*, Le socialisme sans doctrines, Paris 1901, *P. Leroy-Beaulieu*, Les nouvelles sociétés Anglo-Saxonnes, Paris 1901, *André Siegfried*, La démocratie en Nouvelle-Zélande, Paris 1904, *Robert Schachner*, Australien in Politik, Wirtschaft, Kultur, Jena 1909; *dens.*, Schiedsgerichte und Lohnausschüsse in Australien i Archiv für Soziale Wissenschaft und Sozialpolitik, XXVII Band, 1908, sid. 205—259, 446—476 och XXVIII Band, 1909, sid. 181—218. — Ett svenskt arbete är *Julius Sellman*, Nya Zeeland, Arbetarnes paradis, Stockholm 1908. Se även Bilag nr 6 till anf. norsk Instilling.

rande. Praktiskt sett är i dennes hand samlad makten att bestämma arbetsvillkoren inom hela staten och därmed en fullständig enhetlighet och likformighet beträffande dessa möjliggjord. I samma riktning verkar det av vissa lagstiftningar upptagna stadgandet att domstolen kan förklara en i ett speciellt fall given skiljedom skola vara gällande inom visst industridistrikt eller för hela ifrågavarande industri inom landet i dess helhet eller till och med inom närstående industrigrenar. Även ett bestående kollektivavtal kan i dylik ordning erhålla utsträckt giltighet. Tillämpningen av såväl skiljedomar som sådana kollektivavtal, vilka tillkommit i de av varje lag föreskrivna former, övervakas av vissa statens tjänstemän och brott mot skiljedom eller dylikt kollektivavtal kan medföra bötesansvar. Allt som allt visar att detta system avser att med undanskjutande av parternas fria bestämmanderätt reglera arbetsvillkoren inom hela staten från en enda centralpunkt. Mot samma mål strävar lönenämndssystemet på en mera direkt väg. Det fråntager arbetsgivarna och arbetarna all bestämmanderätt över arbetslönerna och vissa andra arbetsvillkor samt överlämnar densamma åt offentliga nämnder, *minimum wage boards*. Ursprungligen avsåg detta förfarande endast att råda bot på det inom vissa grenar av hemindustrien rådande utsvettningssystemet men har sedan länge tillämpats även inom andra industrigrenar.

Skiljedomsförfarandet i dess ovan omnämnda gestaltning har vunnit sin egentliga utbildning i *NYA ZEELANDS* lagstiftning.[1] Denna föranleddes närmast av åtskilliga omfattande arbetsstrider, som ägde rum under de första åren av 1890-

[1] Se Reeves' ovan anf. arb. II sid. 69 och följ. samt Bulletin des internationalen Arbeitsamtes Bd VII, 1908, sid. XCIV—XCIX, och Reichs-Arbeitsblatt VIII Jahrg., 1910 sid. 216—220.

talet. På grund av sin ytterst bristfälliga organisation lågo arbetarna merendels under i striden och de gjorde därför hos regeringen framställning om inrättande av skiljedomstolar. Ett förslag härom framlades för parlamentet redan 1892 av dåvarande arbetsministern *William Pember Reeves* och antogs även av underhuset men avslogs av överhuset. Samma förhållande ägde rum följande år men efter nya val blev förslaget antaget av båda husen och upphöjdes den 31 augusti 1904 till lag under titeln »*The industrial conciliation and arbitration act,* N:o 14, 1894». Denna har sedermera åtskilliga gånger blivit reviderad, senast genom *The industrial conciliation and arbitration act* samt *The industrial conciliation and arbitration amendment act,* båda[1] av år 1908. Lönenämndssystemet började först tillämpas i staten *VICTORIA*. Genom *Factories and shops act* av 1896 inrättades lönenämnder för fyra yrken (beklädnadsindustrien, möbelindustrien, bageri- och slakteriyrkena) och med befogenhet att fastställa löner endast för kvinnor och minderåriga.[2] Genom en lag 1900 blev detta förfarande tillämpligt med avseende å alla personer, som voro sysselsatta för en fabrik eller verkstad, vare sig inom eller utom arbetslokalerna, och genom nya lagändringar 1907 och 1909 hava lönenämndernas befogenhet utvidgats till att omfatta även yrken, som icke bedrivas i fabriker eller verkstäder, såsom byggnadsyrket och handel i öppen bod.[3] För vilka yrken lönenämnder skola upprättas bestämmes i första hand i lagen, men även statsrådet kan upprätta nya nämnder under förutsättning att dess beslut sedermera bekräftas av parlamentet.

---

[1] Deras text i anf. Bulletin Bd VII, 1908, sid. 335—376 och 450—468.

[2] Se Reeves', anf. arb. II sid. 47—69, Schachner anf. upps. i Archiv XXVIII och Reichs-Arbeitsblatt VIII Jahrg. 1910 sid. 445—446.

[3] Texten till lagarna 1907 och 1909 i Bulletin des intern. Arbeitsamtes VI, 1907, sid. 149—221, VIII, 1909, sid. 130—139 och 292—294.

Till att börja med lades skiljedomsförfarandet till grund för lagstiftningarna i ämnet inom alla staterna på det australiska fastlandet, men sedan systemet med lönenämnder med framgång prövats i Victoria, har detsamma börjat vinna insteg i allt flera av de övriga staterna.[1] Utvecklingen har därvid varit densamma som i föregångslandet. I *SYDAUSTRALIEN* inrättades sålunda genom en lag av 1904 lönenämnder för sömnads- och tvättningsyrkena och sedermera har området för nämndernas verksamhet alltjämt utvidgats. Den nu gällande lagen,[2] *The factories act* av den 21 december 1907, ansluter sig fullständigt till den victorianska lagstiftningen. Även i *QUEENSLAND* infördes lönenämnder genom *The wages boards act*[3] av 1908. Lagstiftningen i *NYA SYDWALES* utgör en kombination av båda systemen. Sedan åtskilliga äldre lagar, byggda på skiljedomsförfarandet, visat sig föga framgångsrika, övergick man genom *Industrial disputes act* 1908 till systemet med lönenämnder.[4] Dock bröt man ej fullständigt med den föregående utvecklingen. Bestående kollektivavtal och skiljedomar skulle behålla sin giltighet under den därför bestämda tiden eller, därest någon giltighetstid ej var fastställd, under viss i lagen föreskriven tid. Och även efter det den nya lagen trätt i kraft kunna inregistrerade fackföreningar avsluta kollektivavtal, vilka, därest de äro upprättade skriftligen och ej skola äga längre giltighet än tre år, vinna samma rättskraft som lönenämndernas utslag. Den enda stat inom australiska förbundet, som strängt fasthållit vid skiljedomsförfarandet, är

---

[1] Jmfr. Reichs-Arbeitsblatt VIII Jahrg. 1910 sid. 443—447.

[2] Dess text i Bulletin des intern. Arbeitsamtes VIII, 1909, sid. 294—338 och Annuaire de la législation du travail XI, 1907, sid. 490—586.

[3] Dess text i Bulletin des intern. Arbeitsamtes VII, 1908, sid. 233—245.

[4] Lagtexten i Bulletin des intern. Arbeitsamtes VII, 1908, sid. 315—335 och VIII 1909, sid. 381—385.

VÄSTAUSTRALIEN. Såväl tidigare lagar som den gällande *Industrial conciliation and arbitration act*[1] av den 19 februari 1902 utgöra efterbildningar av Nya Zeelands lagstiftning.

Då det australiska statsförbundet, *COMMONWEALTH OF AUSTRALIA*, bildades genom lagen den 9 juli 1900, bestämdes att lagstiftningen rörande vissa ämnen skulle bliva gemensam för hela förbundet och därför överflyttas från de olika kolonialparlamenten till förbundsparlamentet. Till dessa ämnen hör jämväl medlings- och skiljedomsförfarandet och genom *Commonwealth conciliation and arbitration act* den 15 december 1904 har detsamma även erhållit en för hela förbundet enhetlig reglering.[2] Därigenom hava dock de i de enskilda staterna gällande lagstiftningar, för vilka förut redogjorts, ej blivit upphävda utan bestå alltjämt i den mån de ej uttryckligen ersatts av förbundslagstiftningen. Nya Zeeland tillhör som bekant ej statsförbundet, varför dess lagstiftning lämnats i allo orubbad. Det medlings- och skiljedomsförfarande, som finnes reglerat i 1904 års ovannämnda förbundslag, utföres uteslutande vid en för hela förbundet gemensam skiljedomstol, Commonwealth court of conciliation and arbitration. Dennas kompetens omfattar först och främst alla mellan arbetsgivare och arbetstagare uppkomna tvister, vilka sträcka sig över större område än en enskild förbundsstat eller beröra en industri, vars drift står under statsförbundets eller någon enskild stats kontroll. Därjämte kunna de enskilda staternas regeringar hänvisa arbetstvister till avgörande av förbundsdomstolen och anser denna att tvist, som redan är anhängig vid någon av de enskilda sta-

[1] Dess text i Annuaire de la législation du travail VI, 1902, sid. 240—273. Den är delvis ändrad genom en novell av den 21 december 1909, varom se Bulletin des internationalen Arbeitsamtes IX, 1910, sid. 271.

[2] Nämnda lags text i Bulletin des intern. Arbeitsamtes IV, 1905, sid. 459—473.

ternas skiljedomstolar, rätteligen faller inom dess egen kompetens, kan den avbryta den vid den andra domstolen redan påbörjade handläggningen och själv fortsätta densamma. Än vidare skola av förbundsdomstolen handläggas alla arbetstvister, i vilka en organisation, som vunnit registrering enligt ifrågavarande lag, är inblandad och slutligen är domstolen behörig att upptaga jämväl sådana tvister, i fråga om vilka den centrala registreringsmyndigheten förklarar det vara av allmänt intresse att de bliva handlagda av förbundsdomstolen. I olikhet med de övriga australiska lagstiftningarna innehåller 1904 års förbundslag ganska utförliga bestämmelser även angående kollektivavtal, som tillkomma utan anlitande av det offentliga skiljedomsförfarandet. Jämväl dylika avtal hava dock erhållit en starkt offentligträttslig karaktär.

Efter denna rent yttre översikt av de olika lagarbetena skall i det följande lämnas en jämförande redogörelse för de principer, enligt vilka några huvudfrågor inom institutet blivit lösta av de särskilda lagstiftningarna. Därvid kommer framställningen icke att sysselsätta sig med de australiska lagstiftningarna i vidare mån än de innehålla rättsregler, som äga tillämpning jämväl å de mellan arbetsgivare och arbetare slutna avtal; den reglering av arbetsvillkoren, som äger rum genom skiljedomstolars och lönenämnders utslag, faller tydligen utom ramen för en undersökning av förevarande institut. Beträffande övriga lagarbeten skall framställningen begränsas till sådana rättsnormer, som erbjuda internationellt intresse. Sådana bestämmelser, som äro föranledda av de för varje land egendomliga industriella eller sociala förhållandena eller som till förutsättning hava principer inom rättssystemet i övrigt, vilka icke äga motsvarighet i andra länder, hava ansetts både kunna och böra förbigås.

II. De särskilda rättsfrågorna.

I. Kollektivavtalets kontrahenter.

Ett kollektivavtal förutsätter alltid å arbetarnas sida en sammanslutning av ett flertal personer. Med hänsyn till arten av denna sammanslutning kunna kollektivavtalen uppdelas i två olika huvudtyper, vilka med begagnande av den tyska terminologien kunna benämnas det begränsade och det obegränsade kollektivavtalet.[1] Den enklaste formen av det begränsade kollektivavtalet föreligger, då å arbetarnas sida står ett antal bestämda personer t. ex. alla arbetare på en viss mindre ort. Även om dessa utsett representanter att föra underhandlingarna, betrakta de sig och betecknas samtliga såsom omedelbara kontrahenter och envar är bunden endast i den mån han personligen eller genom ombud biträtt avtalet. Denna form har dock numera föga praktisk betydelse utan är ersatt av det korporativa kollektivavtalet. Även detta är avsett att tillämpas inom en viss på förhand begränsad krets av personer och att för dem bliva bindande, men nämnda personer deltaga ej själva eller genom av dem för ändamålet utsedda ombud i avtalet utan detta slutes med för dem bindande verkan av en organisation, av vilken de äro medlemmar. Då det sålunda är medlemskapet av organisationen, som grundlägger rättigheter och skyldigheter för de enskilda medlemmarna, måste organisationen besitta en sådan begränsning och fasthet, att å ena sidan kretsen av dess medlemmar kan bestämmas, å andra sidan organisationen eller dess or-

[1] Se Baum, sid. 268—272, Hüglin sid. 81—91, Lotmar, Arbeitsvertrag I sid. 797—798, Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft sid. 55—56, 81 och följ., Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen sid. 23 och följ., Schall sid. 70—76.

gan kunna i denna sin egenskap binda samtliga medlemmarna. Det är egentligen denna typ, som blivit föremål för legislativ behandling. Den andra huvudtypen utgöres av det obegränsade kollektivavtalet. Även detta avslutas å arbetarnas sida av en sammanslutning men denna har icke karaktären av en organisation utan är endast en lös koalition — en strejkförsamling eller annan tillfällig sammanslutning. Utan stöd av positivt lagstadgande kan en dylik sammanslutning tydligen varken själv vara kontrahent eller genom avtal berättiga och förplikta sina medlemmar. Här föreligger emellertid en punkt, i vilken den legislativa behandlingen av det kollektiva avtalet ej låtit binda sig av hänsyn till privaträttsliga principer. Vissa lagstiftningar hava nämligen sökt reglera även sistnämnda typ av kollektivavtalet, ehuru de helt naturligt icke i alla hänseenden kunnat tillerkänna densamma enahanda rättsverkan, som de ovannämnda formerna.

Besvarandet av frågan, huruvida även det obegränsade kollektivavtalet bör erhålla lagstiftningens stöd, beror i väsentlig mån på den omfattning arbetarnas organisation vunnit. Inom de länder, vilkas arbetare i synnerligen stor utsträckning äro sammanslutna till fackföreningar, ligger det nära till hands för lagstiftningen att ej befatta sig med andra kollektivavtal än sådana, som avslutats av dylika fasta organisationer, därvid lagstiftningen ytterligare kan skärpa sina fordringar därhän, att den erkänner endast sådana kollektivavtal, som ingåtts av fackföreningar, vilka besitta full rättskapacitet. Avtalets rättsverkningar kunna i så fall framkonstrueras med tillhjälp av redan erkända rättsprinciper, och institutets hela struktur vinner i stadga. Om åter ett lands arbetarrörelse ännu icke nått sådan utveckling, att fasta organisationer finnas inom varje yrke, synes det vara ur socialpolitisk synpunkt mindre välbe-

tänkt att icke utnyttja även de möjligheter att skapa garantier för arbetsfreden, som erbjudas av kollektivavtal, vilka ingås av lösa koalitioner, och att i så fall giva även dylika avtal den rättsliga reglering, som är möjlig.

Av de olika lagarbetena hava såväl det italienska förslaget som samtliga de franska förslagen legaliserat även det obegränsade kollektivavtalet. Denna ståndpunkt intages även av den danska lagstiftningen, ehuru den endast indirekt kunnat giva uttryck åt densamma, då själva kollektivavtalet ju ej erhållit legislativ reglering. I 1910 års lag om skiljedomstol förklaras emellertid (§ 17), att såsom organisation anses ett flertal arbetare, vilka genom ett med en arbetsgivareorganisation eller ett ensamt företag träffat avtal mot iakttagande av vissa förpliktelser äro tillförsäkrade vissa arbetsvillkor, när nämnda arbetare sysselsättas hos vederbörande arbetsgivare, och enligt andra stadganden i samma lag (§§ 4 och 5) kan dylik organisation vara part i rättegång vid skiljedomstolen och förpliktas utgiva skadestånd. Wölblings förslag (§ 12) innehåller en föreskrift angående formen för avslutandet av kollektivavtal med en icke organiserad sammanslutning men tillerkänner dock ej dylikt avtal några omedelbara rättsverkningar utan endast social giltighet.[1] Andra lagar, vilka kunna synas erkänna det obegränsade kollektivavtalet, visa sig vid närmare granskning vila på en helt annan uppfattning. Enligt det sista schweiziska förbundsförslaget (art. 1371 bis) kunna sålunda även arbetare, vilka icke sammanhållas av någon som helst organisation, ingå kollektivavtal men, på sätt framgår av motiven,[2] bliva i sistnämnda fall endast de arbetare, som genom befullmäktigade ombud deltagit i avtalet, bundna av detsamma. Tämligen nära

[1] Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Band XXIX sid. 485.
[2] Bericht des Bundesrates 1909 sid. 21.

detta förslag står det finska förslaget. Enligt detta (§ 52) kan visserligen kollektivavtal å arbetarnas sida ingås såväl av »ett flertal arbetare» som av en förening, men i förra fallet blir avtalet ej bindande för andra än dem, som godkänt eller efteråt biträtt detsamma (§ 53). De anförda stadgandena i nämnda båda lagförslag avse således ett begränsat kollektivavtal av den ovan först omnämnda typen. Samma ståndpunkt som det finska förslaget intaga även det ungerska förslaget (§ 589) och Rosenthals förslag (§ 2). De erkänna sålunda båda formerna av det begränsade men icke det obegränsade kollektivavtalet.

Av övriga lagarbeten avhandla lagarna eller lagförslagen i Nederländerna, Belgien, de australiska staterna och Norge endast det korporativa kollektivavtalet och hava därjämte med hänsyn till de principer, på vilka de i övrigt byggt institutet, uppställt synnerligen stränga fordringar på den avtalsslutande organisationens rättssubjektivitet. Den rent privaträttsliga reglering, det kollektiva avtalet erhållit i den nederländska lagstiftningen, har sålunda nödvändiggjort att endast fackföreningar, som besitta full rättskapacitet, blivit erkända såsom kontrahenter. Sådan förvärvas dock synnerligen lätt.[1] Likaledes avser den belgiska fackföreningslagen ej andra kollektivavtal än sådana, som avslutats av föreningar, vilka äga full rättssubjektivitet. Föreningar, som ej ställt sig nämnda lag till efterrättelse, anses överhuvud icke existensberättigade och kollektivavtal, som ingås av dylika föreningar, sakna därför allt rättsskydd. Detta förhållande har dock ej större praktisk betydelse, i det att förvärvandet av rättssubjektivitet ej möter några svårigheter. Visserligen fordrar fackföreningslagen att

[1] Det sker (lag den 22 juni 1855) därigenom att regeringen meddelar fastställelse av föreningens stadgar och dylik fastställelse vägras aldrig, i den händelse stadgarna innehålla bestämmelsen att föreningen söker fullfölja sitt syftemål genom lagliga medel. Se van Zanten i Gewerbe- und Kaufmansgericht 15 Jahrg. 1910 sp. 391—392.

förening, som vill komma i åtnjutande av de förmåner, lagen erbjuder, skall hava till uteslutande ändamål att befrämja och skydda medlemmarnas fackliga intressen, men med undantag av de föreningar, som anslutit sig till det socialdemokratiska partiet, hava de övriga ej ansett nämnda bestämmelse lägga sådant hinder i vägen för deras verksamhet, att de genom densamma avhållits från att förskaffa sig rättssubjektivitet.[1] Enligt de australiska lagstiftningar, som bibehållit skiljedomsförfarandet, kommer det kollektiva bestämmandet av arbetsvillkoren merendels att äga rum genom dom efter förhandlingar mellan de tvistande parterna inför skiljedomstolen och de mellan parterna slutna kollektivavtalen utgöra nästan endast ett förstadium till nämnda tvångsreglering. Liksom i varje annan rättegång måste därför kunna bestämmas, mellan vilka parter domen träffar ett avgörande, för vilka den gives och är bindande, mot vilka den kan verkställas. De australiska lagstiftningarna fordra därför att kollektivavtal, som skall erhålla de i lagarna omnämnda rättsverkningar, skall vara å arbetarnas sida ingånget av en registrerad fackförening. Likaledes är det i lagarna reglerade medlings- och skiljedomsförfarandet tillämpligt endast å *industrial disputes*, varmed förstås tvister rörande vissa i lagarna uppräknade frågor mellan en eller flera arbetsgivare eller en eller flera inregistrerade arbetsgivareföreningar, å ena, samt en eller flera inregistrerade arbetarföreningar, å andra sidan. Å arbetarnas sida måste således alltid såsom part stå en inregistrerad fackförening. Inregistreringen, som skall hava verkställts hos en för vederbörande stat eller, då fråga är om tvist, som skall bedömas enligt 1904 års förbundslag, för

[1] Denna förvärvas därigenom att föreningen av *Conseil des mines*, en ursprungligen för andra ärenden bestämd afdelning inom arbetsministeriet, förklaras vara bildad i enlighet med fackföreningslagens bestämmelser

hela statsförbundet gemensam centralmyndighet, beviljas endast i den händelse vissa förutsättningar äro uppfyllda. De viktigaste av dessa äro just de, som åsyfta att bereda föreningen den av lagen fordrade kompetens att ingå kollektivavtal och uppträda såsom part i medlings- och skiljedomsförfarandet. Vid ansökningen om inregistrering skall nämligen fogas förteckning å föreningens medlemmar samt å ledamöterna i dess styrelse ävensom föreningens stadgar, vilka skola innehålla föreskrifter angående bland annat styrelsens och föreningens övriga representanters befogenhet samt sättet för upprättandet och undertecknandet av kollektivavtal och för föreningens företrädande inför myndigheter och domstolar. Vad slutligen angår det norska lagförslaget, avhandlar detsamma endast sådant kollektivavtal, som å arbetarnas sida avslutats av en fackförening. För att denna skall kunna ingå dylikt avtal, fordras ej att densamma skall vara inregistrerad utan tvärtom polemiseras i motiven mot denna ståndpunkt och hävdas principen att envar organisation, som har till syfte att inverka på kontraktsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, bör vara berättigad att begagna sig av de förmåner, lagen erbjuder. I realiteten är dock i detta hänseende skillnaden mellan det norska förslaget och de senast nämnda lagarna föga betydande. Enligt i Norge gällande rättsprinciper åtnjuter nämligen en fackförening fullt rättsskydd och förvärvar fullständig rättssubjektivitet i och med det att den bildas. Då förslaget därjämte innehåller bestämmelse att varje fackförening skall till viss myndighet ingiva anmälan, innehållande upplysning om föreningens namn samt den ort, där densamma har sitt säte, ävensom angående styrelseledamöternas namn och styrelsens adress, synes i själva verket allt vara vunnet, som åsyftas med de förut nämnda lagarnas fordran på inregistrering.

En ställning för sig intaga kantonen Genèves samt Österrikes lagstiftningar. Enligt den förra tillkommer befogenhet att deltaga i uppställandet av tariffer principiellt endast de arbetarföreningar, som äro inregistrerade i handelsregistret och stadfästa av regeringen. Därest dylika föreningar skulle saknas inom något yrke, kan uppställandet av tariffer dock överlämnas åt de arbetsgivare och arbetare inom yrket, vilka haft sitt hemvist i kantonen under minst tre månader. Av de upplysningar, som ovan lämnats angående den österrikiska lagstiftningen av 1907, framgår, att densamma avser endast sådan kollektiv reglering av arbetsvillkoren, som äger rum genom beslut av yrkesförening. Med en sådan förstås en sammanslutning av arbetsgivare och arbetare inom samma yrke på en viss plats (Gew. O. § 106). Föreningen har till ändamål att höja allmänandan inom yrket samt att befordra gemensamma yrkesintressen (Gew. O. § 114). En var, som utövar självständig verksamhet inom ett yrke, vinner därigenom medlemskap av den inom detsamma på platsen befintliga yrkesförening och blir skyldig att fullgöra de genom medlemskapet uppkommande förpliktelser (Gew. O. § 107). Arbetarna inom yrket äro icke medlemmar utan endast anslutna till föreningen (Angehörige) och hava i de flesta frågor ej någon beslutanderätt (Gew. O. §§ 106, 120). Yrkesförenings stadgar skola för att bliva gällande stadfästas av ortens administrativa myndighet (Gew. O. § 126) och sedan alltjämt stå föreningarna under myndigheternas uppsikt. Om således det institut, som legaliseras genom 1907 års lag, har till förutsättning en sammanslutning av synnerligen utpräglad fasthet, synes så däremot icke vara förhållandet med det kollektiva avtal som möjliggjorts genom 1910 års lag. Enligt denna kan kollektivavtal inom handelsyrket ingås mellan föreningar, som bildats å ena sidan av arbetsgivar-

na, å andra sidan av biträden och med dem likställda tjänstinnehavare. Några särskilda fordringar på dessa föreningar uppställas icke och de synas därför ej behöva vara i besittning av rättssubjektivitet.

Hittills har endast talats om partsförhållandet å arbetarnas sida, men det är också detta, som erbjuder de egentliga svårigheterna. Å arbetsgivarnas sida kan ju ej stå ett så stort antal intressenter att icke alla kunna personligen eller genom befullmäktigade ombud direkt deltaga i avtalet. Detta fall upptages också i alla lagstiftningar med undantag av nyss anförda 1910 års österrikiska lag. Denna talar tvärtom endast om kollektivavtal, som ingåtts mellan »Vereinigungen von Dienstgebern und Dienstnehmern», och efter ordalagen skulle den således icke vara tillämplig å avtal, som ingåtts mellan en enskild arbetsgivare och hans arbetare.[1] Även alla övriga lagar förutsätta dock att å arbetsgivarnas sida kan såsom kontrahent stå en sammanslutning och i så fall gälla för denna samma regler, som ovan utvecklats med avseende å arbetarnas organisationer. Dock fordrar Nya Zeelands lagstiftning ej av arbetsgivarnas organisationer att de skola vara inregistrerade, utan kunna även icke registrerade arbetsgivareföreningar ingå kollektivavtal men få de å andra sidan icke heller undandraga sig det i lagen föreskrivna medlings- och skiljedomsförfarandet.

Då kollektivavtalet å någondera sidan ingås av en organisation, uppstår frågan, huruvida endast organisationen såsom sådan eller endast dess enskilda medlemmar eller både organisationen och dess medlemmar bliva bärare av de rättigheter och skyldigheter, som grundläggas genom avtalet. Frågan har ända sedan rättsvetenskapen började sysselsätta sig med insti-

[1] Jämför Ehrenzweig i Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1910 sp. 381, Kafka anf. upps. sid. 100.

tutet varit föremål för en livlig diskussion inom litteraturen[1] och är i själva verket en outtömlig guldgruva för teoretiska spekulationer. Dessa hava dock sin största betydelse för de rättssystem, som icke innehålla några lagstadganden angående kollektivavtalet. Lagstiftningen behöver däremot icke i samma omfattning känna sig bunden av teoretiska hänsyn. En var av de olika teorierna kan nämligen, om man ser frågan blott ur logisk och juridisk synpunkt, läggas till grund för en legislativ behandling av ämnet. Men allt efter som den ena eller den andra principen tillämpas, erhåller kollektivavtalet olika rättsverkningar och valet mellan de olika ståndpunkterna måste därför i sista hand bero på, huruvida med hänsyn till föreliggande sociala förhållanden större eller mindre garantier för avtalets genomförande kunna anses vara behövliga. Redogörelsen för de olika teorierna kan därför begränsas till ett påvisande av de olika rättsverkningar, som valet av den ena eller andra teorien medför.

Den teori, som betraktar organisationen endast såsom en representant för dess medlemmar och dessa senare såsom de enda, vilka på grund av kollektivavtalet bliva berättigade och förpliktade, benämnes i den tyska rättsvetenskapen Vertretungs- eller Singularteorien. Mot denna teori har med rätta anmärkts, att enligt densamma ett kollektivavtal icke kan bliva gällande mot andra än dem, som uttryckligen eller genom konkludenta handlingar biträtt detsamma, och således icke mot en minoritet, som röstat mot kollektivavtalet. En annan invändning, nämligen att med teorien ej kan förlikas ett förbud

[1] Se Lotmar I sid. 782, 796—797; Rundstein, Die Tarifverträge und die mod. Rechtsw. sid. 96—134 och Tarifrechtliche Streitfragen sid. 24—52, Schall sid. 112—145, Sinzheimer I sid. 63—95, Zimmermann i anf. Verhandl. des deutschen Juristentages Bd III sid. 209—213 och i Soziale Praxis XVII (1907—1908) sp. 845—847.

mot strejk eller lockout, då en var av dessa åtgärder innebär en kollektivhandling, som icke kan företagas av en ensam medlem, synes åter vara mindre befogad, då den omständigheten att de enskilda föreningsmedlemmarna äro kontrahenter ju ej hindrar att kollektivavtalet kan innehålla en bestämmelse, som avser allenast ett gemensamt uppträdande från deras sida. Däremot kan man naturligtvis ej på grundval av denna teori stadga en förpliktelse för föreningen att utan särskilt åtagande innestå för avtalsbrott — icke ens om föreningen själv medverkat till detsamma — ty då föreningen icke är kontrahent utan endast förmedlat avtalet, kan den icke på grund av detta hava några förpliktelser. Men föreningen kan icke heller genom avtalet bliva subjekt för rättigheter och denna brist hos teorien gör densamma från socialpolitisk synpunkt nära nog oanvändbar. De kollektiva avtalen hava i allt större utsträckning börjat innehålla bestämmelser, som ej i första hand avse att gestalta de individuella arbetsavtalen utan att reglera ämnen, som äro av betydelse för hela yrket eller klassen.[1] I den mån dylika sociala yrkesnormer ingå i ett kollektivavtal kan dettas innehåll ej upplösas i ett antal individuella arbetsavtal och på denna väg erhålla rättsskydd, utan organisationen måste själv stå såsom kontrahent och i denna egenskap äga talerätt. Man har därför gentemot nämnda teori uppställt Verbands- eller Solidarteorien. Denna gör organisationen till ensam bärare av de rättigheter och skyldigheter, som härflyta ur kollektivavtalet, under det att föreningsmedlemmarnas rättsliga ställning icke direkt beröres av detsamma. Även denna teori gör sig dock skyldig till ensidighet. Först och främst gör den kollektivav-

[1] »Working men do not combine in order to assist a few of the best among their number to escape out of their class, but for the purpose of raising the class itself». Sidney and Beetrice Webb, Industrial Democracy sid. 546.

talet tillämpligt endast å slutna föreningar och motverkar sålunda avtalets ändamål att åstadkomma en reglering av arbetsvillkoren inom en så vidsträckt personkrets som möjligt. Än vidare kunna föreningsmedlemmar undandraga sig kollektivavtalet helt enkelt genom att utträda ur föreningen och, om detta sker i större omfattning, göra avtalet fullkomligt illusoriskt. Den största bristen hos denna teori är dock att den omöjliggör en automatisk övergång av kollektivavtalets bestämmelser från detta till arbetsavtalen och kollektivavtalet således icke kan för enskilda föreningsmedlemmar grundlägga rättigheter och skyldigheter i annan ordning än genom att upptagas i arbetsavtalen. Har så ej skett, kan å ena sidan en arbetare icke alls gentemot arbetsgivaren åberopa kollektivavtalet, ty arbetaren är icke kontrahent. Å andra sidan kan arbetsgivaren icke omedelbart av arbetaren framtvinga denne enligt kollektivavtalet åliggande förpliktelser utan detta måste ske genom förmedling av den förening, arbetaren tillhör.

Ingen av de båda teorierna har således visat sig i stånd att ensam utgöra grundval för en tillfredsställande reglering av det kollektiva avtalet och såväl i rättsskipningen som framför allt i lagstiftningen har man därför övergått till den s. k. kombinerade teorien, enligt hvilken föreningen vid avtalets ingående handlar i såväl sitt eget som medlemmarnas namn och såväl föreningen som medlemmarna således bliva verkliga kontrahenter. Teorien kan för övrigt tillämpas i två olika grundformer. Enligt den alternativa teorien avse vissa av kollektivavtalets normer endast föreningen såsom sådan, andra endast de enskilda föreningsmedlemmarna; enligt den kumulativa teorien åter bliver utom de enskilda medlemmarna jämväl föreningen omedelbart berättigad och förpliktad genom kollektivavtalet.

Envar av dessa båda grundformer kan naturligtvis sedan förekomma i olika variationer.

Vill man försöka inordna de olika lagarbetena under ovannämnda teorier, kommer grupperingen att te sig på följande sätt. Vertretungsteorien representeras av den belgiska lagstiftningen. Denna tager ej hänsyn till andra av en förening ingångna kollektivavtal än sådana, som ingåtts å medlemmarnas vägnar och på deras uppdrag. En annan sak är att en förening med full rättskapacitet naturligtvis kan i eget namn ingå ett kollektivavtal lika väl som varje annat avtal, men lagstiftningen innehåller icke några bestämmelser angående denna typ. Till Verbandsteorien hava anslutit sig Nederländernas lagstiftning ävensom kantonen Genèves. Den nederländska lagens ståndpunkt kommer till uttryck i dess definition av kollektivavtalet såsom en överenskommelse mellan en eller flera arbetsgivare eller en eller flera rättspersonlighet ägande föreningar av arbetsgivare, å ena sidan, samt en eller flera rättspersonlighet ägande föreningar av arbetare, å andra sidan, angående de arbetsvillkor, som skola tjäna till efterrättelse vid ingåendet av arbetsavtal. Blott föreningen såsom sådan betraktas såsom kontrahent och blott den kan föra talan om kollektivavtalets upprätthållande. Enligt Genèves lagstiftning kontrahera likaledes de båda sidornas inregistrerade föreningar i eget namn; på sätt förut anmärkts gör dock denna lag så till vida en avvikelse från principen, att den, därest dylika föreningar saknas inom något yrke, medgiver att oorganiserade arbetsgivare och arbetare få kollektivt bestämma arbetsvillkoren. Den kombinerade teorien slutligen har i olika schatteringar lagts till grund för de australiska lagstiftningarna samt för de finska, norska och danska lagförslagen, för Rosenthals och Wölblings tyska förslag, för de franska, italienska och ungerska förslagen samt för det

av Sulzer och Lotmar utarbetade schweiziska förslaget. Att redan i detta sammanhang påvisa nämnda förhållande skulle föranleda alltför vidlyftiga antecipationer av den följande framställningen och jag hänvisar därför till denna. Övriga lagarbeten hava ej tagit position i frågan. Anmärkas må även att Tysklands Reichsgericht i sin förut omnämnda dom den 20 januari 1910 ansett den kumulativa teorien redan nu vara tillämplig för den tyska rättens del.

---

2. Kollektivavtalets avslutande.

De lagstiftningar, som behandla kollektivavtalet såsom ett privaträttsligt institut, hava ej någon anledning att sysselsätta sig med det förfarande, varigenom kollektivavtalet bringas till stånd, utan kunna åt parterna själva överlämna att bestämma formerna för sina inbördes förhandlingar i ämnet. I åtskilliga främmande länder, framför allt i Storbritannien och Tyskland, hava för övrigt åtminstone inom vissa yrken i praxis utbildats noggrant bestämda metoder,[1] som ständigt lända till efterrättelse och understundom i form av förhandlingsordningar intagas i kollektivavtalen. De lagstiftningar åter, som givit kollektivavtalet en offentligträttslig karaktär, hava däremot av denna anledning föreskrivit ett visst bestämt förhandlingsförfarande och uppställt detsammas iakttagande såsom villkor för kollektivavtalets giltighet. Så är fallet med lagstiftningarna i

[1] Se Sidney and Beatrice Webb, Industrial Democracy sid. 173—221, Der Tarifvertag im deutschen Reich II sid. 253 och följ. Under avvecklingen av 1909 års storstrejk i Sverige framlades förslag till ständig förhandlingsordning av såväl förlikningsmannen som Svenska Arbetsgifvareföreningen. Intetdera förslaget blev dock antaget. Se Industria 1909 sid. 516—519.

Österrike och Genève. För deras stadganden i ämnet skall här redogöras. Utom framställningen faller däremot de australiska staternas medlings- och skiljedomsförfarande,[1] då detta ej direkt avser åvägabringandet av kollektivavtal utan är tillämpligt vid arbetstvister i allmänhet. Vilja parterna avsluta kollektivavtal utan att begagna sig av medlings- och skiljedomsförfarandet, står det dem fritt och för detta fall föreskriva de australiska lagarna icke något särskilt förfarande.

Den österrikiska lagen av 1907 innehåller i nu förevarande hänseende följande stadganden. Inom yrkesföreningen konstituera sig arbetsgivarna och arbetarna såsom två olika församlingar, kallade Genossenschaftsversammlung och Gehilfenversammlung. Beslut angående reglering av arbetsvillkoren skall för att bliva giltigt vara fattat av båda församlingarna med två tredjedels majoritet. Men därutöver kräves att beslutet stadfästes av »die politischen Landesbehörde», vederbörande ståthållare eller landsregering, sedan dessförinnan yttrande blivit inhämtat från handels- och industrikammaren även som möjligen befintlig sammanslutning av särskilda yrkesföreningar. Med fordran på stadfästelse från offentlig myndighets sida har man avsett att vinna garanti för att avtalet ej strider mot gällande lagstiftning till arbetarnas skydd.

Enligt Genèves lagstiftning skola inom varje yrke tariffer och arbetsvillkor fastställas i främsta rummet genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetare. Kunna dessa ej enas, hänskjutes frågan till medling av kantonens regering och, därest ej heller detta leder till något resultat, till avgörande

---

[1] Se därom mitt arbete Några hufvudpunkter i utländsk lagstiftning angående rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetstagare. Stockholm 1908 sid. 44—50 och 52—56 (Upplagan 1910 sid. 32—36, 38—42), Reichs-Arbeitsblatt VIII Jahrg. 1910 sid. 216—218, 443—447.

av industridomstolarnas centralkommission i förening med delegerade för arbetsgivare och arbetare. Förfarandet består sålunda av tre avdelningar: överenskommelse mellan parterna, medling och skiljedom. Angående förhandlingarna mellan parterna stadgas att arbetsgivar- och arbetarföreningarna skola sammankalla plenarförsamlingar för val av delegerade, vilka skola föra förhandlingarna. Finnas ej dylika föreningar, åligger det kantonens regering att på begäran av en femtedel av de på förteckningarna över arbetsgivare eller arbetare inom yrket inskrivna röstberättigade yrkesmän sammankalla en generalförsamling, som därefter väljer delegerade. Dessa sammanträda omedelbart. För att bliva gällande skola deras beslut vara fattade med tre fjärdedels majoritet. Kommer beslut rörande arbetsvillkoren till stånd, skall detsamma intagas i ett protokoll. Kunna delegationerna åter ej enas, skall på ansökan av någondera parten kantonens regering söka verkställa medling. Kan icke heller därigenom ett giltigt beslut åstadkommas, uppsättes ett protokoll, vari tvisten konstateras och som sedan översändes till industridomstolarnas centralkommission,[1] vilken därefter har att handlägga ärendet. Centralkommissionen sammanträder inom sex dagar efter protokollets mottagande och sammankallar därjämte arbetsgivarnas och arbetarnas delegerade. Vägrar någondera sidan att välja delegerade, utser centralkommissio-

[1] Centralkommissionen tillsättes på följande sätt. Alla handtverk och industrier inom kantonen äro indelade i vissa grupper. Arbetsgivare och arbetare inom varje grupp välja sedan å vardera sidan femton representanter, vilka tillsammans bilda yrkets conseil de prud'hommes. Varje conseil de prud'hommes väljer inom sig ett utskott, bestående av fyra arbetsgivare och fyra arbetstagare, la commission de surveillance, vilka hava att övervaka verkställandet av de beslut, conseil de prud'hommes fattat. Slutligen välja kantonens samtliga conseils de prud'hommes bland ledamöterna i de olika commissions de surveillance en commission centrale, bestående av en arbetsgivare och en arbetstagare från varje commission de surveillance.

nen sådana. Centralkommissionen och de delegerade fungera därefter tillsammans såsom skiljedomstol. Denna kan fastställa en tariff, hvilken dock inom yrke, vari tariff förut icke består, ej kan träda i kraft förrän efter sex månader, såvida ej parterna godkänna en tidigare tillämpning. Endast sådana tariffer, som kommit till stånd i den av lagen föreskrivna ordning, erhålla giltighet. Varje annan kollektiv reglering av arbetsvillkoren saknar fullständigt rättslig verkan. Å andra sidan kan principen, att varje tariff, som åvägabragts genom ovan beskrivna förfarande, skall gälla såsom sedvänja medföra orimliga konsekvenser. Då varje bestämmelse saknas därom att en tariff, för att äga dylik verkan, skall representera en viss del av yrkets arbetsgivare och arbetare, kan det tydligen inträffa att en överenskommelse, som ingåtts mellan några få arbetsgivare samt en försvinnande minoritet arbetare, blir gällande såsom sedvänja inom yrket. Den praktiska olägenheten härav behöver visserligen ej bliva så stor, enär dylik sedvänja kan sättas ur kraft genom däremot stridande bestämmelse i de särskilda arbetsavtalen samt lagen i allt fall icke erbjuder något medel att framtvinga tariffens iakttagande, men nyss anmärkta förhållande utgör dock en betydande teoretisk brist hos detta lagarbete.

Angående formerna för själva avtalets ingående finnas bestämmelser i alla lagarbeten, som direkt avhandla kollektivavtalet, med undantag för den nederländska lagen. Det italienska förslaget och Wölblings förslag skilja därvid mellan kollektivavtal, som ingås av föreningar med rättssubjektivitet, och sådana, som ingås av andra sammanslutningar, framför allt lösa koalitioner. Kollektivavtal av den senare kategorien skola enligt det italienska förslaget upprättas i skriftlig form samt i närvaro av en statens ämbetsman, som har att bestyrka avtalets

lydelse samt tillse att detsamma antagits av föreskriven majoritet. Dylikt avtal skall nämligen för att bliva giltigt antagas av två tredjedelar av de vid omröstningen närvarande arbetarna samt av två tredjedelar av de arbetsgivare, som sysselsätta två tredjedelar av arbetarna (art. 5). Samma majoritet erfordras för att fullmakt, som av dylik sammanslutning gives åt någon dess representant, skall vara giltig. Enligt Wölblings förslag (§ 12) måste kollektivavtal, som ingås med en icke organiserad sammanslutning, årligen stadfästas av Gewerbe- eller Kaufmannsgericht, som även är berättigad att pröva val, varigenom representant, som å sammanslutningens vägnar ingått avtalet, blivit utsedd.

Övriga lagar uppställa för alla kollektivavtal först och främst den fordran, att de skola upprättas i skriftlig form.[1] Att så bör ske synes för övrigt ligga i sakens natur och under alla omständigheter måste ju en skriftlig fixering av avtalets innehåll tjäna till att förekomma tvister mellan parterna. Att avtalet även skall undertecknas av kontrahenterna eller representanter för dem stadgas uttryckligen endast i Genèves lagstiftning (art. 5), i ungerska förslaget (§ 706) samt i schweiziska arbetarförbundets förslag (art. 29) men torde väl förutsättas även av de övriga lagstiftningar, som fordra skriftlig form. Nya Zeelands lag (art. 25 p. 2) och australiska förbundslagen (art. 75) föreskriva, att kollektivavtalets ingress skall hava en viss i lagarna bestämd lydelse, innefattande en förklaring, att avtalet är slutet på grundval av lagen i fråga. Det

[1] Så franska regeringsförslaget 1906 art. 13, förslaget 1910 art. 3, Société 1904 art. II, Société 1907 art. 46, schweiziska förbundsförslaget 1909 art. 1371 bis, Sulzers förslag art. II, p. 1, schweiziska arbetarförbundets förslag art. 29, Genèves lag av 1904 art. 5, Österrikes lag 1907 § 114 b., ungerska förslaget § 706, Rosenthals förslag § 3, Wölblings § 11, Norska förslaget § 4, p. 4, australiska förbundslagen art. 75.

italienska förslaget fordrar ej skriftlig form för avtal, som ingås av inregistrerad fackförening, men däremot att detsamma inom föreningen antagits av två tredjedelar av de vid omröstningen närvarande samt hälften av de i föreningen inskrivna medlemmarna.

I ändamål att bereda kollektivavtalet nödig publicitet stadga de flesta lagar, att detsamma skall deponeras eller inregistreras hos viss offentlig myndighet. Synnerligen utförliga bestämmelser i detta hänseende meddelas i finska förslaget (§§ 56—63). För hela landet skall föras ett tariffregister av den myndighet, som därtill förordnas, varjämte i stad skall hos magistrat eller ordningsrätt och på landet hos kronofogden finnas en i överensstämmelse med tariffregistret gjord förteckning över tariffavtal, upprättade i staden eller häradet. Varje tariffavtal skall inom fjorton dagar efter dess avslutande anmälas till tariffregistret. Anmälan göres skriftligen, i stad hos magistrat eller ordningsrätt, på landet hos kronofogden, varefter denna myndighet översänder anmälningsskriften till registreringsmyndigheten. Finner denna, att tariffavtalet är stridande mot lag eller annans goda rätt, skall registrering vägras. I detta beslut kan ändring sökas hos senaten. Det norska förslaget föreskriver (§ 4 p. 4), att kollektivavtal skall utan dröjsmål insändas till arbetsrådet.[1] Enligt Genèves lagstiftning skall det protokoll, vari parternas överenskommelse intagits, utskrivas i fyra exemplar, av vilka ett deponeras hos kantonens handels- och industridepartement och ett hos industridomstolen; av de två övriga behålla de båda sidornas delegationer var-

[1] Angående arbetsrådet se Lov om tilsyn med arbeide i fabrikker m. v. av 10 september 1909 § 49. Det består av en juridiskt bildad ordförande samt två arbetsgivare och två arbetare, samt har, förutom vissa speciella uppgifter, att »fungere som konsulent for vedkommende regjeringsdepartement».

dera ett. Sulzers förslag innehåller i denna del (art. II: 2) att kollektivavtal skall registreras hos industridomstolen eller annan av kantonens lagstiftning bestämd myndighet, det schweiziska arbetarförbundets förslag åter (art. 29), att olika exemplar av avtalet genast skola insändas till kantonens regering samt till de inom avtalets giltighetsområde befintliga yrkesinspektioner och industridomstolar. Enligt samtliga de franska förslagen [1] skall kollektivavtal deponeras hos industridomstolen i orten eller, där dylik domstol ej finnes inrättad, hos fredsdomaren. Rosenthals förslag (§ 3) innehåller likaledes bestämmelse att kollektivavtal skall deponeras hos närmaste industridomstol. Det italienska förslaget (art. 16) stadgar i denna del att kollektivavtal skall deponeras hos den lokala förvaltningsmyndigheten i den ort, varest det upprättats, samt därjämte insändas till arbetsdepartementet. Ungerska förslaget (§ 706) föreskriver, att kollektivavtal skall inom åtta dagar ingivas till ortens industri- och handelsdomstol samt vederbörande yrkesinspektion. Enligt Nya Zeelands lag (art. 26) skall kollektivavtal inom trettio dagar registreras hos *clerk of awards,* en ämbetsman, som i övrigt har att föra förteckning över alla arbetstvister och skiljedomar samt att fungera såsom sekreterare vid medlings- och skiljedomsförfarandet. Australiska förbundslagen (art. 76) slutligen har såsom registreringsmyndighet för kollektivavtal anvisat den centrala myndighet, hos vilken inregistrering av fackorganisationer äger rum. Registreringen skall ske inom femtio dagar efter avtalets avslutande.

Åtskilliga lagstiftningar nöja sig ej med avtalets inregistrering utan föreskriva jämväl andra åtgärder, genom vilka detsamma vinner ökad offentlighet. På grund av stadgande i tyska Gesetz betreffend die Gewerbegerichte (§§ 70, 72: 2)

[1] Se ovan sid. 61 anm. 1 anförda lagrum.

skall kollektivavtal, som avslutas inför förlikningsnämnd eller som tillkommer genom dylik nämnds skiljedom, offentliggöras. Det italienska förslaget stadgar (art. 16), att kollektivavtal skall anslås på kommunens anslagstavla och intagas i provinsprefekturens kungörelser. Finska förslaget (§ 61) samt de två privata schweiziska förslagen[1] föreskriva åter blott att genom registreringsmyndighetens försorg kungörelse om den skedda inregistreringen skall äga rum i tidningarna, därvid enligt arbetarförbundets förslag i kungörelsen skall intagas uppgift å de arbetsgivare, för vilka avtalet är bindande. Ytterligare innehålla några lagar bestämmelse om att kollektivavtal skall anslås å arbetsplatsen eller i arbetslokalerna hos arbetsgivare, som äro bundna av avtalet. Så är förhållandet med 1907 års österrikiska lag samt Sulzers (art. III) och det schweiziska arbetarförbundets (art. 30) ävensom Rosenthals förslag (§ 3), av vilka de två sistnämnda därjämte föreskriva, att ett exemplar av avtalet skall avlämnas till varje arbetare.

Underlåtenhet att iakttaga skriftlig form torde, därest sådan är föreskriven, alltid medföra avtalets ogiltighet, om ock endast ett fåtal lagar ansett nödigt att uttryckligen stadga dylik påföljd.[2] Likaså synes försummelse att registrera avtalet inom föreskriven tid merendels föranleda att detsamma förfaller.[3] De två senaste franska förslagen[4] hava dock frångått denna princip och i stället sökt framtvinga inregistrering genom att uppställa dagen för kollektivavtalets ingivande till vederbörande myndighet såsom dies a quo för den

---

[1] Sulzers förslag art. II p. 2, Arbetarförbundets förslag art. 30.

[2] Så schweiziska förbundsförslaget 1909 art. 1371 bis, Sulzers förslag art. II p. 1., franska regeringsförslaget 1910 art. 3, ungerska förslaget § 706.

[3] Så uttryckligen finska förslaget § 56, franska regeringsförslaget 1906 art. 13, Sulzers förslag art II p. 2 och ungerska förslaget § 706.

[4] Société 1907 art. 48, regeringsförslaget 1910 art. 1.

frist, inom vilken medlem av organisation är berättigad att frånträda ett av organisationen slutet kollektivavtal. Däremot synas övriga bestämmelser om avtalets offentliggörande enligt alla lagarbeten utom Sulzers endast hava betydelse såsom ordningsföreskrifter. Enligt Sulzers förslag är även avtalets kungörande i behörig ordning ett rekvisit för dess giltighet.

---

3. Kollektivavtalets giltighetsområde.

Med hänsyn till kollektivavtalets territoriella giltighetsområde brukar man skilja mellan tre olika typer, representerande olika utvecklingsstadier. Det första stadiet utgöres av ett sådant avtal, som träffas mellan en enskild arbetsgivare och hos honom anställda arbetare; i den utländska terminologien plägar det benämnas verkstadsavtal eller firmatariff. Från teoretiskt håll[1] har man velat frånkänna denna typ karaktären av kollektivavtal, i det man påstått att densamma ej avsåge att reglera framtida arbetsavtal utan endast utgjorde en förenklad sammanställning av ett antal individuella arbetsavtal. Denna åsikt kan dock icke anses riktig. Naturligtvis kan ett mellan en arbetsgivare och hans arbetare upprättat kollektivt avtal angående arbetsvillkoren ofta nog utgöra endast ett kollektivt arbetsavtal, genom vilket redan bestående arbetsförhållanden regleras, men detta utesluter icke möjligheten av att ett verkstads- eller firmaavtal kan avse att fastställa normer även för framtida arbetsavtal. Tydligast visar sig detta i det fall att de hos arbetsgivaren anställda arbetarna sammanslutit sig till en förening, vilken å deras sida ingått

[1] Schmelzer, anf. arb. sid. 7—9.

avtalet. En var nyanställd arbetare, som samtidigt ingår i den vid företaget bestående arbetarföreningen, förvärvar därigenom rätt att för sin del åberopa avtalet. Även från socialpolitisk synpunkt synes denna form av kollektivavtalet väl låta försvara sig. Det vore tydligen en orimlighet, om arbetsvillkoren vid ett jätteföretag, vid vilket många tusen arbetare äro anställda, icke skulle kunna regleras genom ett mellan arbetsgivaren och hans arbetare ingånget kollektivavtal med samma giltighet och rättsverkningar som ett avtal, ingånget inom visst yrke på någon obetydlig ort mellan dess arbetsgivare och ortens arbetarfackförening.

Om således bestämt måste hävdas, att verkstads- eller firmaavtalet kan utgöra ett verkligt kollektivavtal, bör dock samtidigt konstateras, att det mer och mer förlorar i praktisk betydelse, i det att detsamma undantränges av de två andra grundtyperna: lokalavtalet (orts- och distriktsavtal) samt riksavtalet, detta senare i utlandet kallat nationaltariff eller generaltariff. Lokalavtalet utgör en reglering av arbetsvillkoren inom ett visst yrke på en viss ort eller inom ett område, bestående af flera näliggande orter; riksavtalet åter avser att giva en enhetlig reglering åt arbetsvillkoren inom ett yrke på alla arbetsplatser inom riket i dess helhet. Vid ortsavtalet kunna ännu såsom avtalsslutande parter å båda sidor stå enskilda arbetsgivare och arbetare; vid kollektivavtal med vidsträcktare giltighetsområde måste däremot åtminstone å arbetarnas sida avtalet ingås av en organisation, mera omfattande ju större extensitet avtalet skall erhålla. Riksavtalet utgör tills vidare det högsta stadiet av kollektivavtalets utveckling. Det utesluter emellertid ingalunda möjligheten av att samtidigt med riksavtalet kunna bestå såväl orts- eller distriksavtal som kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare

vid enskilda företag. Så blir ju lätt förhållandet, därest de organisationer, som å de båda sidorna avslutat riksavtalet, icke omfatta samtliga arbetsgivare och arbetare inom yrket. Men även om så skulle vara fallet, kunna kollektivavtal av lägre dignitet bliva behövliga. Åtminstone inom vissa yrken kunna förhållandena på olika arbetsplatser inom landet vara så vitt skilda, att ett riksavtal ej lämpligen kan reglera alla detaljer inom arbetsförhållandet utan måste inskränka sig till att ordna frågor av mera principiell natur. I övrigt får det suppleras av distrikts- eller ortsavtal. I Storbritannien är det sålunda ganska vanligt, att ett riksavtal endast bestämmer ett löneminimum men överlämnar åt lokala kollektivavtal, »district by-laws», att i detalj reglera lönetarifferna och arbetsvillkoren i övrigt.[1] Redan förut är anmärkt, att de båda sidornas huvudorganisationer i Danmark ingått en för arbetsfältet i dess helhet gällande överenskommelse, på grundval av vilken sedermera kollektivavtal afslutats inom de särskilda yrkena.

Frågan om ett kollektivavtals territoriella giltighetsområde kan knappast föranleda tvist mellan de avtalsslutande parterna. Icke heller ur andra synpunkter har lagstiftningen anledning att reglera denna fråga och en överblick över de olika lagarbetena giver även vid handen, att de flesta av dem icke ens vidrört densamma. Rosenthals och Wölblings förslag (resp. § 4 och § 1) ävensom schweiziska arbetarförbundets förslag (art. 31) föreskriva, att kollektivavtal skall angiva sitt territoriella giltighetsområde, och Sulzers förslag (art. II p. 3) innehåller ett liknande stadgande för det fall att en organisation deltagit i avtalet, därvid förslaget tillika bestämmer, att

---

[1] Sidney and Beatrice Webb, Industrial Democracy sid. 176—177.

avtalets giltighetsområde skall sammanfalla med organisationens verksamhetsområde. Övriga lagar innehålla ej något stadgande i ämnet.

En ur legislativ synpunkt synnerligen svårlöst fråga utgör däremot bestämmandet av ett kollektivavtals personliga giltighetsområde. Av vilka och mot vilka arbetsgivare och arbetare kan kollektivavtalet göras gällande, för vilka arbetsavtal skall detsamma lända till efterrättelse? Utgångspunkten för alla stadganden rörande detta ämne är principen att kollektivavtal skall lända till efterrättelse för arbetsavtal, som ingås mellan parter, som båda äro bundna av kollektivavtalet. Bunden av ett kollektivavtal är åter först och främst den, som själv ingått avtalet eller, därest detta ingåtts av en organisation, vid avtalets ingående varit och sedermera förblivit medlem av organisationen. Likställd med en dylik ursprunglig part anses dock allmänt den vara, som efteråt biträtt kollektivavtalet. Formen för biträdandet kan sedan i olika lagar vara bestämd på olika sätt. Därest kollektivavtalet ingåtts av eller eljest är bindande för en organisation, anses allmänt den som sedermera inträder i organisationen därmed också hava biträtt kollektivavtalet. För efterföljande anslutning, som icke på dylikt sätt förmedlas av en organisation, föreskriver Rosenthals förslag (§ 5) uttrycklig skriftlig förklaring till motsidan. Enligt Nya Zeelands lagstiftning (Ind. conc. and arbitr. act 1908, art. 27) samt schweiziska arbetarförbundets förslag (art. 33) sker anslutningen genom anmälan till den myndighet, hos vilken inregistrering av kollektivavtalet ägt rum. Enligt ungerska förslaget (§ 712) skall, såvitt ej annat visas, arbetare anses hava anslutit sig till ett kollektivavtal, därest han vinner anställning vid företag, av vars arbetare inom samma fack minst hälften är bunden av kollek-

tivavtalet. Övriga lagarbeten innehålla ej något stadgande i detta hänseende.

Det giltighetsområde, som utstakats av de nu anförda principerna, kan anses vara erkänt av alla lagar och lagförslag. Därmed slutar emellertid överensstämmelsen dem emellan. En mycket omtvistad fråga[1] är sålunda redan den, huruvida medlem, som utträder eller uteslutes ur en organisation, därigenom upphör att vara bunden av ett av organisationen ingånget kollektivavtal eller om detta under hela sin giltighetstid fortfar att vara bindande för alla dem, som vid dess avslutande voro medlemmar av organisationen. Åtskilliga skäl hava anförts för såväl den ena som den andra ståndpunkten. Man har sålunda framhållit att ett kollektivavtal merendels avslutas av en organisations styrelse eller andra representanter utan att dessa på förhand i alla detaljer rådfört sig med organisationens medlemmar, vilka därför erhålla kännedom om avtalets innehåll först sedan detta är definitivt fastställt. Därest en medlem icke vore berättigad att genom utträde ur föreningen undandraga sig även ett redan avslutat kollektivavtal, skulle således föreningens ledare kunna för en lång tid framåt ålägga medlemmen förpliktelser, som för honom vore i hög grad ofördelaktiga. Särskilt har från arbetsgivarehåll gjorts gällande, att de större arbetsgivarna, vilka i regel vore dominerande inom en arbetsgivarförening, oftast visat sig ej tillräckligt tillvarataga de mindre yrkesidkarnas intresse utan tvärtom träffat överenskommelse om löner och arbetstid, som kunde vara antagliga för kapitalstarka samt tekniskt och organisatoriskt överlägsna företag men med nödvändighet med-

---

[1] Särskilt i anknytning till de olika franska lagförslagen har angående densamma förts en vidlyftig diskussion. Se därom de ovan sid. 31 anm. 4 anförda arbeten ävensom Bulletin de la Société d'études législatives sid. 188—194

förde de mindre företagens ruin. Av arbetarna har åter framhållits, att å deras sida tvärtom de bästa och dugligaste arbetarnas intressen åsidosattes till förmån för det stora flertalets. Det vill dock synas som om dessa betänkligheter vore av tämligen doktrinär natur och i allt fall skulle de anmärkta olägenheterna endast i rena undantagsfall undvikas därigenom att den med avtalet missnöjde ägde rätt att undandraga sig detsamma. Ty för såväl arbetsgivarnas som arbetarnas del gäller att, så länge en majoritet fasthåller vid ett kollektivavtal, detta i praktiken kommer att bliva normerande även för dem, som genom ett utträde ur föreningen rättsligen befriat sig från detsamma. Å andra sidan skulle en de enskilda föreningsmedlemmarna tillförsäkrad rätt att undandraga sig ett kollektivavtal icke blott innebära ett förnekande av kollektivavtalets princip och, i händelse av massutträde ur föreningen, göra kollektivavtalet fullkomligt illusoriskt utan även bereda tillfälle för en föreningsmedlem att på ett bedrägligt sätt förskaffa sig fördelar på de övrigas bekostnad. Det låter nämligen tänka sig, att en medlem, som själv kanske genomdrivit ett kollektivavtal, sedermera genom att utträda ur föreningen befriar sig från detsamma och därigenom kommer i en gynnsammare ställning än de av avtalet fortfarande bundna föreningsmedlemmarna.

Från rättsteoretisk synpunkt beror frågans besvarande av den allmänna konstruktion, som lägges till grund för institutets reglering. Enligt den rena Vertretungsteorien är ju varje enskild föreningsmedlem kontrahent och han kan därför varken genom att själv utträda ur föreningen eller genom att uteslutas ur densamma befrias från de förpliktelser gentemot motparten, som kollektivavtalet ålägger honom. Enligt Verbandsteorien åter är det föreningen, som är ensam kontrahent,

och motparten kan därför icke omedelbart av föreningsmedlemmarna utkräva några förpliktelser enligt kollektivavtalet. Den enda väg, på vilken detta kan ske, är att föreningen genom densamma till buds stående medel förmår sina medlemmar att ställa sig avtalet till efterrättelse. Denna väg avskäres ju, därest medlem utträder eller uteslutes ur föreningen, och han vinner således därigenom befrielse från kollektivavtalet. I dylik riktning utlägges därför också den nederländska lagstiftningen,[1] vilken saknar stadgande i ämnet men, enligt vad förut upplysts, grundats på senast omnämnda teori. Av de lagstiftningar, som anslutit sig till den kombinerade teorien, har icke någon ansett uteslutning ur förening böra medföra befrielse från kollektivavtal. De flesta hava icke heller tillerkänt dylik verkan åt utträde ur föreningen[2] och även de lagstiftningar, som i denna punkt hylla en motsatt åsikt, hava så till vida begränsat medlems rätt att undandraga sig kollektivavtal, att de bestämt en viss tidsfrist, inom vilken utträdet måste äga rum för att i nämnda hänseende vara giltigt. Till sistnämnda grupp höra Sulzers förslag, de franska förslagen samt Rosenthals förslag. Sulzers förslag, vilket tidigast av alla behandlat frågan, stadgar (art. IV p. 2) att föreningsmedlem kan undandraga sig ett av föreningen ingånget kollektivavtal genom att därom inom fjorton dagar efter avtalets publicering skriftligen underrätta sin förening ävensom motparten och samtidigt utträda ur föreningen. Dylik rätt tillkommer dock ej den, som förut uttryckligen eller genom att deltaga i avtalets avslutande godkänt detsamma. De äldre franska förslagen kunna här förbigås, då de erbjuda mindre

[1] Jämför van Zanten i Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15 Jahrg. 1910 sp. 393.

[2] Se särskilt italienska förslaget art. 9, Wölblings förslag § 9 och norska förslaget § 5 p. 2.

intresse vid sidan om 1910 års regeringsförslag. Enligt detta (art. 1 p. 2) är medlem av sammanslutning, som ingått kollektivavtal, bunden av detsamma endast i det fall att han icke inom tre dagar efter det avtalet deponerats hos industridomstolen eller fredsdomaren, genom en i redlig avsikt[1] gjord anmälan (par une démission donnée de bonne foi) utträtt ur sammanslutningen.[2] Om den gjorda anmälan skall underrättelse meddelas den myndighet, hos hvilken avtalet deponerats.[3] Enligt Rosenthals förslag (§ 5) blir kollektivavtal ej bindande för den medlem av förening, som inom fjorton dagar efter avtalets avslutande hos föreningen skriftligen anmäler sitt utträde. Nära de senast genomgångna förslagen står i nu förevarande hänseende det finska förslaget (§ 53), som dock så till vida intager en särskild ställning, att det ej fordrar utträde ur föreningen utan blott att den medlem, som vill vara fri från avtalet, därom gör anmälan hos den myndighet, till vilken anmälan om avtalets registrering skett. Rätt att sålunda befria sig från avtalet tillkommer dock ej medlem, som biträtt föreningens beslut om ingående av avtalet. Anmälan om avtalets frånträdande skall vara skriftlig och äga rum inom fjorton dagar efter föreningens berörda beslut. I detta sammanhang torde slutligen även böra erinras[4] därom att 1908

[1] Jämför ovan sid. 70.

[2] Det kan ifrågasättas, huruvida nämnda stadgande, därest det blir upphöjt till lag, grundlägger en förut obefintlig förmån för föreningsmedlemmar. Fackföreningslagen den 21 mars 1884 art. 7 tillförsäkrar medlem av en fackförening rätt, att, även om föreningens stadgar skulle förbjuda det, när som helst utträda ur föreningen. Därest ett med stöd av detta lagrum skett utträde medför befrielse från ett av föreningen ingånget kollektivavtal, innebär ovannämnda stadgande i 1910 års förslag, på grund av den i detsamma föreskrivna tidsfristen och fordran på redligt uppsåt, i själva verket en inskränkning av den princip, som eljest skulle varit gällande. Jämför Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrecht sid. 83 och 119.

[3] Jämför nedan sid. 83 anm. 4.

[4] Jämför ovan sid. 19—20.

års tyska juristmöte uttalat sig till förmån för föreningsmedlems rätt att undandraga sig ett kollektivavtal och därvid förordat samma princip, som kommit till uttryck i finska förslaget.

En fråga av ännu större socialpolitisk räckvidd än den senast utredda är emellertid den, i vad mån lagstiftningen kan och bör utvidga kollektivavtalets personliga giltighetsområde utöver ovan angivna gränser. Stannar man vid dessa, kommer kollektivavtalet ju ej att lända till efterrättelse vid andra arbetsavtal än sådana, som ingås mellan parter, vilka båda äro bundna av kollektivavtalet. Det ligger emellertid i såväl arbetsgivarnas som arbetarnas intresse att förskaffa kollektivavtalet en ännu vidsträcktare tillämpning. Arbetsgivarna vinna icke någon säkerhet mot smutskonkurrens, därest de av kollektivavtalet bundna arbetarna kunna taga arbete hos utom kollektivavtalet stående arbetsgivare på sämre villkor än de i kollektivavtalet fastställda, och för arbetarna bliver kollektivavtalet till föga gagn, om arbetsgivarna hava fria händer att från annat håll förskaffa sig billigare arbetskraft. Det är därför ytterst vanligt att i kollektivavtalet överenskommes att detsamma skall lända till efterrättelse även vid arbetsavtal, som en av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller arbetare ingår med arbetare eller arbetsgivare, vilken ej är bunden av sistnämnda avtal. Men även då dylik överenskommelse ej ägt rum, plägar åtminstone från arbetsgivarnas sida kollektivavtalets bestämmelser tillämpas jämväl gentemot personer, som ej beröras av kollektivavtalet. Beträffande de flesta arbetsvillkor gäller att enhetlighet därutinnan för hela företaget är oundgänglig för driftens behöriga gång och även i den händelse, såsom i fråga om lönevillkoren, tekniska svårigheter ej alltid möta att göra skillnad mellan de av kollektivavtalet

bundna och de av detsamma oberörda arbetarna, skulle dock ett sådant förfarande oftast medföra förvecklingar och obehag. Även för arbetarna framstår det i allmänhet såsom självfallet att enahanda villkor tillämpas för dem alla. Den praxis, som sålunda utbildat sig, har blivit legaliserad av åtskilliga lagstiftningar. Vissa av dessa hava därvid nöjt sig med att stadga skyldighet för en av kollektivavtal bunden arbetsgivare att tillämpa detsamma även gentemot utomstående arbetare.[1] Enligt de till denna grupp hörande lagar äro sålunda arbetsvillkoren så att säga knutna till företaget. En alldeles motsatt ståndpunkt representeras av Sulzers förslag (art. IV: 4) enligt vilket en arbetsgivare, som ej själv är bunden av ett kollektivavtal, dock blir skyldig tillämpa detsamma, så snart han i sitt företag använder av kollektivavtalet bundna arbetare. Härvid stadgas dock vissa restriktioner. För att kollektivavtalet skall medföra dylik verkan skall det å arbetsgivarens sida vara ingånget av en förening, som besitter rättssubjektivitet, och arbetsplatsen skall vara belägen inom det område, som i kollektivavtalet bestämts såsom dettas territoriella giltighetsområde. Arbetsgivaren är därjämte berättigad att undandraga sig avtalet genom att inom fjorton dagar efter dess offentliggörande eller efter det han anställt av detsamma bundna arbetare, hos kollektivavtalets kontrahenter anmäla att han icke vill tillämpa detsamma. De flesta lagstiftningar,[2] som avhandla denna fråga, taga emellertid steget fullt ut och förklara att kollektivavtalet

---

[1] Schweiziska arbetarförbundets förslag art. 28, finska förslaget § 55.

[2] Franska regeringsförslaget 1906 art. 17 och 1910 art. 2, Société 1904 art. VI och 1907 art. 45, Rosenthals förslag § 5, Wölblings förslag § 3, italienska förslaget art. IV, Nya Zeelands Ind. conc. and arbitr. act art. 28, australiska förbundslagen art. 77.

skall lända till efterrättelse vid alla arbetsavtal, som ingås mellan parter, av vilka en är bunden av kollektivavtalet.

Varken den sociala praxis eller lagstiftningen har emellertid stannat vid de principer, för vilka nu redogjorts. Ett kollektivavtal har alltid en stark tendens att inom sitt territoriella giltighetsområde vinna tillämpning vid alla företag inom industrien eller yrket i fråga och ej blott vid dem, vilkas arbetsgivare eller arbetare anslutit sig till avtalet. Ofta är en dylik verkan åsyftad av kollektivavtalets kontrahenter och har kommit till uttryck i själva avtalet.[1] Detta är dock av mindre betydelse, utan avtalets förmåga att på nämnda sätt utvidga sitt personliga giltighetsområde beror på, huruvida detsamma verkligen kan anses vara — för att använda den tyska boktryckeritariffens inledande ord — det av arbetsgivare och arbetare inom yrket erkända uttrycket för vad som i fråga om deras ömsesidiga mellanhavanden och förpliktelser allmänt skall fasthållas såsom rättvist och billigt. Är så förhållandet, kommer avtalets innehåll eller viss del av detsamma att så småningom lända till efterrättelse även vid arbetsavtal, som ingås mellan arbetsgivare och arbetare, vilka båda stå utanför kollektivavtalet. Åtskilliga lagstiftningar[2] hava ansett sig böra understödja denna expansiva tendens hos kollektivavtalet och hava genom uttryckligt stadgande förklarat dylikt avtal kun-

---

[1] Se t. ex. Separat-Vertrag betreffend die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker § 5: »Der deutsche Buchdruckertarif hat den Charakter eines auf freiwilliger Vereinbarung beruhenden *Lohngesetzes* . . .» Der Tarifvertrag im deutschen Reich I sid. 38.

[2] Genève art. 1 och 14, schweiziska förbundsförslaget 1909 art. 1371 ter och 1373, Sulzers förslag art. VI, Rosenthals förslag § 9, franska Société 1904 art. VII, franska regeringsförslaget 1906 art. 18, italienska förslaget art. 15, Nya Zeelands Ind. concil. and arbitr. act 1908 art. 92, Ind. conc. and arbitr. amendment act 1908 art. 67.

na bliva tillämpligt även vid arbetsavtal av sist nämnda kategori. Denna ståndpunkt har dock till logisk förutsättning att det kollektivavtal, som erhåller allmängiltighet, ur någon synpunkt är dominerande inom det lokala eller det yrkesområde, för vilket detsamma skall bliva gällande. Ur denna synpunkt måste det betecknas som en betydande brist i Genèves lagstiftning, då denna tillerkänner verkan såsom usage åt varje överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetare, som åvägabragts i den av lagen föreskrivna ordning, även om nämnda överenskommelse ingåtts mellan blott några få representanter för yrket. Likaledes skulle enligt 1909 års schweiziska förbundsförslag (art. 1371 ter punkt 2) alla offentliggjorda kollektivavtal gälla även för de av dem icke bundna arbetsgivarna och arbetarna inom yrket eller orten, såvida dessa icke i arbetsavtalen träffade andra bestämmelser. Detta stadgande upptogs dock ej i det av ständerrådets utskott framlagda förslag, som sedermera antagits av ständerrådet. Däremot bibehölls det förut (ovan sid. 33) omnämnda stadgande i 1909 års förbundsförslag, enligt vilket förbundsrådet och de kantonala myndigheterna kunna fastställa normalavtal, gällande för ett helt yrke inom hela kantonen eller förbundet. På denna väg kan ett kollektivavtal erhålla allmängiltighet, ty, även om lagrummet ej stadgar att dylikt normalavtal skall ansluta sig till något bestående kollektivavtal, torde praktiskt sett så i regel bliva fallet. Ifrågavarande stadgande påminner ganska mycket om vissa bestämmelser i de australiska staterna. I Nya Sydwales kunde enligt den nu upphävda Compulsory arbitration law av 1901 skiljedomstolen förklara, att en bestående överenskommelse eller bestämmelse angående arbetsvillkor skulle tillämpas såsom allmän regel, common rule, för industrien i fråga

inom hela landet,[1] och enligt Nya Zeelands lagstiftning kan skiljedomstolen, därest ett kollektivavtal redan är bindande för flertalet arbetsgivare i ett visst yrke inom industridistriktet,[2] förordna att avtalet skall lända till efterrättelse för alla arbetsgivare inom distriktet. Ytterligare kan i Nya Zeeland skiljedomstolen förklara en i tvist mellan vissa arbetsgivare och arbetare meddelad dom skola gälla för landets alla arbetsgivare och arbetare inom industrien i fråga eller till och med inom andra industrier, som stå i sammanhang med den förra, och, därest ett visst kollektivavtal lägges till grund för domen, vinner detsamma således på denna väg lika omfattande tillämpning. Nu anförda stadganden hava gjort kollektivavtalets allmängiltighet beroende därav att offentlig myndighet eller domstol funnit avtalet vara förtjänt därav. En annan synpunkt har kommit till uttryck i de franska förslagen av 1904 och 1906, enligt vilka ett kollektivavtal vinner allmängiltighet, därest det är det enda inregistrerade avtalet inom orten eller yrket. En mellanform mellan nämnda båda principer har valts av det italienska förslaget (art. XV), som medgifver, att ett mellan registrerade föreningar ingånget kollektivavtal får bliva tillämpligt även på arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetare, som ej tillhöra föreningarna, därest dylik utvidgning av avtalets giltighetsområde beslutas av tre fjärdedelar av arbetsgivarna och arbetarna å den ort, inom vilken avtalet skall bliva gällande, samt därjämte industridomstolen fastställer nämnda beslut. Rosenthals förslag (§ 9), som låter kollektivavtals bestämmelser gälla för alla inom det yrke och den ort,

---

[1] Enligt australiska förbundslagen gäller common rule-principen ifråga om skiljedomar men ej ifråga om kollektivavtal.

[2] Nya Zeeland är med hänsyn till medlings- och skiljedomsförfarandet indelat i industridistrikt, vilkas antal och gränser bestämmas av guvernören.

som av kollektivavtalet avses, ingångna arbetsavtal, i vilka ej överenskommelse skett om andra arbetsvillkor, löser en eventuell kollision mellan olika kollektiavtal på så sätt, att endast de för alla kollektivavtalen gemensamma och inbördes överensstämmande arbetsnormerna skola lända till efterrättelse.

Innan vi lämna frågan om kollektivavtals personliga giltighetsområde torde böra framhållas, att då i det föregående yttrats att kollektivavtal skall lända till efterrättelse även vid arbetsavtal, som ingås mellan parter, av vilka endast den ena eller ingendera är bunden av kollektivavtal, därmed ingalunda sagts att kollektivavtal i dylika fall har samma rättsverkan med avseende å arbetsavtalet, som då detta ingås mellan parter, vilka båda äro bundna av kollektivavtalet, och att således ett åsidosättande av kollektivavtalet i alla dessa fall medför samma påföljder. Denna fråga skall framdeles göras till föremål för särskild utredning. I detta sammanhang har ständigt blott varit fråga om kollektivavtals möjliga giltighetsområde, ej om rättsverkningarna inom detta område.

---

4. Kollektivavtalets giltighetstid.

Angående kollektivavtals giltighetstid innehålla de olika lagarna tämligen överensstämmande stadganden. I främsta rummet överlämna de åt kontrahenterna själva att i kollektivavtalet bestämma den tid, under vilken detsamma skall vara gällande. I regel hava dock kontrahenterna icke erhållit oinskränkt bestämmanderätt i nämnda hänseende, utan de flesta[1]

[1] Undantag bilda de österrikiska lagarna, den nederländska lagen, de schweiziska förbundsförslagen ävensom det norska och det ungerska förslaget, vilka lämna kontrahenterna fullkomligt fria händer.

lagstiftningar fastställa en maximitid, som ej får överskridas. Anledningen härtill är tydligen den, att ett kollektivavtal, som skall äga giltighet utöver en måttlig tidsperiod, på grund av förändrade konjunkturer lätt kan bliva alltför tryckande för endera parten. Å andra sidan får giltighetstiden ej begränsas så snävt, att den stabilitet i arbetsvillkoren, som kollektivavtalet avser att åstadkomma, ej vinnes. Vilken tidsgräns, som ur nu anförda synpunkter kan anses vara den lämpliga, får tydligen bero på det praktiska behovet i varje särskilt land. De franska förslagen av 1906, 1907 och 1910, Genèves lagstiftning, Sulzers, Wölblings och Rosenthals förslag ävensom finska förslaget[1] hava sålunda fastställt en maximitid av fem år, franska förslaget av 1904 ävensom de australiska lagarna[2] hava begränsat tiden till tre år. Italienska förslaget (art. V) har bestämt en giltighetstid av ett år för kollektivavtal, som ingåtts av andra sammanslutningar än registrerade föreningar, men i övrigt ej inskränkt parternas bestämmanderätt i förevarande hänseende.

De flesta lagstiftningar överlämna likaledes åt kollektivavtalets kontrahenter att bestämma den tidpunkt, från vilken avtalet skall börja tillämpas. De australiska lagarna stadga emellertid, att avtalets giltighetstid skall räknas från dagen för dess avslutande samt att såsom sådan skall gälla den, på vilken avtalet undertecknats av den part, som först undertecknat detsamma. Enligt övriga lagstiftningar får väl, därest avtalet icke innehåller någon upplysning angående den tid-

---

[1] Franska regeringsförslaget 1906 art. 14, Société 1907 art. 47, franska regeringsförslaget 1910 art. 4, Genève art. 6, Sulzers förslag art. VII, Wölblings förslag § 14, Rosenthals förslag § 4, finska förslaget § 56 st. 1.

[2] Société 1904 art. III, Nya Zeelands Ind. conc. and arb. act art. 25 p. 2 australiska förbundslagen art. 75.

punkt, då detsamma skall träda i kraft, detta anses ske, då avtalet undertecknats av samtliga kontrahenter. Ett dylikt stadgande finnes i ungerska förslaget (§ 707). Rosenthal (§ 4) förslår, att, därest bestämmelse angående giltighetstidens början saknas i avtalet, detta skall tillämpas först från och med månaden efter den, under vilken avtalet avslutats. En dylik princip synes dock mindre välbetänkt, då densamma lätt kan giva anledning till en ny konflikt mellan parterna.

Den avtalade eller i lag bestämda giltighetstidens utlöpande medför i regel icke i och för sig att avtalet upphör att vara bindande. Därför fordras ytterligare att uppsägning dessförinnan ägt rum;[1] i annat fall anses avtalet förlängt. Enligt de flesta lagar[2] förlänges det på ett år, enligt andra[3] tills vidare; endast de franska förslagen av 1904 (art. III) och 1906 (art. 14) stadga, att avtalet förlänges på lika lång tid, som det förut varit gällande. Uppsägningen skall i regel hava skett viss tid före giltighetstidens utgång; sistnämnda franska lagförslag nöja sig dock med att uppsägningen ägt rum före giltighetstidens slut. Skall uppsägningstid iakttagas, skall i första hand tillämpas den tid, som i detta hänseende kan vara bestämd i kollektivavtalet. För det fall, att detta icke innehåller något stadgande om uppsägningstid, är sådan bestämd i de olika lagarna. Parternas rätt att bestämma uppsägningstidens längd är enligt de flesta lagar alldeles oinskränkt. Det ungerska förslaget stadgar dock (§ 709), att uppsägningstiden icke får understiga trettio dagar samt att samma tid skall gälla för båda

[1] Uppsägning fordras ej av de österrikiska lagarna, nederländska lagen eller de schweiziska förbundsförslagen.

[2] Genève art. 6, Sulzers förslag art. VII, Wölblings förslag § 14 (Jämför hans anf. uppsats sid. 870), Rosenthals förslag § 4, finska förslaget § 57, italienska förslaget art. II.

[3] Norska förslaget § 4 p. 2, franska förslagen 1907 art. 47 och 1910 art. 4, ungerska förslaget § 709, australiska förbundslagen art. 81.

parterna; har så ej skett, kunna de båda begagna sig av den kortaste tiden. Lagstiftningarna uppställa själva merendels en uppsägningstid av en månad[1] eller tre månader;[2] undantagsvis finner man sådana tider som två dagar,[3] två månader,[4] sex månader[5] och ett år.[6] De olika stadgandena torde i regel endast innebära ett fastslående av vad inom landet är brukligt.

De flesta kollektivavtal bestämma uttryckligen den tidpunkt på året, å vilken avtalet skall utlöpa, och densammas förläggande till den ena eller den andra årstiden har ansetts vara av så väsentlig vikt, att man av hänsyn därtill ofta nog frångått den annars vanliga principen att bestämma avtalets giltighetstid till fulla år. Tankegången är naturligtvis den, att förhandlingarna angående nytt avtal samt därav möjligen föranledda strider skola äga rum under den del av året, då ingendera parten är i alltför trängande behov av den andra. Om nu i kollektivavtalet är bestämt att detsamma skall upphöra å viss kalenderdag, uppstår i det fall att uppsägning äger rum med stöd av lagens stadgande angående maximitid den fråga, huruvida avtalet kan uppsägas till annan kalenderdag än den, som motsvarar den kalenderdag, då avtalet enligt sin lydelse skolat gå till ända. Svaret blir naturligtvis jakande enligt de lagar, som låta kollektivavtalet förlängas tills vidare. Enahanda blir förhållandet, därest — såsom enligt de äldre franska förslagen — giltighetstiden förlänges med en ny tidsperiod av samma längd som den förra, i den händelse nämligen den-

---

[1] Franska förslagen 1907 art. 47 och 1910 art. 4, ungerska förslaget § 709, australiska förbundslagen art. 81.

[2] Finska förslaget § 57, Sulzers förslag art. VII, Rosenthals förslag § 4.

[3] Norska förslaget § 4 p. 2.

[4] Italienska förslaget art. II

[5] Wölblings förslag § 14.

[6] Genève art. 6.

na ej utgjort jämna kalenderår. Övriga lagar lämna ej något bestämt besked, men deras ordalag synas giva vid handen att man ej tänkt sig annat fall än att avtalet skall förlängas med jämnt kalenderår.

Att kollektivavtal ej kan uppsägas av annan än den kontrahent, som även formellt avslutat detsamma, och således icke av enskild föreningsmedlem, därest avtalet ingåtts av förening, ligger i sakens natur. Wölblings förslag (§ 14) och det ungerska förslaget (§ 711) hava emellertid ansett nödigt giva uttryck åt nämnda princip. Sistnämnda förslag stadgar därjämte att förenings beslut om uppsägning skall vara fattat med viss kvalificerad majoritet för att kunna tillämpas. Angående sättet för uppsägningens verkställande finnas bestämmelser blott i några få lagarbeten. Australiska förbundslagen stadgar sålunda (art. 81) att uppsägningen skall ske genom skriftligt meddelande såväl till kollektivavtalets övriga kontrahenter som till den myndighet, hos vilken avtalet registrerats. Detta stadgande har upptagits i det ungerska förslaget (§ 711), dock med den ändring att meddelande till kontrahent å samma sida ej behöver äga rum. Enligt Wölblings förslag (§ 14) skall uppsägningen verkställas hos ortens Gewerbe- eller Kaufmannsgericht, varefter denna har att om uppsägningen underrätta den andra kontrahenten.

Den föregående framställningen har anslutit sig till det fall att kollektivavtalet självt innehåller bestämmelse angående dess giltighetstid. Åtskilliga lagar hava gjort dylik bestämmelse obligatorisk.[1] De flesta medgiva dock att kollektivavtal må kunna ingås även på obestämd tid men bereda i så fall kontrahent tillfälle att befria sig från avtalet. Därvid hava några lagar stadgat en viss tid, för vilken avtalet skall anses vara in-

[1] Se nedan sid. 89—90.

gånget. Denna tid har i allmänhet bestämts till ett år,[1] stundom till tre år,[2] endast undantagsvis till samma längd som maximitiden för avtal med bestämd giltighetstid eller fem år.[3] Liksom vid sistnämnda slag av avtal fordras även vid nu ifrågavarande typ att uppsägning äger rum före den i lag bestämda giltighetstidens utgång. Andra lagarbeten hava ej velat fixera giltighetstiden utan medgivit kontrahenterna att när som helst efter iakttagande av viss uppsägningstid frigöra sig från avtalet.[4] En mellanställning intaga det norska förslaget (§ 4 p. 3) samt det schweiziska förbundsförslaget av 1910 (§ 1371 bis), enligt vilka kontrahenterna kunna, sedan avtalet ägt bestånd viss tid — enligt det norska förslaget tre år och enligt det schweiziska ett år — uppsäga detsamma med iakttagande av viss uppsägningstid. Uppsägningstiderna äro genomgående desamma som vid avtal med bestämd giltighetstid. Schweiziska förbundsförslaget 1910, som ej fordrade uppsägning vid sistnämnda slag av kollektivavtal, har för den uppsägning, som kan äga rum vid avtal med obestämd giltighetstid, fastställt en tid av sex månader. Enligt österrikiska lagen av 1907 kan avtal, som ingåtts på obestämd tid, när som helst uppsägas att omedelbart upphöra.

De stadganden, för vilka nu redogjorts, hava avsett att reglera kollektivavtals normala giltighetstid. Vissa lagstiftningar innehålla emellertid ytterligare bestämmelser, på grund

---

[1] Franska Société 1904 art. III och regeringsförslaget 1906 art. 14, finska förslaget § 56, Wölblings förslag § 14.

[2] Ungerska förslaget § 708.

[3] Rosenthals förslag § 4 och anf. arb. sid. 163.

[4] Franska Société 1907 art. 47 och regeringsförslaget 1910 art. 4, Österrikes lag 1907 § 114 b, italienska förslaget art. II. Enligt de franska förslagen (1907 art. 49 och 1910 art 5) kan äfven enskild föreningsmedlem befria sig från kollektivavtal, som ingåtts på obestämd tid, genom att därom göra anmälan hos registreringsmyndigheten och utträda ur föreningen.

av vilka nämnda giltighetstid kan komma att antingen förkortas eller förlängas. Att giltighetstiden förkortas eller avtalet omedelbart upphör, därest kontrahenterna överenskomma därom antingen genom särskilt avtal eller genom att upprätta nytt kollektivavtal, som är avsett att träda i det förras ställe, synes ej kunna vara föremål för tvekan. Naturligtvis måste dock alltid iakttagas att samtliga de ursprungliga kontrahenterna eller deras rättsinnehavare biträda även den nya överenskommelsen. Stadganden av dylikt innehåll finnas i Sulzers förslag (art. IX p. 1—2) samt i Nya Zeelands lagstiftning (art. 29) och australiska förbundslagen (art. 79). Av vida större intresse är dock en princip, som hittills kommit till uttryck blott i några få lagförslag, nämligen den att kollektivavtal kan bringas att upphöra, därest de förhållanden, som voro rådande vid den tidpunkt, då avtalet ingicks, sedermera undergått väsentlig förändring. Strängt taget står ju en dylik princip i strid med kollektivavtalets syfte, ty å ömse sidor avser man ju med dylikt avtal att åstadkomma stabilitet i arbetsvillkoren under den tid, som i avtalet fastställts. Fall kunna dock inträffa, då ett kollektivavtal på grund av omständigheter, som vid dess ingående icke kunnat förutses, bliver för endera parten oskäligt betungande. För arbetsgivarnas del tänker man härvid närmast på sådana på företagsvinsten inverkande moment som en oförmodad höjning av inköpspriset för råvaror och hjälpämnen eller en på grund av förändrat tullsystem ökad import av utländska varor och därav föranledd sänkning av försäljningspriset. Dessa och dylika förändringar i konjunkturerna å varumarknaden kunna fullständigt förrycka de beräkningar, som å arbetsgivarnas sida legat till grund för avtalet. De omständigheter, som för arbetarnas del kunna göra ett avtal obilligt, äro väl i första hand stegringar i priset å

livsförnödenheter eller i levnadsomkostnaderna överhuvud, men det låter även tänka sig att konjunkturerna å varumarknaden och arbetsmarknaden undergått sådan förändring, att arbetarna med skäl kunna göra anspråk på större andel i produktionsvinsten än den, som tillförsäkrats dem genom kollektivavtalet. Å ömse sidor kan slutligen införandet av nya arbetsmetoder med ökad användning av maskiner nödvändiggöra en fullständig omläggning av de grunder, enligt vilka arbetslönen förut beräknats. Nu anförda synpunkter hava i utlandet icke sällan vunnit beaktande vid ingåendet av kollektivavtal och föranlett kontrahenterna att redan i avtalet anvisa de former, under vilka detsamma kan vinna nödig jämkning eller bringas att i förtid alldeles upphöra. Denna praxis hava ungerska förslaget ävensom Sulzers och Rosenthals förslag velat lagfästa. Ungerska förslaget (§ 709 st. 2) giver kontrahenterna å ömse sidor rätt att på grund av förändringar i konjunkturer eller produktionsförfarande när som helst uppsäga ett kollektivavtal. Rosenthals förslag (§ 15) fordrar för dylik rätt att de ekonomiska förhållanden, som utgjort förutsättning för avtalet, undergått väsentlig förändring. Sulzers förslag (art. IX p. 4) avhandlar de fall att antingen produktionsförfarandet väsentligt förändrats eller ock företagarvinsten i betydlig mån och varaktigt stigit eller sjunkit, så att därigenom kollektivavtalet blir alltför ofördelaktigt för arbetarna eller arbetsgivarna. Enligt Rosenthals förslag skall kollektivavtalets upphörande eller ändring däri beslutas av en skiljenämnd, vars sammansättning skall bestämmas i kollektivavtalet. Enligt Sulzers förslag skall dylikt beslut meddelas av allmän skiljedomstol.

Det återstår att omnämna de stadganden, som förlänga kollektivavtalets normala giltighetstid. Sådana äro meddelade i norska förslaget (§ 11) samt i Nya Zeelands (art. 25 p.

4) och i Genèves (art. 7) lagstiftningar. Det norska förslaget vill säkerställa medlings- och skiljedomsförfarandet mot de komplikationer, som kunna uppstå, därest under tvists handläggning inför förliknings- eller skiljenämnden part ensidigt ändrar arbetsvillkoren. Det stadgar därför att från den tidpunkt, då ansökan om att få en tvist hänskjuten till förlikningsnämnden ingivits till dennas ordförande och till dess ärendet är slutbehandlat, skall, såvitt parterna icke enas om annat, gällande kollektivavtal fortfarande tillämpas, även om giltighetstiden under tiden utlöper och vederbörlig uppsägning skett. Nya Zeelands och Genèves lagstiftningar stadga helt generellt att kollektivavtal skall tillämpas intill dess det ersättes av ett nytt avtal eller — detta dock blott enligt Nya Zeelands lag — detsamma upphäves av domstol. Den praktiska innebörden av sistnämnda två stadganden hänför sig närmast till ifrågavarande lagars förbud mot vidtagande av arbetsinställelse under den tid kollektivavtal är gällande.

---

5. Kollektivavtalets innehåll.

Under kollektivavtalets första utvecklingsskede var dess sociala uppgift tämligen begränsad. Det avsåg egentligen endast att bestämma de ömsesidiga prestationerna i arbetsförhållandet, framför allt arbetslönen. Sedan början en gång var gjord, dröjde det emellertid ej länge, innan den kollektiva regleringen utsträcktes icke blott till andra sidor av arbetsförhållandet utan även till intressen, för vilka icke den enskilda arbetaren utan hela yrket eller klassen var subjekt. Denna utveckling har sedermera fortgått och kollektivavtalet kan nu-

mera anses vara den form, vari arbetsgivarna och arbetarna ordna hela sitt inbördes mellanhavande. Den rikedom och mångskiftande natur, som sålunda är utmärkande för det moderna kollektivavtalet, försvårar naturligtvis i hög grad en systematisk uppdelning av detsamma. Åtskilliga försök hava i detta hänseende blivit gjorda[1] men fortfarande torde det schema, som legat till grund för Lotmars behandling av förevarande ämne, vara det mest överskådliga.

Lotmar skiljer mellan transitoriska och bestående bestämmelser samt inom de senare mellan sådana, som hänföra sig till kollektivavtalet självt, och sådana, som skola övergå i arbetsavtalen. De transitoriska bestämmelserna avse i allmänhet avvecklingen av en mellan kollektivavtalets kontrahenter pågående konflikt eller utjämning av andra differenser dem emellan. Hit höra sålunda stadganden angående sättet för återupptagandet av arbetet, i den händelse strejk eller lockout föreligger, angående företrädesrätt till arbete för de arbetare, som innehaft anställning före konfliktens utbrott, angående avskedande av för arbetarna misshagliga arbetare eller förmän med flera dylika frågor. För alla transitoriska bestämmelser är utmärkande, att de avse att reglera frågor av rent tillfällig natur och icke stå i något som helst nödvändigt sammanhang med kollektivavtalet i övrigt. Till de bestämmelser, som hänföra sig till kollektivavtalet självt, höra sådana, som reglera avtalets giltighetstid, vidare sådana, som anvisa metoder för lösande av tvister mellan parterna eller för tolkning och förbättring av avtalet, samt sådana, som avse att skapa garantier för att avtalet kommer att lända till efterrättelse. Icke heller dessa bestämmelser äro av väsentlig natur, ty även i saknad av dem

[1] Se Lotmar i Archiv sid. 21—29 och Arbeitsvertrag I sid. 759—764 Sinzheimer I sid. 30—61, Wölbling, Der Ackordvertrag sid. 315—327.

kan kollektivavtalet fungera, men de utgöra ett skyddande omhölje för den grupp av bestämmelser, som bildar själva kärnan av kollektivavtalet. Till sistnämnda grupp höra först och främst de stadganden, som omedelbart hänföra sig till bestående eller blivande arbetsavtal och sålunda i större eller mindre omfattning fastställa arbetsvillkoren, framför allt arbetslön och arbetstid samt arbetsavtalets längd. Dessa frågor kunna ju lika väl ordnas i de särskilda arbetsavtalen och anledningen till att så icke sker är allenast önskan att vinna de fördelar, som enligt vad ovan i inledningen utvecklats åtfölja den kollektiva regleringen. Andra för kollektivavtalet väsentliga bestämmelser avse däremot att reglera frågor, som icke falla inom arbetsförhållandet utan hänföra sig till förhållandet mellan de båda sidornas organisationer eller, ännu vidsträcktare, till förhållandet mellan yrkets arbetsgivare och arbetare överhuvud. Dessa frågor kunna icke göras till föremål för individuella avtal utan parterna äro för deras reglerande hänvisade till kollektivavtalets form. Såsom exempel kunna anföras bestämmelser, som avse ömsesidigt erkännande av de båda sidornas organisationer, rätten att under avtalstiden använda kampmedel, föreningsrätt och föreningstvång, utbildningstid och lärlingsväsen, skyddsanordningar och hygieniska åtgärder.

I de olika lagstiftningarna har frågan om kollektivavtals innehåll blivit ytterst knapphändigt behandlad. Visserligen lämna de allra flesta lagarbeten inledningsvis några antydningar om de ämnen, som kunna göras till föremål för kollektivavtal, men dessa uttalanden äro i regel så allmänt hållna, att de ej torde hava annan uppgift än att lämna en beskrivning av institutet. Anmärkningsvärt är även, att de flesta lagar[1] där-

[1] Finska förslaget § 52; Rosenthals förslag § 1, Österrikiska lagen 1907 § 114 b och 1910 § 6, schweiziska förbundsförslagen 1905 art. 1371 st. 2,

vid ej taga hänsyn till andra frågor än sådana, som hänföra sig till arbetsavtalet; blott några få lagarbeten framhålla i nämnda sammanhang att genom kollektivavtal kunna regleras även frågor rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare.[1] Bestämda föreskrifter angående kollektivavtals innehåll meddelas blott av ett mindre antal lagstiftningar, därvid några[2] föreskrivit, att vissa av lagen angivna ämnen skola vara reglerade i kollektivavtalet, andra[3] tvärtom inskränka den kollektiva regleringen till vissa frågor.

Ett ämne, som tämligen allmänt ansetts vara av den betydelse att stadgande därom ej bör saknas i kollektivavtal, är avtalets giltighetstid. De australiska lagarna[4] föreskriva sålunda att avtalet skall innehålla noggrann uppgift angående den tid, under vilken detsamma skall vara gällande, räknat från dagen för dess avslutande. Likaledes stadgar Genèves lagstiftning, att de enligt densamma ingångna överenskommelser skola innehålla bestämmelse angående deras giltighetstid. Enligt Sulzers förslag måste kollektivavtal antingen an-

---

1909 art. 1371 bis, 1910 art. 1371 bis, schweiziska arbetarförbundets förslag art. 28, Genève art. 1, franska Société 1904 art. 1 och 1907 art. 45, regeringsförslaget 1906 art. 12 och 1910 art. 1, nederländska lagen art. 1637 n, italienska förslaget art. 1.

[1] Sulzers förslag art. I (Die gegenseitigen Rechte und Pflichten von Gewerbsinhabern und Arbeitern, mögen sie sich auf die Löhnung oder auf Arbeitsbedingungen anderer Art, oder *überhaupt auf die Interessen der beiden Gruppen beziehen*, können durch Vertrag .... geregelt werden), ungerska förslaget § 705, Nya Zeelands lag art. 25 p. 1 jmfrd med art. 2, australiska förbundslagen art. 73 jmfrd med art. 4.

[2] Nya Zeelands Ind. conc. and arbitr. act. art. 25 p. 2—3, australiska förbundslagen art. 75, Genève art. 6, Rosenthals förslag §§ 4 och 11, Wölblings förslag § 1, Sulzers förslag art. II p. 3—4, schweiziska arbetarförbundets förslag art. 31.

[3] Österrikes lag 1907 § 114 b och 1910 § 6.

[4] Nya Zeelands Ind. conc. and. arb. act 1908 art. 25 p. 2, australiska förbundslagen art. 75.

giva den tidsperiod, för vilken det skall gälla, eller ock bestämma en viss uppsägningsfrist och enligt schweiziska arbetarförbundets förslag skall avtalet angiva de tidpunkter, då detsamma skall börja och upphöra att gälla. Att kollektivavtal skall fastställa sitt territoriella giltighetsområde fordras av Wölblings och Rosenthals förslag samt de båda privata schweiziska förslagen.[1] Ytterligare stadgas i Wölblings förslag att kollektivavtal skall angiva sitt personliga giltighetsområde, i Rosenthals förslag att det skall angiva det yrke, inom vilket det skall bliva gällande, samt i de australiska lagarna att kollektivavtalet skall innehålla uppgift å de parter, mellan vilka det ursprungligen ingåtts. Italienska förslaget (art. 7) föreskriver att kollektivavtal, som ingås av registrerad förening, skall innehålla ett erkännande av de enskilda föreningsmedlemmarnas skyldighet att ställa sig kollektivavtalet till efterrättelse. Om härtill lägges att schweiziska arbetarförbundets förslag även fordrar att kollektivavtal skall innehålla stadganden angående arbetslönens höjd samt angående inrättandet av en tariffnämnd,[2] har redogörelse lämnats för samtliga de bestämmelser i ett kollektivavtal, som av de olika lagarna ansetts obligatoriska. Någon påföljd för underlåtenhet att i kollektivavtal reglera ifrågavarande ämnen stadgas endast i Sulzers förslag; enligt detta blir avtalet ogiltigt. Enligt övriga lagar torde avtalets giltighet ej påverkas av dess bristfällighet i nu förevarande hänseende. Därest, såsom förhållandet är enligt de australiska lagarna, registreringsmyndigheten äger att vid kollektivavtals ingivande för registrering granska, huruvida detsamma är upprättat i överensstämmelse med lagens fordrin-

---

[1] Jmfr ovan sid. 67.

[2] Denna skall hava till uppgift att tolka avtalet, övervaka dess tillämpning, utvidga dess giltighetsområde samt förbereda nytt avtal.

gar, blir ju ofullständigheten alltid konstaterad och rättelse kan äga rum.

En begränsning av de ämnen, som kunna göras till föremål för kollektivavtal, förekommer endast i Österrikes lag av 1907. Enligt denna kunna yrkesföreningarna med den verkan lagen angiver upprätta bestämmelser endast angående den dagliga arbetstidens början och slut, arbetspauser, arbetslönens höjd och tiden för lönens utbetalande samt uppsägningstider. Alla övriga lagstiftningar medgiva arbetsgivare och arbetare att genom kollektivavtal ordna sitt mellanhavande i hela dess utsträckning. En helt annan fråga är, huruvida kollektivavtalets kontrahenter vid regleringen av det ena eller andra ämnet äga full avtalsfrihet. I detta hänseende är i det föregående redan anmärkt, att de flesta lagstiftningar begränsat parternas rätt att bestämma kollektivavtals giltighetstid. Ytterligare stadga de två senaste franska förslagen ävensom finska förslaget[1] att överenskommelse, varigenom arbetsgivare eller arbetare avsäga sig den dem enligt nämnda förslag tillkommande rätt att frånträda kollektivavtal, skall vara ogiltig. Men med nu anförda undantag avhålla sig lagstiftningarna från alla inskränkningar i parternas avtalsfrihet. Givetvis har dock den allmänna principen att avtal ej får strida mot lag eller god sed sin giltighet även vid kollektivavtal. Framför allt komma sålunda alla lagstadganden, som med avseende å arbetsavtal inskränka parternas avtalsfrihet, att vinna tillämpning även vid kollektivavtal. Ett närmare utförande av denna synpunkt faller dock ej inom ramen för denna framställning.

[1] Franska Société 1907 art. 47, franska regeringsförslaget 1910 art. 5, finska förslaget § 53.

6. Kollektivavtalets rättsverkningar.

De olika lagarbetenas stadganden angående kollektivavtalets rättsverkningar kunna sammanföras kring tre frågor. Den centrala av dessa är den angående kollektivavtalets rättsverkan med avseende å de arbetsavtal, för vilka det skall lända till efterrättelse. Stadganden härom måste tydligen finnas i alla lagstiftningar, eftersom kollektivavtalets huvuduppgift just är att fastställa vissa allmänna normer, vilka skola bliva gällande vid nämnda arbetsavtal. Vid sidan härav har kollektivavtalet ju även uppgiften att under sin giltighetstid garantera arbetsfreden mellan parterna. Denna uppgift har icke lika allmänt kommit till uttryck i lagstiftningarna. De stadganden, som emellertid finnas angående parternas fredsplikt, skola likaledes behandlas i detta sammanhang. Slutligen kan kollektivavtal för organisation, som avslutat avtalet, medföra skyldighet att i större eller mindre utsträckning innestå för dess fullgörande. Frågan härom behandlas lämpligen i nästa kapitel i sammanhang med frågan om brott mot kollektivavtal.

Angående kollektivavtalets rättsliga verkan med avseende å arbetsavtalen hava inom doktrinen åtskilliga med varandra stridande åsikter framkommit. Av dessa har den av Lotmar först framställda och sedan av flera andra författare[1] vidare utvecklade teorien om kollektivavtalets automatiska rättsverkan

[1] Lotmar anf. avh. i Archiv sid. 99—100, 106—112 och Arbeitsvertrag sid. 773—788, Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft sid. 147—170 och Tarifrechtliche Streitfragen sid. 52—77. Jmfr Baum anf. arb. sid. 264—266, Köppe anf. arb. sid. 92—101., Schall anf. arb. sid. 150—169, Sinzheimer anf. arb. II sid. 54—92, Wölbling, Ackordvertrag sid. 388—407 och i Archiv sid. 873—879.

och dess absoluta giltighet, »Unabdingbarkeit», gentemot arbetsavtalet, varit av synnerligen stor betydelse för den legislativa behandlingen av frågan. Lotmars resonemang är i korthet följande. Ett kollektivavtal avser närmast att underlätta och förenkla avslutandet av arbetsavtal utan att dessa dock därigenom skola behöva bliva ofullständiga. Detta kan uppnås endast därigenom att de i kollektivavtalet fastställda arbetsvillkoren alldeles av sig själva och utan stöd av någon därpå riktad viljeförklaring av arbetsavtalets parter rent automatiskt inträda såsom beståndsdelar av arbetsavtalets innehåll. Men kollektivavtalet avser vidare att införa stabilitet och enhetlighet i arbetsvillkoren, och arbetsavtalets parter kunna därför icke sätta kollektivavtalet ur kraft — den inom den tyska teorien allmänt använda termen är derogieren — genom att i arbetsavtalet överenskomma om andra arbetsvillkor än de i kollektivavtalet fastställda. På grund av denna kollektivavtalets Unabdingbarkeit äro arbetsavtalets parter icke blott obligatoriskt förpliktade att ställa sig kollektivavtalet till efterrättelse, utan de kunna icke ens förhindra att det av dem avslutade arbetsavtalet erhåller ett med kollektivavtalet överensstämmande innehåll. Däremot stridande bestämmelser i arbetsavtalet bliva nämligen icke blott omedelbart ogiltiga — de existera överhuvud icke utan äro ersatta av kollektivavtalets bestämmelser.

Det ligger i öppen dag, huru föga denna teori överensstämmer med de allmänna privaträttsliga normerna. Från olika håll har även bestritts såväl dess riktighet såsom utläggning av gällande tysk rätt som dess lämplighet såsom lagstiftningsprincip och i stället den åsikt hävdats, att parter, som äro bundna av ett kollektivavtal, det oaktat böra vara förhindrade att ingå ett däremot stridande arbetsavtal. Detta

bliver fullt giltigt och den enda påföljd, som möjligen kan inträda för den part, som åsidosatt kollektivavtalet, är skadeståndsskyldighet gentemot den som därigenom blivit kränkt. Enligt denna teori kommer kollektivavtalet att lända till efterrättelse endast i den mån arbetsavtalet ej innehåller däremot stridande bestämmelser och får således en blott subsidiär giltighet. En förmedlande ståndpunkt är slutligen den att kollektivavtalet visserligen ej är derogerbart men att dess Unabdingbarkeit icke heller gör sig automatiskt gällande utan allenast på så sätt att de som äro intresserade av ett kollektivavtals upprätthållande kunna i mån av befogenhet föra talan om dess tillämpning vid arbetsavtalet ifråga. Kollektivavtalet är således icke tvingande utan endast uttvingbart.

Varken från legislativ eller socialpolitisk synpunkt synes någon tvekan kunna råda vid valet mellan nu omförmälda principer. Ställer man sig på den ståndpunkten, att arbetsavtal, som strider mot kollektivavtalets bestämmelser, bliver fullt giltigt, kan tydligen sistnämnda avtal endast på ett mycket ofullständigt sätt fylla sina sociala funktioner. Under alla omständigheter bliver ju dess förmåga att skapa enhetlighet ifråga om arbetsvillkoren tämligen kringskuren, men därest principen tillämpas jämväl å arbetsavtal, som ingås mellan arbetsgivare och arbetare, vilka båda äro bundna av kollektivavtalet, gå ju dettas parter å ömse sidor så gott som fullständigt förlustiga de fördelar, man velat vinna med den kollektiva regleringen. Icke heller ovannämnda förmedlande teori lämnar tillfredsställande resultat, ty för att kollektivavtalets bestämmelser skola bringas i tillämpning fordras ju enligt densamma att någon därtill behörig beivrar det mot kollektivavtalet begångna brottet. Lägges däremot Lotmars teori till grund för

lagstiftningen, är kollektivavtalet ej beroende av de enskilda arbetsgivarnas och arbetarnas goda vilja utan erhåller redan från början en självständig förmåga att snabbt och säkert realiseras.

Samtliga nu nämnda ståndpunkter hava vunnit tillämpning vid frågans legislativa behandling, oftast vid sidan av varandra inom samma lagstiftning. För en närmare analys av de olika lagstadgandena är det emellertid nödvändigt att skilja mellan de tre fallen, att arbetsavtalets båda parter äro bundna av kollektivavtalet, att endast endera är bunden av detsamma och att ingen är bunden. För det fall att arbetsavtal ingås mellan parter, vilka båda äro bundna av ett kollektivavtal, hava de flesta lagstiftningar tillämpat principen om kollektivavtalets automatiska rättsverkan och Unabdingbarkeit. Sulzers förslag, i vars utarbetande Lotmar ju själv deltagit, innehåller härom ett stadgande (art. V), som även i ordalagen nära ansluter sig till den formulering, Lotmar givit sin teori. Det heter nämligen däri: Kollektivavtalet ingår utan vidare såsom beståndsdel i alla individuella arbetsavtal, som avslutas av personer, som äro bundna av kollektivavtalet. Lika teoretiskt uttrycker sig det italienska förslaget, vilket ju dock såsom förut anmärkts ej avser att utgöra definitiv lagtext. Det innehåller en förklaring (art. III) att kollektivavtalets huvudsakliga verkan måste bestå däri att dess bestämmelser med bindande verkan (di pieno diritto) övergå i arbetsavtalet på så sätt att de bestämmelser i detta, som strida mot kollektivavtalet, bliva ogiltiga utan att särskild talan därom behöver föras. Andra lagarbeten, som intaga samma ståndpunkt, äro schweiziska arbetarförbundets förslag (art. 32) och schweiziska förbundsförslaget 1910 (art. 1371 ter.), samtliga de franska

förslagen,[1] ungerska förslaget (§ 713), Rosenthals förslag (§ 8) samt norska förslaget (§ 4 p. 1 st. 2). Principen har i de olika lagarna formulerats på olika sätt. De franska förslagen använda lokutionen att kollektivavtalets bestämmelser skola bliva gällande, ändå att annorlunda överenskommits. Slutligen må även erinras[2] därom att 1908 års tyska juristmöte uttalat sig för ifrågavarande princip.

Den teoretiska ståndpunkt, enligt vilken kollektivavtalet ej besitter automatisk Unabdingbarkeit men dess tillämpning dock kan framtvingas genom talan vid domstol, har vid sin realisering i lagstiftningen blivit utformad på olika sätt. Den representeras av nederländska lagen samt finska förslaget och Wölblings förslag. Nederländska lagen (art. 1637 n) stadgar att bestämmelse i arbetsavtal, som strider mot ett kollektivavtal, av vilket arbetsavtalets båda parter äro bundna, kan förklaras ogiltig på talan av envar, som varit part vid kollektivavtalet med undantag av den arbetsgivare, som slutit arbetsavtalet. Stadgandet torde ej böra tolkas sålunda, att dylik talan ej skulle kunna medföra annat resultat än det rent negativa att den tariffstridiga bestämmelsen i arbetsavtalet förklaras ras ogiltig på talan av envar, som varit part vid kollektivavkande förklara att kollektivavtalets bestämmelse i stället skall lända till efterrättelse. I detta hänseende är det finska förslaget fullständigare (§ 54 p. 2), i det detsamma säger ut att kollektivavtalets bestämmelser skola tillämpas.

Wölblings förslag vilar på följande principer. Han anser satsen om kollektivavtalets automatiska rättsverkan vara fullt riktig och stadgar därför (§ 2), att den del av ett kollektiv-

---

[1] Société 1904 art. V och 1907 art. 50, regeringsförslaget 1906 art. 16 och 1910 art. 6.

[2] Jämför ovan sid. 20.

avtal, som uttryckligen är bestämd att utgöra innehåll i framtida arbetsavtal, skall gälla som om den vore överenskommen i arbetsavtalet. Denna kollektivavtalets tvingande verkan är dock icke att uppfatta såsom Unabdingbarkeit i den mening Lotmar fattat detta begrepp. Parter, som äro bundna av ett kollektivavtal, få icke ingå eller tåla däremot stridande arbetsavtal, heter det visserligen i förslagets 3 § 1 punkt, men detta stadgande avser endast att fastslå parternas rent obligatoriska förpliktelse att ställa sig kollektivavtalet till efterrättelse.[1] Därest av kollektivavtal bundna parter ingå ett mot detsamma stridande arbetsavtal, blir detta således ej omedelbart ogiltigt, men kollektivavtalets övriga parter kunna yrka åläggande för arbetsavtalets parter att ställa sig kollektivavtalet till efterrättelse eller att utgiva skadestånd. Då Wölbling sålunda ej tillerkänner kollektivavtalet Unabdingbarkeit, får tydligen den även av honom erkända principen om kollektivavtalets automatiska rättsverkan en föga omfattande tillämpning. Med avseende på arbetsavtal, som ingås efter kollektivavtalets avslutande, gör detta sig automatiskt gällande endast i den mån arbetsavtalet ej innehåller andra bestämmelser eller dessa äro otydliga. De arbetsavtal, som föreligga redan vid kollektivavtalets ingående, komma däremot att automatiskt jämkas till överensstämmelse med kollektivavtalet. Utöver de garantier för kollektivavtalets tillämpning, för vilka nu redogjorts, föreslår Wölbling ytterligare (§ 3 p. 2) att part, som ingått ett mot kollektivavtal stridande arbetsavtal, skall vara berättigad att när som helst omedelbart häva arbetsavtalet. Denna princip bör enligt Wölblings mening kunna lämna den enskilda fullt tillräckligt rättsskydd, varemot ett stadgande om absolut Unabdingbarkeit skulle kunna giva tillfälle till missbruk. Sär-

[1] Se Wölblings anf. avhandl. i Archiv sid. 875.

skilt framhåller han, hurusom det åtskilliga gånger inträffat i tysk praxis att en arbetare, som under lång tid nöjt sig med den lägre lön, som blivit överenskommen i arbetsavtalet, sedan på en gång yrkat utfå skillnaden mellan nämnda lön och den i kollektivavtalet bestämda. Men genom den förres underbud har kanske en tarifftrogen arbetare hindrats från att vinna anställning och den skada, denne därigenom lidit, torde endast undantagsvis kunna ersättas i skadeståndsväg.

Den svagast tänkbara rättsverkan tillkommer kollektivavtalet enligt Genèves och enligt Österrikes lagstiftning.[1] Enligt Genèves lagstiftning skall kollektivavtalet gälla såsom *usage* och i båda ländernas lagar stadgas att kollektivavtalet skall lända till efterrättelse endast i den mån arbetsavtalet ej innehåller andra bestämmelser. Arbetsavtalets parter hava sålunda oinskränkt rätt att derogera kollektivavtalet. I den mån så ej skett utövar emellertid kollektivavtalet sin normativa funktion, oberoende av huruvida detsamma varit bekant för arbetsavtalets parter eller icke. Vad slutligen angår de australiska lagarna, tillerkänna dessa kollektivavtalet samma rättsverkan som en dom och kunna således icke intaga någon ståndpunkt i förevarande fråga.

Vi övergå därefter till det fall att arbetsavtalet ingåtts mellan parter, av vilka endast en är bunden av kollektivavtalet. Därvid bör till att börja med erinras att långt ifrån alla lagarbeten förklarat kollektivavtalet skola lända till efterrättelse jämväl i detta fall.[2] Nederländska och österrikiska lagarna, norska och ungerska förslaget samt 1910 års schweiziska förbundsförslag inskränka kollektivavtalets tillämplighet till det fall att arbetsavtalets båda parter äro bundna av kollektiv-

[1] Genève art. 1 och 14, Österrikes lag 1907 § 114 b och 1910 § 6.
[2] Jämför ovan sid. 74—75.

avtalet. Detta kan således enligt nämnda lagarbeten icke utöva någon som helst inverkan på arbetsavtal, som ingås mellan parter, av vilka endast en är bunden av kollektivavtalet. Men även de lagarbeten, som utsträckt kollektivavtalets tillämplighet till sistnämnda fall, hava därvid i regel ej tillerkänt kollektivavtalet samma rättsverkan som vid arbetsavtal mellan parter, som båda äro bunda av kollektivavtalet. Fullt likställda äro de båda fallen endast i Sulzers (art. IV: 4 och V) och schweiziska arbetarförbundets (art. 32) förslag ävensom i Genèves lagstiftning. Vad den senare angår är sagda förhållande ju helt naturligt, då densamma icke ens vid arbetsavtal mellan av kollektivavtal bundna parter tillerkänner kollektivavtalet högre rättsverkan än såsom usage. Av övriga lagstiftningar stadga de franska förslagen[1] samt Rosenthals förslag (§ 9) att kollektivavtal i förevarande fall skall lända till efterrättelse i den mån arbetsavtalet icke innehåller andra bestämmelser. Samma ståndpunkt torde intagas av italienska förslaget (art. IV), vilket dock medgiver kollektivavtalets kontrahenter att genom uttrycklig överenskommelse i kollektivavtalet ytterligare begränsa dess tillämplighet. Enligt finska förslaget gäller såsom regel att kollektivavtal, varav arbetsgivare[2] är bunden, skall lända till efterrättelse vid arbetsavtal, som av honom ingås med utomstående arbetare, endast till den del arbetsavtalet är ofullständigt (§ 55). Om emellertid arbetsgivare eller arbetare enligt särskild bestämmelse i kollektivavtalet är förbunden att tillämpa detsamma även vid arbetsavtal med utomstående, blir avtal, som ingås i strid med kollektivavtalet, ogiltigt, därest annan deltagare i sist-

[1] Société 1904 art. VI, regeringsförslaget 1906 art. 17 och 1910 art. 7. Société 1907 innehåller ej något motsvarande stadgande.

[2] Jämför ovan sid. 74 vid anm. 1.

nämnda avtal så yrkar (§ 54 p. 3). Wölbling har ej bestämt angivit sin ståndpunkt i förevarande fråga. På grund av ovan (sid. 97) anmärkta stadgande i hans förslags 3 § 1 punkt torde man dock kunna anse honom hysa den mening, att en av kollektivavtal bunden part är skyldig tillämpa detsamma även vid arbetsavtal med utomstående person men att ett åsidosättande av kollektivavtalet i dylikt fall ej medför annan än obligatorisk påföljd.

Angående kollektivavtalets rättsverkan med avseende på arbetsavtal mellan arbetsgivare och arbetare, som båda stå utanför kollektivavtalet, är ej mycket att tillägga utöver de upplysningar, som lämnats redan i det föregående.[1] Av de lagstiftningar, som utsträckt kollektivavtalets tillämplighet till nu förevarande fall,[2] hava alla utom de australiska lagarna förklarat kollektivavtalet skola lända till efterrättelse i den mån arbetsavtalet icke innehåller andra bestämmelser. Därvid hava de flesta hithörande lagarbeten[3] grundat nämnda rättsverkan på en presumtion att parternas avsikt varit att kollektivavtalets bestämmelser skulle tillämpas i den mån arbetsförhållandet ej reglerats i arbetsavtalet. Andra[4] hava fullständigt lämnat privaträttens område och åt kollektivavtalet givit betydelse av objektiv rättsnorm, låt vara av subsidiär natur. Enligt australiska lagarna har kollektivavtalet i förevarande liksom i övriga fall samma rättsverkan som en dom.

Inom doktrinen är det fortfarande en öppen fråga, i vil-

---

[1] Jämför ovan sid. 75—78.

[2] Se ovan sid. 75 anm. 2.

[3] Franska Société 1904 art. VII och regeringsförslaget 1906 art. 18, Sulzers förslag art. VI, schweiziska förbudsförslaget 1909 art. 1373 och 1910 art. 1371 quater.

[4] Genève art. 1 och 14, italienska förslaget art. XV, Rosenthals förslag § 9 och hans anf. arb. sid. 178—179.

ken utsträckning kollektivavtalet kan anses grundlägga förpliktelse för parterna att under avtalets bestånd iakttaga arbetsfred.[1] Striden rör sig i främsta rummet därom huruvida det ligger i kollektivavtalets begrepp att utgöra ett oinskränkt fredsdokument mellan parterna. Anses så vara förhållandet, måste varje användande av kampmedel under kollektivavtalets giltighetstid strida mot vad parterna med avtalets ingående åsyftat och således vara otillåtet. Anses ett kollektivavtal däremot innebära endast en reglering av ett antal särskilda frågor, kan parternas fredsplikt icke sträcka sig längre än fred uttryckligen blivit sluten. De frågor, som genom kollektivavtalet vunnit sin lösning, få således icke under avtalets giltighetstid göras till föremål för tvist och varje användande av påtryckningsåtgärd i syfte att åstadkomma ändring i kollektivavtalet innebär därför ett brott mot detsamma. Ej heller får dylik åtgärd användas, då tvist om tolkning eller tillämpning av avtalet uppkommer, ty då föreligger en rättstvist, som bör behandlas och avgöras av statens dömande organ. Men i den mån tvist uppkommer rörande frågor, vilka icke blivit reglerade i kollektivavtalet, äro parterna lika obundna som förut och även rättsligen oförhindrade att söka genom arbetsinställelse eller andra kampmedel genomdriva sina fordringar. Att undersöka vilken av ovannämnda uppfattningar, som från teoretisk synpunkt är den riktiga, skulle emellertid i detta sammanhang vara tämligen ofruktbart. De lagstiftningar, som upptagit frågan om parternas fredsplikt till behandling, hava uppenbarligen ej anlagt andra synpunkter än de rent praktiska. Stadgandena i ämnet förete därför också inbördes en föga enhetlig bild.

---

[1] Angående litteraturen se Wölblings anf. avh. i Archiv sid. 880 anm. 133. Beträffande de olika kampmedlens begrepp och innebörd kan hänvisas till Kleebergs och Undéns anf. uppsatser.

Bestämmelser i ämnet[1] saknas fullständigt i den nederländska och österrikiska lagstiftningen, i samtliga de franska lagförslagen, i såväl de schweiziska förbundsförslagen som de två privata schweiziska förslagen samt i finska och ungerska förslagen. Danska lagen den 12 april 1910 överlämnar åt skiljedomstolen att bedöma, huruvida en arbetsinställelse är behörig eller icke med hänsyn till ett bestående kollektivavtal. En dylik prövning kan för övrigt äga rum redan innan arbetsinställelse vidtagits. Därest från någondera sidan tillkännagives arbetsinställelse och dennas behörighet bestrides från motsidan, kan nämligen envar av parterna påkalla skiljedomstolens yttrande i frågan (§ 4 B p. 5—7, § 5). Icke heller italienska förslaget eller Wölblings förslag hava velat utstaka några gränser för parternas fredsplikt utan likställt arbetsinställelse och därmed jämförliga åtgärder med andra handlingar, som kunna innefatta brott mot kollektivavtalet.[2] Wölbling har därutöver uttryckligen förklarat (§ 19) att användandet av kampmedel är fullt tillåtet, i den händelse det sker i ändamål att tvinga motpart att ställa sig kollektivavtal till efterrättelse.

En uttrycklig begränsning av rätten att under kollektivavtalets giltighetstid använda kampmedel har skett endast i Nya Zeelands, i australiska statsförbundets och i Genèves lagstiftning samt i norska förslaget och i Rosenthals förslag.

---

[1] I det följande kommer ej att tagas hänsyn till andra stadganden än sådana, som direkt avse att reglera parternas fredsplikt på grund av ett för dem bindande kollektivavtal. Angående inskränkningar ur andra synpunkter i rätten att vidtaga arbetsinställelse se mitt anf. arb. Några hufvudpunkter sid 70—106.

[2] Se italienska förslaget art. VII och XII a samt Wölblings anf. avh. i Archiv sid. 881.

Längst därutinnan gå de två nämnda australiska lagarna.[1] Båda lämna ytterst utförliga definitioner av begreppen lockout och strejk, vilka därvid bestämmas så att de omfatta såväl arbetsinställelser i anledning av rättstvister eller intressetvister som sympatilockouter och sympatistrejker. Nya Zeelands lagstiftning innehåller ett fullkomligt oinskränkt förbud mot lockout och strejk av arbetsgivare och arbetare, som äro bundna av ett inom yrket bestående kollektivavtal. Australiska förbundslagen meddelar förbud mot vidtagande eller fortsättande av arbetsinställelse i anledning av industriell tvist. Uttryckligen förklaras att förbudet icke avser arbetsinställelse inom jordbruksnäringen och mejerihandteringen. Icke heller omfattar förbudet sådan arbetsinställelse inom industrien, som äger rum utan sammanhang med industriell tvist; i sistnämnda fall åligger det emellertid den tilltalade att visa att arbetsinställelsen ej stått i sammanhang med dylik tvist. Förbudet mot arbetsinställelse i anledning av industriell tvist skärpes ytterligare genom ett stadgande, att därest arbetsgivare och arbetare äro bundna av kollektivavtal, skall den som utan giltig anledning vägrar eller underlåter att erbjuda eller antaga arbete på de i kollektivavtalet bestämda villkor, anses göra sig skyldig till deltagande i arbetsinställelse. Såväl enligt Nya Zeelands som australiska statsförbundets lagstiftning motsvaras förbudet mot arbetsinställelser av stadganden angående obligatorisk medling och skiljedom. Själva det förfarande, som därvid skall iakttagas,[2] saknar i detta sammanhang intresse.

Även enligt det norska förslaget sammanhänger förbudet

---

[1] Nya Zeelands Industrial conciliation and arbitration amendment act 1908 art. 3—6, australiska förbundslagen art. 4, 6—10.

[2] Jämför ovan sid. 58 anm. 1.

mot arbetsinställelser på det närmaste med stadgandena angående medling och skiljedom. Förslaget innehåller olika bestämmelser angående rättstvister och intressetvister. Med rättstvist förstås (§ 6 st. 1) tvist angående krav, som grundas på kollektivavtal eller skiljedom eller på brott mot sådana eller som angår tolkningen av kollektivavtal eller skiljedom. Dylik tvist skall handläggas av de i lagförslaget omhandlade förlikningS- och skiljenämnder och kan icke utan båda parternas skriftliga samtycke anhängiggöras vid allmän domstol. I fråga om intressetvisternas behandling hava skilda meningar rått inom den kommitté, som utarbetat lagförslaget. Dennas samtliga medlemmar anse att även intressetvister skola, i den händelse parterna ej själva kunna enas, bliva föremål för behandling inför förlikningsnämnd. Kan tvisten ej därigenom vinna sin lösning, skall den enligt majoritetens förslag hänskjutas till skiljenämnden (§ 6 st. 2). Denna kan dock meddela skiljedom endast i det fall att nämnden är enhällig eller parterna på förhand utfäst sig att åtnöjas med domen (§ 23 p. 1). Kommitténs minoritet, bestående av de två representanterna för arbetsgivarna och arbetarna, föreslår däremot (§ 19) att intressetvister endast med båda parternas samtycke skola kunna hänskjutas till skiljenämnden men att, därest så sker, för skiljedomen skall krävas blott enkel majoritet. I anslutning till dessa stadganden angående medling och skiljedom uppställer förslaget följande principer angående parternas fredsplikt. Begreppen strejk och lockout definieras (§ 1 p. 4—5). Med strejk förstås en arbetsinställelse, vidtagen av arbetare, som därvid handla i samråd och i syfte att genom arbetsinställelsen förmå en eller flera arbetsgivare att ingå på en bestämd ordning med hänsyn till deras egen eller andra arbetares lön eller andra arbetsvillkor eller för att upprätthålla eller hindra en dylik ord-

ning. Med lockout förstås en arbetsinställelse, som vidtagits av en eller flera arbetsgivare eller dem, som handla å deras vägnar, i syfte att genom arbetsinställelsen förmå arbetare, anställda hos dem själva eller hos annan arbetsgivare, att ingå på en bestämd ordning med hänsyn till lön eller andra arbetsvillkor eller för att upprätthålla eller hindra en dylik ordning. Men därjämte stadgas att såsom lockout skall anses jämväl s. k. maskerad lockout eller att arbetsgivare, sedan fordran framställts på viss ordning med avseende på lön eller andra arbetsvillkor, i förutnämnda syfte avskedar arbetare och intager andra i deras ställe. Angående rätten att vidtaga strejk eller lockout stadgas att dylik åtgärd icke alls får vidtagas i syfte att inverka på avgörandet av rättstvist. I anledning av intressetvist får arbetsinställelse vidtagas först sedan skiljenämndens — enligt minoritetens inom kommittén förslag: förliknings-nämndens — behandling av tvisten blivit avslutad utan att något bindande avgörande ägt rum. Äro parterna bundna av ett kollektivavtal, fordras emellertid ytterligare, att dettas giltighetstid utlöpt samt att meddelande om att avtalet skall anses hava upphört skett till motparten minst två dagar innan arbetsinställelsen vidtages. Under den tid kollektivavtal är gällande får således icke heller i anledning av intressetvist arbetsinställelse äga rum. Däremot innehåller lagförslaget icke något förbud mot sympatilockout och sympatistrejk.[1] Dylik åtgärd kan således vidtagas även av par, som är bunden av kollektivavtal.

Rosenthals förslag (§ 16) innehåller rörande förevarande fråga att under den tid kollektivavtal är gällande får ej någon därav bunden part använda kampmedel gentemot motsi-

---

[1] Se ang. denna fråga anförd Instilling I sid. 95—101.

dan. Såsom kampmedel anses även kollektiv uppsägning av arbetsavtal. Förbudet mot att använda kampmedel gäller jämväl i det fall att fråga, varom tvist uppkommit, ej är reglerad i kollektivavtalet. Huruvida det omfattar även sympatistrider framgår ej av lagförslaget eller den korta motiveringen till densamma och Rosenthal synes i själva verket ej hava tänkt på denna fråga. I motsats mot de australiska lagarna och norska lagförslaget anvisar Rosenthals förslag icke någon utväg att lösa de tvistefrågor, vilkas avgörande genom maktmedel förslaget förbjudit. Visserligen föreskriver detsamma (§ 11) att alla rättstvister i anledning av kollektivavtalet skola avgöras av en tariffnämnd, angående vars sammansättning lämnas bestämmelser, men nämnda tvister äro ju de som bäst kunna undvara skiljedom, då de alltid kunna avgöras av de allmänna domstolarna. Intressetvisterna kvarstå däremot oavgjorda. Rosenthal har dock själv öppen blick för denna motsägelse och synes mena att lagstiftningen skulle i annat sammanhang skapa nödiga organ för avgörande av dylika tvister.

Genèves lagstiftning meddelar ej något allmänt förbud mot arbetsinställelse utan endast mot vidtagande av dylik åtgärd i syfte att därigenom åstadkomma ändring i en bestående tariff (art. 17). Ett dylikt förbud synes emellertid knappast kunna erhålla någon praktisk betydelse. Då en tariff endast gäller såsom usage och enligt utryckligt medgivande i lagen kan sättas ur kraft genom däremot stridande arbetsavtal, synes ingen anledning föreligga att söka genom arbetsinställelse åstadkomma ändring i tariffen. För en arbetsinställelse fordras väl i regel en mera reell anledning och i praktiken torde därför arbetsgivare och arbetare förfara så, att de låta tariffen behålla sitt värde såsom usage okränkt och vidtaga lockout

eller strejk för att i arbetsavtalen tilltvinga sig andra arbetsvillkor än de i tariffen fastställda. En arbetsinställelse i dylikt ändamål är fullt laglig. Redan här kan för övrigt anmärkas att lagen ej stadgat någon påföljd för vidtagande av arbetsinställelse i det fall, då sådan är förbjuden.

---

7. Brott mot kollektivavtalet.

Därest part gör sig skyldig till en handling eller en underlåtenhet, som strider mot kollektivavtalet, föreligger från hans sida ett avtalsbrott. För arbetsgivares och arbetares del kan såsom typiskt exempel anföras det fall att han vid ingående av arbetsavtal, för vilket kollektivavtal skall lända till efterrättelse, åsidosätter dettas bestämmelser. Likaledes föreligger avtalsbrott, därest av arbetsgivare eller arbetare vidtages arbetsinställelse i fall, då sådan åtgärd strider mot bestämmelse i kollektivavtal eller eljest i lag är förbjuden för part, som är bunden av kollektivavtal. Men avtalsbrott kan begås icke blott av enskilda arbetsgivare och arbetare utan även av organisation, vilken såsom part deltagit i kollektivavtalets avslutande. Så blir förhållandet, därest organisationen i avtalet uttryckligen åtagit sig vissa förpliktelser men sedan underlåter att uppfylla dessa. Om nu ett kollektivavtal brytes, kan den genom avtalsbrottet kränkte, där så låter sig göra, framtvinga ett fullgörande av avtalet. Därutöver kan han hos den avtalsbrytande söka och uttaga skadestånd. Så till vida gälla för brott mot kollektivavtal ej andra regler än de allmänna obligationsrättsliga. Åtskilliga lagstiftningar hava även ansett dessa vara tillräckliga och innehålla därför ej några särskilda stadganden

angående brott mot kollektivavtal. Så är förhållandet med nederländska och österrikiska lagarna, Genèves lagstiftning, samtliga de schweiziska förslagen samt finska förslaget. Till samma grupp hör även det norska förslaget så till vida som det ej innehåller bestämmelser angående annat brott mot kollektivavtal än arbetsinställelse och denna åtgärd ej behandlas ur synpunkten att utgöra en kränkning av kollektivavtalet utan såsom en störning av arbetsfreden överhuvud och ett åsidosättande av de medel för arbetsfredens upprätthållande, som rättsordningen anvisat. Däremot hava vissa andra lagarbeten uppställt särskilda rättsregler angående brytande av kollektivavtal. För de principer, som därvid gjort sig gällande, skall här lämnas en redogörelse.

Med de vanliga skadeståndsreglerna kan det lätt inträffa att en talan om skadestånd, även om den i och för sig är fullt befogad, ej leder till något resultat. Frånsett de alltid föreliggande svårigheterna att bevisa kausalsammanhanget mellan handlingen och den uppkomna skadan, kan vid brytande av kollektivavtal en skadeståndstalan ofta vara utesluten av den anledning att avtalsbrottet icke medfört någon skada, som enligt vanliga regler är ersättningsgill. Såsom exempel kunna anföras de fall att överarbete ägt rum i strid mot avtalet, eller att bestämmelse angående förmäns ställning eller tillåtna antalet lärlingar blivit överträdd. I dylika fall torde enligt de flesta rättssystem avtalsbrottet icke kunna medföra någon ekonomisk påföljd. Detta har föranlett att i kollektivavtal stundom stadgas visst vite att utgå i händelse av avtalsbrott utan att därvid någon skada skall behöva påvisas. Å andra sidan är det här fråga om så ytterst komplicerade förhållanden att en tillämpning av vanliga skadeståndsregler ofta kommer att visa sig obillig. Ett avtalsbrott från den ena partens sida kan vara

framkallat av ett föregående olämpligt beteende från motpartens sida och det kan därför i ett konkret fall synas skäligt att den, som brutit ett kollektivavtal, ej skall ersätta fulla skadan. Därtill kommer ytterligare en annan omständighet. En arbetsgivare kan alltid på förhand tämligen noggrannt beräkna omfattningen av den skada, som han genom ett avtalsbrott kan tillskynda arbetarna. Dessa kunna däremot ej överskåda den skada, som genom en strejk eller annat avtalsbrott från deras sida kan uppkomma för arbetsgivaren. Ofta kan nämnda skada vara beroende av tillfälliga dispositioner från arbetsgivarens egen sida t. ex. åtagandet av en leverans att fullgöras inom viss tid. Även de nu senast framhållna synpunkterna hava beaktats av parterna vid ingåendet av kollektivavtal, i det man i avtalet begränsat ett eventuellt skadestånd till visst maximibelopp.

Den sociala praxis, som sålunda utbildats, har övat inflytande även på lagstiftningarna, i det vissa av dessa för brott mot kollektivavtal uppställt ett modifierat skadeståndssystem, genom vilket ovan anmärkta olägenheter undvikas. Så har helt nyligen skett i Danmark genom lagen den 12 april 1910. Denna har nämligen för brytande av kollektivavtal utsatt en ekonomisk påföljd, benämnd bot (Bod), som utgör en mellanform mellan böter och skadestånd. Därest skada icke ägt rum, blir det närmast den förra synpunkten, som kommer att göra sig gällande, under det i händelse av skada ersättningssynpunkten blir bestämmande. De särskilda stadgandena äro följande (§ 5 p. 1—3). Har skada skett, beräknas botens belopp efter skadans storlek, därvid hänsyn skall tagas till i vad mån avtalsbrottet må vara ursäktligt från den avtalsbrytandes sida. Liksom boten eljest vid synnerligen förmildrande omständigheter kan helt bortfalla, skall bot för olaglig arbetsinställelse bortfalla, i den händelse något avtalsstridigt förfarande från den parts sida,

mot vilken arbetsinställelsen är riktad, kan anses hava givit skälig anledning till densamma. Såsom särskilt försvårande omständighet skall anses att den som brutit avtalet vägrat att låta saken avgöras genom skiljedom, oaktat avtalet förpliktar honom därtill, eller handlat i strid mot lagligen avkunnad skiljedom. Den utdömda boten skall, då skada skett, tillfalla den som lidit skadan, men eljest käranden i målet. Till förklaring av sistnämnda stadgande måste redan här anmärkas att, därest enskilda föreningsmedlemmar blivit kränkta i sin rätt på grund av kollektivavtal, kunna de icke själva vid skiljedomstolen föra talan på grund av rättskränkningen utan dylik rätt tillkommer endast föreningen.

Övriga lagstiftningar innehålla endast undantagsvis några bestämmelser angående arbetsgivares och arbetares skadeståndsskyldighet. De lagarbeten, som förklara kollektivavtal skola lända till efterrättelse jämväl vid arbetsavtal, som en av kollektivavtal bunden part ingår med utomstående, men för detta fall medgiva att kollektivavtalet derogeras,[1] hava i allmänhet[2] stadgat att part, som i dylikt fall åsidosätter kollektivavtalet, blir skadeståndsskyldig gentemot kollektivavtalets övriga parter. Från denna princip gör emellertid italienska förslaget ett undantag till arbetarnas förmån. Det har ansetts att en av ett kollektivavtal bunden arbetare, som ej kan erhålla arbete på de i kollektivavtalet bestämda villkor, bör få ingå arbetsavtal även på mindre fördelaktiga villkor utan att därigenom ådraga sig någon skadeståndsskyldighet. Förslaget innehåller därför bestämmelse (art. IV) att arbetare kan befria

---

[1] Jämför ovan sid. 99—100.

[2] Franska Société 1904 art. 6, regeringsförslaget 1906 art. 17 och 1910 art. 7, Rosenthals förslag § 9, italienska förslaget art. IV. Jmfr även finska förslaget § 54 p. 3.

sig från skadeståndsskyldighet genom att visa att han, innan han ingick det mot kollektivavtalet stridande arbetsavtalet, förgäves sökt arbete hos en av kollektivavtalet bunden arbetsgivare.[1] En dylik bevisning torde han alltid kunna åstadkomma och i realiteten innebär stadgandet därför en befrielse för alla av kollektivavtal bundna arbetare att ställa sig detsamma till efterrättelse vid ingående av arbetsavtal med utomstående arbetsgivare.

En särskild ställning intaga australiska förbundslagen samt Nya Zeelands lagstiftning, i det dessa stadgat bötesstraff för såväl olaglig arbetsinställelse som överhuvud brott mot kollektivavtal. Nämnda ståndpunkt förefaller dock mindre främmande, om man erinrar sig att arbetsinställelse enligt ifrågavarande lagar måste betraktas såsom en kränkning av principen om obligatorisk medling och skiljedom samt att kollektivavtalet tillerkänts samma rättsverkan som en dom. För övrigt synes åtminstone den påföljd, som australiska förbundslagen utsatt för brytande av kollektivavtal, i viss mån äga karaktären av vite. Såsom maximigräns för nämnda påföljd skall nämligen i första hand gälla det belopp, parterna bestämt i kollektivavtalet. Innehåller detta ej någon bestämmelse därutinnan, kan ej utdömas högre belopp än 500 pund för avtalsbrott, som begåtts av organisation, samt 250 pund för arbetsgivares och 10 pund för arbetares avtalsbrott (art. 78 p. 1). I utslaget bestämmer domstolen, huruvida det utdömda beloppet skall tillfalla statskassan eller helt eller delvis enskild person eller organisation. Nya Zeelands lag (Ind. concil. and arbitr. amendm.

[1] Stadgandet erinrar med hänsyn till sitt syfte om en bestämmelse, som plägar finnas i de australiska lagarna angående lönenämnder, av innehåll att ålderstigna, svaga eller långsamma arbetare kunna av vederbörande myndighet erhålla tillstånd att arbeta för lägre lön än den av lönenämnden fastställda minimilön.

act art. 13) tager ej hänsyn till det fall att parterna kunna hava bestämt påföljdens belopp i kollektivavtalet utan fastställer för alla fall ett maximibelopp av 100 pund för organisations eller arbetsgivares avtalsbrott och 5 pund för arbetares. Denna lag medgiver därjämte (art. 16) domstolen att, därest den finner avtalsbrottet obetydligt eller ursäktligt, fullständigt befria den tilltalade från påföljd. Det utdömda beloppet tillfaller statskassan (art. 17). Båda lagarna innehålla särskilda bestämmelser angående påföljd för arbetsinställelse. Enligt australiska förbundslagen gör envar enskild person eller organisation, som vidtager eller fortsätter olaglig arbetsinställelse, sig förfallen till ett fixt straff av 1,000 punds böter (art. 6). Organisation, som i ändamål att genomdriva från dess sida framställd fordran, anbefaller sina medlemmar att icke erbjuda eller mottaga arbete, anses hava gjort sig skyldig till arbetsinställelse (art. 8). Nya Zeelands lagstiftning (amendm. act art. 5—6) förbjuder i första rummet arbetsgivare och arbetare, som är bunden av ett kollektivavtal, att deltaga i arbetsinställelse. Men därjämte meddelas förbud för envar enskild eller organisation, de må vara inblandade i tvisten eller icke, att anstifta, anordna, understödja eller befrämja olaglig arbetsinställelse eller att förmå eller uppmana annan eller vara annan behjälplig att deltaga i sådan. Såsom understödjande av arbetsinställelse skall anses varje gåva i penningar eller andra värdesaker, som gives åt eller till förmån för person, som deltager i arbetsinställelse, eller åt eller till förmån för organisation, varav deltagare i arbetsinställelse är medlem, såvida ej givaren visar, att gåvan ej givits i ändamål att understödja arbetsinställelsen. Därest flertalet medlemmar inom en organisation deltager i en arbetsinställelse, skall denna anses vara anordnad av organisationen. Bötesbeloppen kunna uppgå till högst 500 pund för

förseelse av arbetsgivare, 200 pund för förseelse av organisation eller utom tvisten stående person samt 10 pund för förseelse av arbetare. Därjämte kan domstolen förordna (art. 10) att organisation, som ådömes straff, skall för viss tid av högst två år avföras från föreningsregistret. Ett dylikt beslut är ju för organisationen synnerligen ödesdigert, enär därigenom icke blott organisationen förlorar behörigheten att ingå lagligen bindande kollektivavtal utan även redan bestående avtal upphöra att gälla under den tid, organisationen ej är inregistrerad.

Då det norska förslaget enligt vad förut anmärkts behandlat arbetsinställelse uteslutande ur offentligträttslig synpunkt, är det ganska naturligt att nämnda förslag liksom de australiska lagarna kriminaliserat ifrågavarande åtgärd. Lagförslaget skiljer för övrigt mellan två fall (§ 7 p. 2). Det ena är att någon i strid med lagens bestämmelser vidtager eller deltager i arbetsinställelse. Det andra är att medlem av styrelse för arbetsgivarförening eller fackförening medverkar till eller understödjer en straffbar arbetsinställelse genom försträckning eller utbetalning av föreningens medel eller underlåter att efter förmåga söka hindra dylik arbetsinställelse. Straffet är böter, som för arbetsgivare i händelse av iteration kunna stiga till femtiotusen kronor. För andra fall fastställer förslaget ej någon maximigräns och skola därför allmänna strafflagens bestämmelser lända till efterrättelse.[1] Enligt dessa kan i nämnda fall ådömas böter intill femtusen kronor.

Redan ovan har framhållits att förening, som deltager i avslutandet av kollektivavtal, kan i detta för egen del åtaga sig förpliktelser. Tydligen kan förening i dylik ordning även ikläda sig ansvar för att dess medlemmar skola fullgöra sina

[1] Lov om den almindelige borgerlige straffelovs ikrafttræden § 7, jämförd med straffeloven § 27.

förpliktelser enligt avtalet och i så fall blir föreningen visserligen skyldig att gottgöra den skada, som uppkommer genom medlemmarnas avtalsbrott. Har föreningen däremot ej uttryckligen iklätt sig dylikt ansvar, anses allmänt den omständigheten att föreningen avslutat kollektivavtalet icke i och för sig innebära att den åtagit sig garanti för föreningsmedlemmarnas avtalstrohet. Undantag bildar endast den nederländska rätten. Ehuru det lagstadgande, varigenom institutet därstädes regleras, ej innehåller någon som helst bestämmelse i nu förevarande hänseende, synas såväl teori som praxis vara eniga därutinnan att förening, som avslutat kollektivavtal, blir skadeståndsskyldig, därest dess medlemmar bryta avtalet.[1] Man stöder sig därvid på den omständigheten att den nederländska lagstiftningen så bestämt ställt sig på Verbandsteoriens ståndpunkt. Åtskilliga andra lagstiftningar hava emellertid genom ett uttryckligt stadgande ålagt förening, som slutit kollektivavtal, skyldighet att innnestå för sina medlemmars avtalsbrott. Två olika huvudprinciper hava därvid gjort sig gällande. Enligt den ena blir föreningen ansvarig endast i den händelse den kan anses hava del i avtalsbrottet därigenom att den själv framkallat eller eljest medverkat till detsamma. Enligt den andra principen blir föreningen skadeståndsskyldig för sina medlemmars avtalsbrott, även om den ej själv har någon del i detsamma. Denna princip kan för övrigt tillämpas med olika stränghet. Föreningens ansvar kan vara inskränkt till det fall att föreningen iakttagit fullständig passivitet och således underlåtit att söka med för den tillgängliga medel förhindra avtalsbrottet. Enligt en annan ståndpunkt omfattar föreningens ansvar däremot varje brott mot kollektivavtalet, som begås av någon föreningsmedlem, även om föreningen gjort allt vad på den kun-

[1] Se van Zanten i Gewerbe- und Kaufmannsgericht 15. Jahrg. 1910 sp. 392.

nat ankomma för att avstyra detsamma. I de olika lagarbetena hava nämnda principer blivit utformade på följande sätt.

Det senaste franska förslaget innehåller (art. 8) den bestämmelse att arbetsgivar- eller arbetarfackföreningar, som äro bundna av ett kollektivavtal, icke få företaga åtgärd, som kan vara ägnad att hindra avtalets uppfyllande. I sammanhang därmed förklaras emellertid, att föreningarna äro ansvariga för avtalets uppfyllande endast i den mån avtalet bestämmer.[1] Lagrummet utlägges ej i förslagets motiver men torde innebära att fackförening, som genom någon positiv åtgärd framkallat eller medverkat till avtalsbrott från föreningsmedlemmarnas sida, därigenom ådrager sig skadeståndsskyldighet, varemot förening ej innestår för avtalsbrott, i vilka den ej har någon del. Samma ståndpunkt intages av danska lagen så till vida som denna stadgar (§ 5 p. 1 och 4) att, därest annat ej överenskommits i kollektivavtalet, organisation kan göras ansvarig endast då den gjort sig delaktig i avtalsbrottet eller i arbetsinställelsens vidtagande eller upprätthållande. Denna princip skall dock ej tillämpas i den händelse vid arbetskonflikt striden rör sig om tolkningen av en gällande prislista med allmänna bestämmelser eller av ett gällande kollektivavtal. I dylika fall, d. v. s. i rättstvister, kan organisationen bliva skadeståndsskyldig, även om den ej medverkat till arbetsinställelsens vidtagande eller upprätthållande. Enligt Wölblings förslag (§ 7) skall fackförening innestå för sina medlemmars avtalsstridiga handlingar, därest föreningen föranlett nämnda handlingar eller, efter uppfordran av den kränkte, underlåtit att förhindra dem. Rosenthals förslag, som ju innehåller särskilda bestäm-

[1] Båda stadgandena förekomma även i Société 1904 art. 8 och 1907 art. 52. Regeringsförslaget 1906 innehåller däremot endast det senare stadgandet (art. 19).

melser angående arbetsstrider under kollektivavtals giltighetstid, stadgar för detta fall, att fackförening, som lämnar understöd åt medlemmar, vilka äro invecklade i dylik strid, är skyldig ersätta den genom striden förorsakade skadan (§ 16). Ännu mycket längre går förslaget, då fråga är om de enskilda föreningsmedlemmarnas särskilda förpliktelser enligt kollektivavtalet. För deras uppfyllande innestår föreningen obegränsat och skall således ersätta all skada, som uppkommer genom föreningsmedlemmars avtalsbrott (§ 6). För inträdandet av denna föreningens skadeståndsskyldighet fordras ej att föreningen på något sätt har del i avtalsbrottet. Icke heller förutsättes att detta begåtts av något större antal föreningsmedlemmar. Även ungerska förslaget (§ 715) ålägger fackförening oinskränkt ansvar för skada, som förorsakas därigenom att medlemmar av föreningen bryter mot bestämmelse i kollektivavtal, som avslutats av föreningen.

Principen att fackförening skall innestå för sina medlemmars avtalsbrott, även om någon skuld ej kan läggas föreningen till last, har slutligen blivit tillämpad även i det italienska förslaget för det fall att kollektivavtalet ingåtts av registrerad förening (art. XII a). Nämnda skyldighet motsvaras dock för arbetarnas del av den högst betydande förmånen att, därest ej annat överenskommits i kollektivavtalet, arbetsgivare är pliktig att taga sin arbetskraft från den förening, med vilken avtalet ingåtts (art. XII). Därmed är således principen om ensamrätt till arbete för förenings medlemmar uttryckligen erkänd. Härmed sammanhänger en annan befogenhet, som tillerkänts arbetarfackförening. Därest medlem underlåter att fullgöra sina förpliktelser och därigenom väsentligen försvårar kollektivavtalets realiserande, är föreningen berättigad ersätta honom med annan arbetare. Arbetsgi-

vare kan i dylikt fall endast två gånger utan uppgiven anledning vägra mottaga erbjuden arbetare; tredje gången måste för avvisande kunna anföras giltig grund. Dock är arbetsgivare berättigad fordra att arbetare någon tid arbetar på prov. Genom nu omnämnda befogenhet har arbetarfackförening ju erhållit möjlighet att i viss mån förekomma avtalsbrott från dess medlemmars sida och därigenom säkerställa sig mot ersättningsskyldighet. Men därutöver är såväl arbetsgivar- som arbetarförenings ansvar underkastat vissa inskränkningar. Först och främst ansvarar förening endast för kollektivt avtalsbrott. Ett sådant skall åter anses föreligga å arbetarnas sida, därest det begås samtidigt av en tiondedel av föreningens medlemmar eller av en tiondedel av de vid ett företag anställda arbetarna eller i allt fall avtalsbrottet är av den art, att det väsentligen hindrar eller försvårar uppnåendet av syftet med arbetsavtal, som slutits med tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser. Å arbetsgivares sida skall avtalsbrott anses vara av kollektiv natur, därest det begås av en tiondedel av de hos honom anställda arbetare. Av ännu större betydelse är emellertid att förenings ersättningsskyldighet icke omfattar hela den genom avtalsbrottet förorsakade skadan utan är begränsad till ett efter viss beräkningsgrund utgående fixt belopp. I själva verket innebär således föreningens ansvar icke en skyldighet att gälda skadestånd utan att utgiva vite. Detta är bestämt till en tiondedel av arbetslönerna under den tid, arbetsinställelse eller avtalsbrott pågår. För det belopp, förening nödgats utgiva, har den regressrätt hos vederbörande föreningsmedlemmar, såvida föreningen ej själv anbefallt avtalsbrottet. Förslaget har även sökt bereda den kränkta parten säkerhet för utfåendet av den honom tillkommande ersättning. Det stadgar (art. X) nämligen skyldighet för inregistrerad förening att upprätta en garantifond,

ur vilken utdömda ersättningsbelopp skola utgå. Närmare föreskrifter i detta hänseende meddelas dock icke utan få parterna reglera denna fråga i kollektivavtalet.

I detta sammanhang bör slutligen även erinras om de förut anmärkta bestämmelser i de australiska lagarna och i norska förslaget, vilka stadga ansvar för organisation eller dess organ för det fall att dessa medverka till eller understödja en arbetsinställelse. Ansvarets juridiska konstruktion är ju visserligen i sistnämnda lagarbeten en helt annan än i de lagstiftningar, som bygga på skadeståndsprincipen, men i båda fallen fullföljes ju samma socialpolitiska syfte.

De lagstiftningar, för vilka nu redogjorts, hava för fackföreningarnas del utvidgat det ansvar, som åligger dem enligt de särskilda rättssystemens allmänna principer. En fullkomligt motsatt ståndpunkt intages av lagstiftningen i Storbritannien, i det denna i stället i nu ifrågavarande hänseende privilegierat fackföreningarna. Den huvudsakliga anledningen härtill är att man ansett arbetarnas fackföreningar hava så stora uppgifter att fylla såsom understödsföreningar, att en ersättningsskyldighet, som skulle kunna medföra en förenings ruinerande, skulle ur samhällets synpunkt åstadkomma större skada än själva arbetsinställelsen eller avtalsbrottet. Men även såsom strejkkassor hava fackföreningarnas fonder ansetts vara i behov av skydd, enär arbetarnas föreningar i allmänhet befinna sig i en svagare ställning än arbetsgivarnas och en dem åliggande skadeståndsskyldighet sålunda skulle kunna beröva arbetarna möjlighet att vidtaga även fullt legitima strejker. Genom *Trade disputes act* den 21 december 1906 hava därför fackföreningar fullständigt befriats från ansvar för rättsstridiga handlingar, som av dem företagas till främjande av arbetstvister. Naturligtvis hava därvid arbetsgivarnas och arbetarnas föreningar

blivit likställda. De särskilda bestämmelserna i 1906 års lag äro föranledda av vissa bestämda fakta i den föregående rättsutvecklingen och några upplysningar angående denna[1] måste därför förutskickas den närmare redogörelsen för innehållet i nämnda lag.

Före densamma funnos inga uttryckliga bestämmelser angående fackföreningars skadeståndsskyldighet. *Trade union acts 1871 and 1876* avhandla ej detta ämne i vidare mån än att de berättiga en registrerad fackförening att genom sina ombudsmän *(trustees)* och i deras namn kära och svara inför domstol i fråga om föreningens egendom samt rätt till eller anspråk på egendom. Däremot finnes i *Conspiracy and protection of property act* 1875 ett stadgande till fackföreningarnas förmån. Att i korthet bestämma det för den engelska rätten egendomliga institutet conspiracy erbjuder synnerligen stora svårigheter, enär detsamma omfattar handlingar av den mest olikartade natur. Med de flytande gränser mellan civil och kriminell orätt, som äro utmärkande för den engelska rätten, faller dessutom inom nämnda institut icke blott kriminell utan även civil orätt. För nu ifrågavarande ändamål torde dock vara tillräckligt att bestämma conspiracy såsom en överenskommelse mellan två eller flera personer att gemensamt begå en rättsstridig handling, vare sig denna utgör det slutliga mål, som med överenskommelsen avses, eller endast ett medel för detsammas uppnående. Därvid kan redan den omständigheten att flera

---

[1] Se D. R. Chalmers-Hunt, The law relating to trade unions, London 1902, sid. 1—121; Haneld, anf. arb. sid. 41—120; A. H. Ruegg and H. Cohen, The present and future of trade unions, London 1906, sid. 1—47; Axel Raphael, Den engelska lagstiftningen om arbetstvister. 1906 års lag. Centralförbundets för socialt arbete skriftserie, Stockholm 1907. Texten till 1906 års lag i Bulletin des internationalen Arbeitsamts Band V sid. 471—472 samt i Raphaels nämnda skrift.

personer överenskommit om gemensamt utförande av en handling förläna denna senare rättsstridig karaktär så att överenskommelsen blir att betrakta såsom conspiracy, ehuru till och med ett utförande av samma handling av en enskild person ej skulle inneburit någon rättsstridighet.[1] Från denna regel gör Conspiracy act det undantag, att en överenskommelse eller sammanslutning mellan två eller flera personer att begå eller anstifta en handling till främjande av en arbetstvist mellan arbetsgivare och arbetstagare ej skall anses såsom conspiracy i annat fall än att den, begången av *en* person, är straffbar såsom brott (sect. 3). Ehuru nämnda stadgande ej yttrar sig om det civilrättsliga ansvaret vid conspiracy, ansågs detsamma dock allmänt utgöra ett stöd för den uppfattningen att en strejk icke i och för sig kunde medföra någon skadeståndsskyldighet för vare sig de enskilda deltagarna i densamma eller för fackförening, därest denna tagit någon del i strejken. I ett antal under åren 1897—1901 av överhuset meddelade domar, av vilka de viktigaste äro de, som meddelats i målen Allen v. Flood (den 14 december 1897), Taff vale railway company v. Amalgamated society of railway servants (den 22 juli 1901) samt Quinn v. Leathem (den 5 augusti 1901), fastslogos emellertid andra grundsatser. Då dessa rättegångar och däri meddelade domar numera blott äga rättshistoriskt intresse, torde en närmare redogörelse för dem ej vara behövlig. Innebörden av domen i Taffvalerättegången var i korthet att en fackförening, vare sig den var registrerad eller icke och även om den i andra hänseenden ej åtnjöte full rättskapacitet, kunde i eget namn stämmas och förklaras skadeståndsskyldig för skada, som vållats av nå-

---

[1] Jämför Haneld, anf. arb. sid. 108—112, P. F. Harris, Principles of the criminal law, London 1904, sid. 120—124.

gon person, om vilken kunde antagas, att han handlat såsom representant för föreningen. Av de två övriga omnämnda målen rörde sig Allen v. Flood om frågan, huruvida en arbetare, som efter uppmaning av ett fackföreningsombud blivit avskedad av sin arbetsgivare, kunde därpå grunda skadeståndstalan mot fackföreningsombudet — en fråga som av överhusets laglorder besvarades nekande — under det åter domen i Quinn v. Leathem förklarade ovan omnämnda stadgande i Conspiracy act sect. 3 ej vara tillämpligt beträffande frågan om skadestånd. Den utvidgning av fackföreningarnas skadeståndsskyldighet, som landets högsta dömande myndighet sålunda vidtagit, mötte emellertid ett tämligen allmänt ogillande, och sedan det liberala partiet 1905 erhållit majoritet och bildat ny regering, framlade denna i mars 1906 ett lagförslag, som avsåg att återinföra de principer, som enligt allmän uppfattning ansetts vara rådande på detta område intill dess ovannämnda domar meddelades. Enligt förslaget skulle talan om skadestånd kunna föras mot fackförening endast på grund av handlingar, som företagits av föreningens verkställande utskott eller av förtroendemän, som av utskottet bemyndigats. Än vidare skulle av dylika förtroendemän företagna handlingar ej få anses vara utförda på föreningens ansvar, därest utskottet antingen i förväg uttryckligen förbjudit dem eller ock, så snart de kommit till utskottets kännedom, vägrat att godkänna dem. Arbetarpartiet inom underhuset framlade emellertid ett motförslag, som i denna punkt hade följande lydelse: Mot fackförening kan ej föras talan om skadestånd för skada, som tillfogats annan person av en eller flera medlemmar av föreningen. Detta förslag blev sedermera under dess behandling i underhuset accepterat även av regeringen, varefter det med vissa smärre ändringar antogs av båda husen och därefter övergick i 1906 års lag.

Innehållet i denna är, såvitt angår nu ifrågavarande ämne, följande.

I lagens första paragraf stadgas, att handling, som begås för att fullfölja en överenskommelse eller en sammanslutning mellan två eller flera personer, icke skall, om den är begången med hänsyn till eller till främjande av en arbetstvist, kunna grundlägga någon talan, för så vitt icke handlingen, begången utan någon sådan överenskommelse eller sammanslutning, skulle grundlagt en talan. I femte paragrafen av lagen förklaras därjämte, att med arbetstvist skall förstås varje tvist mellan arbetsgivare och arbetare eller mellan arbetare inbördes, vilken står i sammanhang med någon persons antagande eller icke antagande i arbete eller med hans arbetsvillkor, samt att med arbetare skall förstås alla i en näring eller i en industri sysselsatta personer, vare sig de äro sysselsatta hos den arbetsgivare, med vilken en arbetstvist uppkommit, eller icke. Genom det i första paragrafen meddelade stadgandet har man avsett att, då fråga är om arbetstvist, för skadeståndsskyldighet på grund av conspiracy uppställa samma villkor, som enligt 1875 års Conspiracy act fordras för utdömande av kriminellt ansvar. Därigenom omöjliggöres den lagtolkning, som kom till uttryck i målet Quinn v. Leathem. Lagens tredje paragraf kompletterar i detta hänseende den första och kodifierar därjämte den grundsats, som av högsta instansen gjordes gällande i målet Allen v. Flood. I paragrafen säges att en handling, begången av en person med hänsyn till eller till främjande av en arbetstvist, icke grundlägger någon talan endast på den grund, att den föranleder en annan person att bryta ett arbetsavtal eller att den utgör en inblandning i en annan persons yrke, affär eller sysselsättning eller i en annan persons rätt att efter gottfinnande förfoga över sitt kapital eller sitt arbete. I lagens fjärde pa-

ragraf stadgas slutligen, att domstol ej äger till prövning upptaga talan mot en fackförening av arbetare eller arbetsgivare eller sådan talan mot dess medlemmar eller tjänstemän, som riktas mot dem själva och alla andra medlemmar av fackföreningen på grund av en rättsstridig handling, som påstås vara begången av fackföreningen eller å dess vägnar. Stadgandet avser att fastslå den rättsuppfattning, som var rådande före Taffvaledomen. Däremot vill det ej upphäva den ansvarighet, som enligt Trade union acts åligger en fackförenings *trustees*, utan skola dessa alltjämt kunna instämmas att svara i de uti nämnda lagar förutsatta fall, dock ej på grund av rättsstridig handling, som begåtts av fackföreningen eller å dess vägnar med hänsyn till eller till främjande av en arbetstvist. För skadestånd på grund av dylik handling kunna en fackförenings fonder icke under någon form tagas i anspråk.

Närmast i ordningen kommer nu att utreda, vem som vid kollektivavtals åsidosättande äger påkalla tillämpning av avtalet samt i övrigt föra talan på grund av det begångna avtalsbrottet. Frågan kan ej besvaras med en enkel hänvisning till partsförhållandet vid kollektivavtalet. Å ena sidan har nämligen en mängd lagstiftningar för vissa fall tillerkänt talerätt endast åt vissa parter, å andra sidan har den belgiska lagstiftningen, vilken ju vilar på Vertretungsteorien, givit talerätt även åt organisation, som endast i egenskap av representant för sina medlemmar ingått kollektivavtal och således ej själv är part i detsamma. Svaret kommer således att bero uteslutande av de positiva bestämmelserna i de särskilda lagarna. I främsta rummet hänför sig olikheten dem emellan till det sätt, varpå talerätten blivit utskiftad mellan den organisation, som å endera eller båda sidorna slutit avtalet, samt densammas medlemmar. Minst svårighet erbjuder därvid den nederländska lagstiftningen. Då densam-

ma ju grundas på Verbandsteorien, är å arbetarnas sida endast organisationen part och endast denna kan föra talan om tillämpning av kollektivavtalet. En helt annan sak är att, därest kollektivavtal tillämpats vid ingåendet av ett arbetsavtal och detta sedan brytes av arbetsgivaren, arbetaren naturligtvis kan föra talan på grund av sistnämnda avtalsbrott. Å arbetsgivarnas sida kan kollektivavtalet avslutas även av en eller flera enskilda personer och dessa bliva således parter och erhålla därigenom talerätt. Härifrån gör lagen dock ett undantag. Arbetsgivare, som ingått ett mot kollektivavtalet stridande arbetsavtal, kan ej själv yrka att detta senare skall förklaras ogiltigt och kollektivavtalet tillämpas. Man har ansett det stridande mot god sed, att han skulle kunna befria sig från ett av honom frivilligt ingånget arbetsavtal genom att åberopa den av honom själv begångna kränkningen av kollektivavtalet. Däremot kan annan arbetsgivare, som för egen räkning deltagit i kollektivavtalet, yrka att ifrågavarande arbetsavtal förklaras ogiltigt.

Enligt den kombinerade teorien äro såväl den organisation, som deltagit i kollektivavtals avslutande, som dess medlemmar parter i avtalet och med en sträng tillämpning av principen borde de därför samtliga äga oinskränkt talan på grund av kollektivavtalets åsidosättande. Så är emellertid förhållandet endast enligt Sulzers förslag (art. V p. 2) och finska förslaget (§ 54 st. 2—3). Det förra uttrycker sig mera allmänt, men det finska förslaget stadgar uttryckligen, att arbetsavtal, som strider mot tariffavtal, kan förklaras ogiltigt på yrkande av envar deltagare i tariffavtalet och enligt den utläggning, stadgandet erhållit i motiverna, avser detsamma att tillerkänna talerätt åt samtliga medlemmar av tariffgemenskapen utan att därvid någon utredning angående arten och omfånget

av liden rättsförlust förutsättes. I fråga om övriga lagar synes man böra skilja mellan det fall att kollektivavtalets åsidosättande riktat sig direkt mot enskild föreningsmedlem och det att så ej är förhållandet. I senare fallet synes talan på grund av avtalsbrottet kunna föras endast av organisationen, om ock denna princip endast undantagsvis kommit till tydligt uttryck[1] utan får e contrario härledas ur de olika lagarnas stadganden angående det förra fallet. Föreligger detta, är enligt alla lagarbeten envar enskild föreningsmedlem, som genom kollektivavtalets åsidosättande blivit omedelbart kränkt, berättigad att själv anhängiggöra och utföra talan om kollektivavtalets tillämpning, såvitt honom angår, samt eventuellt om skadestånd för den honom genom rättskränkningen tillskyndade skadan. Men även i detta fall hava lagarna allmänt tillerkänt föreningen en mer eller mindre självständig talerätt. Man har ansett, att de enskilda medlemmarna på grund av bristande kännedom om kollektivavtalets bestämmelser eller, då fråga är om arbetare, ännu oftare på grund av fruktan att bliva avskedade eller av oförtagsamhet underlåta att beivra de mot dem begångna rättskränkningar och att det kollektiva intresse, som företrädes av föreningen, därför fordrade att även denna ägde rätt att föra talan i nämnda hänseende. Längst därutinnan har den danska lagstiftningen gått. Enligt 1910 års lag äro enskilda medlemmar av organisation i fullständig saknad av processhabilitet med avseende på mål, som skola utföras vid skiljedomstolen,[2] och organisationen äger därför att såväl tala som svara å deras vägnar. Är densamma medlem av en mera omfattande organisation, skall talan föras av och mot denna å den förras vägnar. Vid allmän domstol kan däremot arbetare

[1] Franska regeringsförslaget 1906 art. 20, ungerska förslaget § 715.
[2] Jämför ovan sid. 25.

föra talan om utfående av arbetslön, dock endast såvitt ej hans organisation under rättegången vid skiljedomstolen å hans vägnar avstått från rätt därtill. Organisationen kan således faktiskt betaga honom all talerätt. Andra lagstiftningar[1] tillerkänna visserligen organisationen en oinskränkt rätt att företräda sina medlemmar men göra ej någon inskränkning i dessas egen talerätt utan låta organisationen och dess medlemmar i detta hänseende vara fullkomligt sidoordnade med varandra. En tredje ståndpunkt intages av de lagarbeten,[2] som förklara organisation vara berättigad att föra talan för envar av sina medlemmar, för såvitt medlemmen underrättats därom och icke vägrat sitt samtycke. Även i dylikt fall äger dock medlem enligt ifrågavarande lagar interventionsrätt i den av organisationen anhängiggjorda rättegången. Slutligen finnas även några lagarbeten,[3] som tillerkänna organisationen rätt att föra talan i nu förevarande hänseende endast i det fall att den erhållit den enskilda medlemmens samtycke.

Genom ett kollektivavtals åsidosättande gör en av avtalet bunden part sig skyldig till kränkning icke blott av de å motsatta sidan stående parternas intressen utan även av sina egna medparters. För en arbetsgivare, som anslutit sig till ett kollektivavtal, har det i de flesta fall varit ett i hög grad bestämmande motiv att även övriga arbetsgivare åtagit sig samma förpliktelser. Därigenom uteslutes den konkurrens, som baseras på låga arbetslöner och lång arbetstid eller över huvud på för arbetarna dåliga arbetsvillkor. Å andra sidan kan, om också icke en ensam, så dock ett större antal arbetare, som åtager

[1] Franska Société 1904 art. 9, italienska förslaget art. VIII, Wölblings förslag § 6. Till denna grupp hör även belgiska fackföreningslagen art. 10.

[2] Franska Société 1907 art. 54 och franska regeringsförslaget 1910 art. 10.

[3] Franska regeringsförslaget 1906 art. 20, Rosenthals förslag § 6, ungerska förslaget § 715.

sig arbete på sämre villkor än de i kollektivavtalet fastställda, därigenom komma den nivå för arbetsvillkoren, som arbetarna redan tillkämpat sig, att åter sjunka. Även organisation, som deltagit i kollektivavtalets avslutande, kan hava ett självständigt intresse av att dess medlemmar ställa sig avtalet till efterrättelse, nämligen i det fall att organisationen är ansvarig för sina medlemmars avtalsbrott. Tillämpning av kollektivavtalet måste därför kunna påkallas ej blott av den avtalsbrytandes motparter utan även av hans medparter. Denna princip har blivit uttryckligen erkänd i flera lagarbeten. De tre senaste franska förslagen samt Rosenthals och Sulzers förslag tillerkänna talerätt såväl åt arbetsgivare och arbetare inbördes som åt förening gentemot dess medlemmar. Enligt det tidigaste franska förslaget kunde talan i förevarande hänseende föras endast av förening gentemot dess medlemmar samt av arbetsgivare, som självständigt deltagit i avtalets avslutande, sins emellan. Wölblings förslag förklarar fackförening vara berättigad att av sina medlemmar fordra att de uppfylla sina förpliktelser enligt kollektivavtalet.

Rätt att häva kollektivavtal på grund av en från motsidan begången kränkning av detsamma medgives endast av ungerska och av italienska förslaget. Enligt det förra (§§ 714—715) inträder dylik rätt, därest avtalet brytes av part, som självständigt deltagit i detsamma, eller av medlem av förening, som slutit avtalet. För att motparten i sistnämnda fall skall vara berättigad att häva avtalet, fordras dock ytterligare att föreningen underlåtit att fullgöra den skadeståndsskyldighet, som åligger densamma på grund av medlemmens avtalsbrott. Enligt det italienska förslaget (art. XIV) är part, som själv slutit kollektivavtalet, berättigad att häva detsamma, därest å motsidan ett kollektivt avtalsbrott ägt rum. För arbetsgivarnas

del skall i detta fall avtalsbrott anses såsom kollektivt, därest avtalet brutits av två tredjedelar av de arbetsgivare, som anslutit sig till detsamma och sysselsätta två tredjedelar av arbetarna, eller därest avtal, som ingåtts av en ensam arbetsgivare, brutits av denna gentemot två tredjedelar av de hos honom anställda arbetarna. Då övriga lagstiftningar underlåtit att tillerkänna part rätt att häva kollektivavtal, behöver emellertid därav ej följa att dylik rätt alltid är utesluten. Vissa länders rättssystem innehålla nämligen allmängiltiga stadganden angående rätt att häva avtal och dessa äga givetvis tillämpning även med avseende på kollektivavtal.

Litteratur.

Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrags, i Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Neunundvierzigster Jahrg. Berlin 1905.

Brentano, *Lujo*, Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags. Schriften des Vereins für Socialpolitik. Bd. 45. Leipzig 1890.

Broecker, *Rudolph von*, Schadensersatzansprüche aus dem Lohnkampf. Hamburg 1906.

Brogsitter, *Adam*, Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung in England sowie der deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft. Essen 1906.

Collard, *Th.*, Le contrat de travail en Hollande. Liège 1909.

Cree, *T. S.*, Der kollektive Arbeitsvertrag. Berlin 1904.

Deorsola, Il contratto colletivo de lavoro. Torino 1909.

Drage, *Geoffrey*, The Labour Problem. London 1896.

Eysell, De »collectieve arbeidsovereenkomst» i Themis 1905. N:o 1, 3.

Gilman, *Nicholas Paine*, Methods of industrial peace. Boston and New York 1904.

Granfelt, *G.*, Tariffaftalet eller det s. k. kollektiva arbetsaftalet, i Tidskrift utgifven af Juridiska Föreningen i Finland 1907.

Haneld, *Fritz*, Das englische Gewerkvereinsrecht nach 1870. Leipzig 1909.

Hüglin, *Albert*, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitsgeber und Arbeitsnehmer. Stuttgart och Berlin 1906.

Imle, *Fanny*, Gewerbliche Friedensdokumente. Entstehung und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland. Jena 1905.

Imle, *Fanny*, Die Tarifverträge zwischen Arbeitsgebern und Arbeitsnehmern in Deutschland. Jena 1907.

Jay, R., Qu'est-ce que le contrat collectif de travail? Paris 1908.

Kafka, Bruno, Der Kollektivvertrag in der österreichischen Gesetzgebung, i Zeitschrift für Notariat und freiwillige Gerichtsbarkeit in Österreich 1910.

Kleeberg, August, Ein Beitrag zur Revision der Begriffe Strike, Lockout und Boycott, i Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirthschaft im Deutschen Reich. Achtundzwanzigster Jahrgang. Leipzig 1904.

Köppe, H., Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem. Eine sozialpolitische Studie. Jena 1908.

Lang, Otto, Der Arbeits-Tarifvertrag, i Verhandlungen des schweizerischen Juristenvereins 1909. Basel 1909.

(*Leo* und *von Sydow*), Der Tarifvertrag im Deutschen Reich I—III. Bearbeitet im kaiserlichen statitischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. Berlin 1906.

(*Leo, Victor*), Die Weiterbildung des Tarifvertrags im Deutschen Reich. Bearbeitet im kaiserlichen statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik. Berlin 1908.

Lindheim, Alfred v., Die Friedensaufgaben der Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zweite Auflage. Wien 1907.

Lotmar, Philipp, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, i Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. Bd. XV. Berlin 1900.

Lotmar, Philipp, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. Band I. Leipzig 1902. Band II. Leipzig 1908.

Meijers, Het collectieve arbeidscontract en de allgemeene rechtsbeginselen, i Themis 1905. N:o 3.

Moissenet, Félix, Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail. Paris 1903.

Nast, M., Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Paris 1909.

Nicotra, B., Il contratto collettivo di lavoro e il progetto di legge 30 novembre 1907 sui conflitti nei servizi publici. Napoli 1908.

Oertmann, P., Zur Lehre vom Tarifvertrag, i Zeitschrift für Socialwissenschaft. Band X, 1907.

Olin, Gustav, Några hufvudpunkter i utländsk lagstiftning angående rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetstagare. Stockholm 1908 (omtryckt 1910).

Olin, Gustav, Lagstiftningen om kollektivavtal inför 1910 års riksdag, i Social Tidskrift 1910.

Passama, Paul, Les conventions collectives aux conditions du travail en droit privé français. Paris 1909.

Poetzsch, W. F., Ist es möglich, den gewerblichen Kollektivvertrag (Tarifvertrag) als privatrechtliches Institut zu erklären? Leipzig 1907.

Raynaud, Barthélemy, Le contrat collectif de travail. Paris 1901.

Reeves, W. P., State experiments in Australia and New Zealand. In two volumes. London 1902.

Richard, Achille, L'organisation collective du travail. Essai sur la coopération de main-d'œuvre. Paris 1904.

Rinman, Erik B., Arbetsaftal och kollektivaftal. Centralförbundets för socialt arbete skriftserie. Stockholm 1907.

Rosenthal, Eduard, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages. Tübingen 1908.

Rosner, J., Kollektivvertrag. Eine sozialpolitische Studie. Wien 1903.

Rundstein, S., Die Tarifverträge im Französischen Privatrecht. Leipzig 1905.

Rundstein, S., Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Leipzig 1906.

Rundstein, S., Tarifrechtliche Streitfragen. Tübingen 1907.

Schall, Wilhelm, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. Jena 1907.

Schmelzer, Fritz, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung, mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes. Zweite Auflage. Leipzig 1906.

Sigg, Jean, Ein Gesetz über Arbeitstarife und Kollektivstreitigkeiten, i Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik. Bd. XVIII. Berlin 1903.

Sinzheimer, Hugo, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Erster Teil. Leipzig 1907. Zweiter Teil. Leipzig 1908.

Steffen, Gustaf F., Sociala Studier. Femte häftet. Arbetsavtalets frihet. Stockholm 1907.

Sulzer, Georg, Die kollektive Vertragsschliessung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern. Bern 1900.

Sulzer, Georg, Der kollektive Arbeitsvertrag, i Monatsblätter des Schweizerischen Arbeitersekretariats. Zweiter Jahrgang. Zürich 1901.

Truyen, P. W. H., Collectieve overeenkomsten tuschen arbeiders en werkgevers, i Rechtsgeleerd Magazijn. Vier-en-twintigste jaargang. Aflevering 5. Haarlem 1905.

Undén, Östen, Arbetsstrider och aftalsbrott, i Ekonomisk Tidskrift. Årg. XII (1910).

Verhandlungen des neunundzwanzigsten Deutschen Juristentages. Band II—V. Berlin 1908—1909.

Webb, Sidney and *Beatrice*, Industrial democracy. New edition. London 1902.

Webb, Sidney and *Beatrice*, The history of trade unionism. New edition. London 1902.

Webb, Sidney and *Beatrice*, Die neueste Geschichte des Gewerkvereinswesens im Vereinigten Königreich und ihr vermuthliches Ergebniss, i Soziale Praxis. XI. Jahrg. Berlin 1902.

Wölbling, P., Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Eine Darstellung zweier Vertragsarten aus dem modernen Wirtschaftsleben. Berlin 1908.

Wölbling, P., Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, i Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XXIX Band. 1909.

Zeitler, R., Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. München 1908.

Zimmermann, Waldemar, Der Arbeitstarifvertrag und die Wissenschaft, i Soziale Praxis XVII. Jahrg. Berlin 1908.

Åkerman, A. och *Gustav Olin*, Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal, aflämnad till kungl. civildepartementet. Stockholm 1908 (omtryckt 1910).