

FÖRSLAG

TILL

LAG

OM VISSA ARBETSAFTAL,

AFGIFVET

AF DERTILL I NÅDER UTSEDDE KOMITERADE.



STOCKHOLM

ISAAC MARCUS' BOKTR.-AKTIEBOLAG
1901

TILL KONUNGEN.

Genom nådigt bref den 27 Oktober 1899 har Eders Kongl. Maj:t uppdragit åt en komité, bestående af undertecknad Dickson såsom ordförande samt undertecknade Wold, Sjöholm, Zetterstrand, Persson och Bromée jemte ledamoten af

Riksdagens första kammare bruksegaren Josef Samuel Frithiof Stephens såsom ledamöter, att vidtaga en revision af gällande legostadga och i sammanhang dermed taga i öfvervägande frågan om införande af sådana särskilda bestämmelser, som kunde finnas erforderliga till beredande af skydd åt i behörig ordning ingångna arbetsaftal.

I komiténs sammansättning har derefter den förändring egt rum, att den 24 sistlidne Maj i stället för bruksegaren Stephens, hvilken på ansökning entledigats från uppdraget, undertecknad Falk i nåder förordnats till ledamot af komitén.

Komitén, som med underdånig skrifvelse den 31 Oktober 1900 till Eders Kongl. Maj:t öfverlemnade af motiv åtföljda förslag till *dels* lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare, *dels* lag om förändrad lydelse af 22 Kap. 13 § Strafflagen, får, sedan komitéarbetet numera i sin helhet afslutats, härmed i underdånighet ytterligare öfverlemna förslag till

1:o) lag om vissa arbetsaftal,

2:o) lag angående ändring af 17 Kap. 4 § Handelsbalken samt

3:o) lag angående ändring af 19 och 25 Kap. Strafflagen

äfvensom motiv till dessa förslag jemte inom komitén uttalade skiljaktiga meningar.

Underdånigst:

ROBERT DICKSON.

JOHAN WOLD.

ALBERT SJÖHOLM.

T. ZETTERSTRAND.

OLA PERSSON.

J. BROMÉE.

KNUT FALK.

S. Skarstedt.

Stockholm den 19 Oktober 1901.

Förslag
till
Lag
om vissa arbetsaftal.

I KAP.

Om arbetsaftal, hvarå denna lag eger tillämpning.

1 §.

Denna lag eger tillämpning å aftal, hvarigenom en arbetare åtager sig att under bestämd tid eller tills vidare mot ersättning arbeta åt en arbetsgifvare i jordbruk, handel eller annat näringsyrke, vid jernvägs- eller spårvägsdrift eller vid hus-, väg- eller vattenbyggnad, vattenafledning eller annat dylikt särskildt arbetsföretag, der ej aftalet gäller arbetare, som i 2 § sägs.

Utöfvar staten, kommun eller municipalsamhälle rörelse, lände denna lag till efterrättelse angående arbetsaftal, som med arbetare i den rörelse slutes, ändå att rörelsen icke idkas såsom näring.

Såsom arbetare enligt denna lag anses jemväl arbetsförman, handelsbetjent och annan, som innehar härmed jemförlig anställning.

2 §.

Om arbetare, som innehafva offentlig tjensteställning, om tjenare, hvilka antagits enligt lagen om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare, så ock om lärlingar och om sjöfolk gälle hvad som är eller kan varda särskildt stadgadt.

II KAP.

Om ingående och uppsägning af arbetsaftal.

3 §.

Arbetsgifvare och arbetare ege att med de i denna lag eller eljest stadgade inskränkningar öfverenskomma om lön, tid för arbetsaftalets bestånd och öfriga vilkor.

4 §.

Arbetsaftal kan ingås muntligen eller skriftligen. Finnes arbetsordning (ordningsregler, fabriksordning, verkstadsreglemente) utfärdad af arbetsgifvaren, och har före eller vid aftalets afslutande ett exemplar af densamma lemnats till arbetaren, gälle arbetsordningen i den mån den ej är mot lag stridande och annorlunda ej aftalats till ömsesidig efter rättelse. Gör arbetsgifvaren ändring i eller tillägg till arbetsordningen, vare, der ej vid hvarje tillfälle annorlunda öfverenskommes, ändringen eller tillägget ej gällande förrän efter utgången af den tid, som varit bestämd för aftalets bestånd, eller, om aftalet är beroende på uppsägning, förrän aftalet skolat upphöra, derest uppsägning skett dagen efter det genom arbetsgifvarens försorg ett exemplar af den nya arbetsordningen tillstålts arbetaren.

Arbetsgifvare åligger att hafva arbetsordningen anslagen eller upphängd å ett eller flera lämpliga ställen inom arbetsområdet.

5 §.

Är ej öfverenskommelse träffad om tiden för arbetsaftalets bestånd, gälle aftalet till dess fjorton dagar förflutit från det uppsägning å någondera sidan skett.

Lag samma vare, der, efter det tid för arbetsaftals bestånd gått till ända, arbetsgifvaren utan nytt aftal låter arbetaren fortsätta arbetet.

6 §.

I arbetsaftal må ej bestämmas olika uppsägningstid för arbetsgifvare och arbetare eller endast för endera göras förbehåll om uppsägningstid. Åsidosättes hvad nu är stadgadt, ege såväl den ene som den andre att begagna och åtnjuta fjorton dagars uppsägningstid.

7 §.

Har arbetsaftal ingåtts för längre tid än tre år eller under sådant vilkor, att det kan blifva bindande för längre tid än tre år, ege såväl arbetsgifvaren som arbetaren att efter två och ett halft år uppsäga aftalet; och vare i ty fall uppsägningstiden sex månader.

8 §.

Omyndig, som fyllt aderton år, ege att sjelf genom aftal förbinda sig till arbete. För omyndig under aderton års ålder ingås och uppsäges aftalet af målsman; och gälle aftalet ej längre än tills den omyndige fyllt aderton år.

III KAP.

Om arbetsgifvares och arbetares rättigheter och skyldigheter.

9 §.

Arbetare är under arbetet underkastad arbetsgifvarens myndighet, ledning och tillsyn; dock må arbetaren ej utan sitt medgifvande användas till göromål eller ärende, som anses oförenligt med hans befattning.

Arbetsgifvare vare pliktig att i arbetet fästa behörigt afseende å arbetarens helsa och arbetsförmåga samt tillse, att ordning och goda seder upprätthållas å det område, som för arbetet användes; och bör arbetsgifvaren bemöta arbetaren med välvilja.

Angående arbetsgifvares skyldighet att vidtaga anordningar till skydd för arbetarens lif och helsa samt att tillse, att arbetare erhåller undervisning, gälle hvad särskildt är stadgad.

10 §.

Är arbetare i arbetsgifvarens hus och kost, åligger arbetsgifvaren förse sådan arbetare med tjenligt husrum och försvarligt underhåll äfvensom bereda honom nödig vård under sjukdom. Upphör arbetsaftalet, värde arbetsgifvaren sjuk arbetare, till dess denne kan flyttas från arbetsgifvarens hus; och må ej flyttning ske, innan den kan ega rum utan fara för arbetarens lif eller helsa och värden af annan öfvertages.

11 §.

Arbetare skall visa arbetsgifvaren trohet och aktning, med flit och omsorg fullgöra sina åligganden och dervid åtlyda arbetsgifvarens föreskrifter, fogligt bemöta andra hos arbetsgifvaren anställda arbetare, lärlingar och tjenare, varsamt umgås med eld samt undvika allt, som kan medföra olycksfall för honom sjelf eller andra; och må han icke yppa yrkeshemlighet eller genom försummelse eller oordentlighet förfara arbetsgifvarens egendom.

Arbetare, som är i arbetsgifvarens hus och kost, rätte sig efter husets ordning.

12 §.

Arbetare vare pliktig att till arbetsgifvaren i behörigt skick återställa de redskap, oanvända råämnen och annan egendom, som varit honom för arbetet anförtrödda.

Är arbetsgifvare berättigad till ersättning af arbetaren för skada eller förlust, som genom arbetarens vållande i eller för arbetet tillskyndats arbetsgifvaren, ege denne göra afdrag härför å arbetarens lön.

13 §.

Arbetsgifvare ege att i sitt ställe sätta annan till ledning af arbetet; och vare arbetaren skyldig denne samma hörsamhet och aktning, som arbetsgifvaren eger att af arbetaren fordra. Den, som är satt i arbetsgifvarens ställe, vare pliktig att bemöta arbetaren så som det åligger arbetsgifvaren; förbryter han sig i eller för arbetet mot arbetaren, utgifve arbetsgifvaren det skadestånd, hvartill arbetaren kan finnas berättigad, och söke sitt åter bäst han gitter.

Arbetare ege ej utan arbetsgifvarens lof sätta annan i sitt ställe eller låta visst arbete utföras af annan.

14 §.

Lönen må beräknas efter arbetstidens längd, efter det utförda arbetets myckenhet eller beskaffenhet eller efter annan mellan arbetsgifvaren och arbetaren öfverenskommen grund.

Beräknas lönen efter arbetstidens längd, skall, der ej annorlunda aftalats, lönen utgå endast för den tid, arbetaren stått till arbetsgifvarens förfogande.

Den kontanta lönen skall efter afdrag för qvittningsskatt fordran betalas i gällande mynt; och må förty anvisning å penningar eller varor ej i dess ställe användas.

15 §.

Der ej annorlunda mellan arbetsgifvare och arbetare aftalats, gälle:
 att den kontanta lönen skall betalas hvar fjortonde dag;
 att arbetsgifvaren deraf eger att till säkerhet för aftalets bestånd vid hvarje tillfälle, då betalning sker, innehålla en femtedel;
 att, sedan dessa löneafdrag sammanlagdt uppgått till ett belopp, motsvarande kontanta lönen för tolf arbetsdagar, vidare afdrag för nu angifvet ändamål ej må göras, så länge löneafdragen innestå hos arbetsgifvaren och lönen ej höjes; samt
 att arbetsgifvaren skall å sålunda innehållet lönebelopp tillgodoföra arbetaren fem procent årlig ränta, som vid hvarje kalenderårs slut eller, der arbetsaftal före årets slut upphör, vid slutliqvid till arbetaren utbetalas.

16 §.

Är i arbetsordning bestämdt eller eljest mellan arbetsgifvare och arbetare aftaladt, att arbetarens öfverträdelse af ordningsföreskrift skall för honom medföra penningplikt, må, ehvad sålunda blifvit bestämdt eller aftaladt, dylik plikt för hvarje öfverträdelse ej öfverstiga hälften af det belopp, hvartill den kontanta lönen för dagen uppgått eller kunnat uppgå. Hvad arbetaren sålunda mister, skall afsättas till de vid företaget anställda arbetarnes gemensamma bästa.

17 §.

Då arbetare utan att bryta arbetsaftal lemnar anställning hos arbetsgifvare, åligger denne att på arbetarens begäran till honom utgifva intyg angående den tid, hvarunder arbetaren varit hos arbetsgifvaren anställd, samt anställningens art; skolande intyget, om arbetaren så begär, jemväl innefatta yttrande om det sätt, på hvilket arbetaren fullgjort sina åligganden.

IV KAP.

Om aftalets upplösning i vissa fall:

18 §.

Blifver arbetare till följd af sjukdom eller skada satt ur stånd att arbeta, ege arbetsgifvaren häfva arbetsaftalet, om tiden för aftalets bestånd utgör ett halft år eller längre tid, efter en månad, och i öfriga fall efter en vecka.

Hvad nu är sagdt ege ej tillämpning, om sjukdomen eller skadan tillkommit genom arbetsgifvarens vållande, eller om arbetaren utan uppsåt eller groft vållande ådragit sig sjukdomen eller skadan i eller för arbetet.

19 §.

Arbetsgifvare ege att omedelbart häfva arbetsaftal:

- 1) om arbetaren vid aftalets ingående åberopat falskt intyg;
- 2) om arbetaren misshandlar eller missfirmar arbetsgifvaren eller den, som är satt i arbetsgifvarens ställe;
- 3) om arbetaren uppsåtligen skadar arbetsgifvarens egendom eller gör sig skyldig till otrohet mot arbetsgifvaren;
- 4) om arbetaren genom utslag, som vinner laga kraft, dömes till urbota straff eller till ansvar för snatteri, bedrägeri eller oredlighet;
- 5) om arbetaren finnes vara oduglig eller oskicklig till åtaget arbete;
- 6) om arbetaren, oakadt erhållen varning, åsidosätter sina skyldigheter eller de för arbetet gällande ordningsföreskrifter; eller
- 7) om arbetare, som är i arbetsgifvarens hus eller kost, vid aftalets ingående, arbetsgifvaren ovetande, var förlustig medborgerligt förtroende, eller om han finnes behäftad med venerisk sjukdom.

Ej må dock arbetsgifvare för åtnjutande af den rätt, nu är sagd, åberopa förhållande, hvarom i 1, 2, 3, 4 eller 6 mom. förmåles, sedan han med vetskap derom låtit arbetaren inträda i arbetet, eller, der arbetsgifvaren först efteråt erhållit kännedom om förhållandet, sedan längre tid än en vecka derefter förflutit.

20 §.

Arbetare ege att omedelbart häfva arbetsaftal:

- 1) om arbetsgifvaren eller den, som är satt i hans ställe, misshandlar eller missfirmar arbetaren;
- 2) om arbetsgifvaren, med missbrukande af sin ställning såsom arbetsgifvare, söker förleda arbetaren till lagstridiga eller osedliga handlingar;
- 3) om arbetsgifvaren utsätter arbetaren för synnerlig fara till lif eller helsa;
- 4) om arbetsgifvaren, oakadt påminnelse af arbetaren, underlåter att utgifva lön eller andra förmåner, som till betalning förfallit, eller att lemna tjenligt husrum eller försvarligt underhåll, der dylik förmån betingats;
- 5) om arbetsgifvaren, oakadt påminnelse, underlåter att å arbetare, som skall erhålla betalning efter det utförda arbetets myckenhet, bereda tillräcklig sysselsättning;
- 6) om arbetsgifvaren eljest groft åsidosätter de skyldigheter, som enligt lag eller arbetsaftal åligga honom med afseende å arbetets utförande; eller

7) om arbetarens lif eller helse skulle under arbetets fortsättande utsättas för påtaglig fara, som ej kunnat förutses, då aftalet slöts.

Ej må dock arbetare för åtnjutande af den rätt, nu är sagd, åberopa förhållande, hvarom i 1, 2, 3, 4, 5 eller 6 mom. sägs, sedan längre tid än en vecka förflutit från det han erhållit kännedom om detsamma.

V KAP.

Om ansvar och skadestånd för öfverträdelse af denna lag; så ock om rättegången.

21 §.

Afskedar arbetsgifvare utan laga skäl arbetare, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, eller häfver arbetare arbetsaftal af skäl, som i 20 § 1, 2, 3 eller 6 mom. sägs, vare arbetsgifvaren pliktig till arbetaren gälda fullt skadestånd.

Upphör arbetare utan laga skäl med sitt arbete hos arbetsgifvaren, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, eller häfver arbetsgifvare arbetsaftal af skäl, hvarom i 19 § 1, 2, 3 eller 6 mom. förmäles, vare arbetaren pliktig till arbetsgifvaren gälda fullt skadestånd.

22 §.

I de fall, hvarom i 21 § 1 mom. förmäles, skall arbetsgifvaren, der arbetaren så hellre vill, till denne utgifva godtgörelse med visst belopp, motsvarande kontanta lönen för den tid, som för aftalets giltighet återstått, dock minst för två och högst för tolf arbetsdagar.

Enahanda skyldighet åligger arbetaren gent emot arbetsgifvaren i de fall, hvarom i 21 § 2 mom. förmäles.

Har arbetsgifvaren, på yrkande af arbetaren, eller denne, på yrkande af arbetsgifvaren, guldit sålunda bestämd godtgörelse, ege ytterligare rätt till skadestånd icke rum.

23 §.

Afskedar arbetsgifvare utan laga skäl arbetare, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, och gäldar ej dervid arbetsgifvaren till arbetaren, förutom innestående aflöning, godtgörelse enligt den i 22 § 1 mom. stadgade grund, böte från och med fem till och med tvåhundra kronor.

Upphör arbetare utan laga skäl med sitt arbete hos arbetsgifvaren, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, och gäldar han ej dervid till arbetsgifvaren godtgörelse enligt den i 22 § 2 mom. stadgade grund, böte från och med fem till och med tvåhundra kronor, der ej gerningen är med svårare straff särskildt belagd.

24 §.

Förleder någon uppsåtligen arbetsgifvare eller arbetare till förseelse, som i 23 § sägs, böte från och med fem till och med tvåhundra kronor, och svare han lika med den, som sålunda brutit aftalet, för den ersättning, denne enligt stadgandet i 21 eller 22 § har att till målseganden utgifva.

25 §.

Arbetsgifvare, som utan laga skäl vägrar att på begäran lemna arbetare sådant intyg, som i 17 § omförmäles, eller i dylikt intyg meddelar sämre vitsord än arbetaren förtjenat, böte från och med fem till och med etthundra kronor.

26 §.

Förseelse mot denna lag åtalas vid polisdomstol, der särskild sådan är inrättad, men eljest hos poliskammare och, der sådan icke finnes, vid allmän domstol; och gälle i fråga om klagan öfver domstols eller poliskammares beslut i dessa mål hvad i allmänhet angående besvär i brottmål är stadgad.

27 §.

Förseelse, som i 25 § omförmäles, må ej åtalas af annan än målsegande. Annan förseelse, hvarom i denna lag förmäles, må ej af allmän åklagare åtalas, der ej målseganden angifvit förseelsen till åtal.

28 §.

Böter, som ådömas enligt denna lag, tillfalla Kronan. Saknas tillgång till böternas fulla gäldande, förvandlas de efter allmän strafflag.

Föreskrifterna i 15 § 1 och 3 mom., 17 § 2, 3 och 4 mom. och 22 § i Förordningen angående utvidgad näringsfrihet den 18 Juni 1864 samt 21 § i nämnda förordning, i hvad detta lagrum innehåller hänvisning till 17 § 2 mom. i samma förordning, gälla ej i afseende å aftal, hvarå denna lag eger tillämpning; och skall hvad lag eller särskild författning eljest innehåller mot denna lag stridande härmed anses upphäfdt.

Denna lag skall träda i kraft den 1 Januari 190 . . ; dock skall å arbetsaftal, som före nämnda dag ingåtts för bestämd tid, nu gällande lag tillämpas.

Förslag

till

Lag angående ändring af 17 Kap. 4 § Handelsbalken.

Härigenom förordnas, att 17 Kap. 4 § Handelsbalken skall erhålla följande ändrade lydelse:

Är gäldbunden man död, och hafver någon försträckt penningar, eller varor, till hans begrafning; det skall först gäldas, sedan det gods afskildt är, som förr är sagdt. Dernäst den kostnad, som å egendomens uppteckning skäligen gjord är, sedan läkarelön, läkedom och föda under den dödas sista sjukdom, deras arfvode, som honom deri skött hafva, så ock betjenters och tjenstehjons lön för sista året, annan arbetares dagspenning eller aflöning för sista tre månaderna samt sådan begrafningshjälp eller för de sista tre månaderna upplupen sjukhjälp eller lifränta, som det enligt lag angående ersättning för skada till följd af olycksfall i arbete åligger gäldenären att utgifva. Innestår hos arbetsgifvare viss del af arbetares lön till säkerhet för arbetsaftalets bestånd, ege arbetaren för sålunda innestående lön ena-

handa förmånsrätt, som nu angående arbetares aflöning är sagd, ehvad fordringen stått inne längre eller kortare tid.

Denna lag skall icke ega tillämpning i förmånsrättstvister, hvilka göras anhängiga före utgången af December månad 190 .

Förslag

till

Lag angående ändring af 19 och 25 Kap. Strafflagen.

Häri genom förordnas, att nedannämnda delar af 19 och 25 Kap. Strafflagen skola erhålla följande lydelse:

19 Kap.

22 §.

Har någon, som åtagit sig att under bestämd tid eller tills vidare arbeta åt annan, före utgången af den tid, hvarunder aftalet skolat gälla, utan laga skäl öfvergifvit arbetet under sådana förhållanden, att han bort kunna inse, att af hans förfarande, antingen ensamt för sig eller i förening med andras, kunde uppstå fara för någons lif eller helsa eller grof skada å egendom, dömes till böter. Kom af gerringen skada å person eller grof skada å egendom, dömes till böter eller fängelse i högst sex månader i de fall, der ej gerringen med svårare straff särskildt belagd är.

23 §.

Den, som gjort sig förfallen till straff efter 1, 2, 3, 4, 7, 8 eller 10 §, 17 § 1 mom. eller 18 §, skall ock dömas medborgerligt förtroende förlustig. Lag samma vare, om någon gjort sig skyldig till straffarbete eller svårare straff efter 6 §, eller till straffarbete efter 5 eller 9 §.

25 Kap.

23 §.

Har person, anställd vid sådan vattenbyggnad eller jernvägsanläggning, som i 22 § 2 mom. afses, eller vid stads, annan kommuns eller municipalsamhälles gas-, elektricitets-, vattenlednings- eller renhållningsverk eller fasta brandkår, utan laga förfall afhållit sig från tjänstgöring, och är ej i detta kapitel särskildt ansvar derå satt, dömes till böter. Kom af sådan underlåtenhet skada å person eller grof skada å egendom eller hinder eller afbrott i inrättningens eller verkets drift, dömes till böter eller fängelse i högst sex månader.

Innefattar förseelse, som nu sagd är, tillika annat uppsåtligt brott eller sådant vållande, hvarå straff enligt denna lag följa bör, gånge som i 4 Kap. 2 § stadgas.

Denna lag skall träda i kraft den 1 Januari 190 .

MOTIV.

Allmän motivering.

Genom Kongl. Maj:ts Nådiga Bref den 27 Oktober 1899 har komitén fått åt sig uppdraget att i sammanhang med revision af gällande legostadga jemväl taga i öfvervägande frågan om införande af sådana särskilda bestämmelser, som kunde finnas erforderliga för beredande af nödigt skydd åt i behörig ordning ingångna arbetsaftal, samt att afgifva utlåtande och förslag till lag derutinnan. I den Riksdagens skrivelse, som närmast föranledt uppdraget, framhålles såsom »synnerligen angeläget att få till stånd en lagstiftning, som på ett mera verksamt sätt än den nuvarande skyddar det fria arbetsaftalet och så vidt möjligt förebygger de skadliga verkningarne af arbetsinställelser till trots af ingångna arbetsaftal». Häraf framgår, att komiténs närmaste uppgift varit att se till, i hvad mån verksamt skydd kan och bör beredas *sjelfva arbetsaftalet såsom sådant*, så att rättstvister mellan arbetsgifvare och arbetare förebyggas. Ett arbetsaftal kan nemligen brytas antingen i sin helhet — detta är fallet, då arbetaren mot aftalet alldeles öfvergifver arbetet, eller arbetsgifvaren rättsstridigt skiljer arbetaren från detsamma — eller ock på det sätt, att endast ett eller annat aftalsvilkor åsidosättes utan att *sjelfva arbetsförhållandet* upphör. Det är aftalsbrottet i förstnämnda betydelse, som närmast utgjort föremål för komiténs uppmärksamhet. Vidare har komitén uti nämnda riksdagsskrivelse haft en viss ledning vid bedömandet af, till hvilka arter af arbetsaftal komitén hade att taga hänsyn. Det ligger sålunda i öppen dag, att sådana arbets- eller tjänsteaftal, som hafva till föremål arbete af annat slag än väsentligen kroppsligt, icke kunnat eller bort komma i betraktande (de s. k. fria yrkena, arbete af läkare, artister, informatorer etc.) Begreppet arbetsaftal har på grund häraf för komitén varit liktydigt med arbetsaftal inom den egentliga produktionen (råämnes-, förädlings- och omsättningsproduktion). Arbetsaftalet, sålunda bestämdt, innefattar emellertid tvenne hufvudarter. Den ena — det s. k. arbetsbetinget, beställningen — kännetecknas deraf, att föremålet för arbetsförpligtelsen är åstadkommandet, mot vederlag, af ett färdigt arbetsresultat. Genom aftalet ikläder sig den arbetande garanti för att ett dylikt resultat skall åstadkommas. Den andra hufvudarten utgöres af de arbetsaftal, vid hvilka arbetarens förpligtelse går ut på *sjelfva arbetandet*, på en fortlöpande verksamhet i viss riktning, dervid visserligen äfven arbetsresultatet kan hafva be-

tydelse men endast såsom norm för arbetslönens bestämmande. Det är sistnämnda art af arbetsaftal, som vanligen afses, då man talar om arbetsaftal emellan arbetsgifvare och arbetare. Detta arbetsaftal är af natur att mellan arbetsgifvare och arbetare åstadkomma ett förhållande, som mera än andra slag af arbetsaftal närmar dem till hvarandra. Detta är särskildt fallet i fråga om sådana arbetsaftal, vid hvilka både arbetsgifvaren och arbetaren äro yrkesmessiga producenter (arbetsaftal inom näringsyrkena). Arbetsgifvarens intresse af att verkligen kunna förfoga öfver arbetarens arbetskraft under aftalad tid framträder här skarpare än eljest, liksom följaktligen också behovet af skydd. I hvad mån en särskild lagstiftning angående skydd för arbetsaftal enligt komiténs mening bör gå utöfver arbetsaftalet inom näringsyrkena, skall komitén längre fram, i sammanhang med en närmare redogörelse för den föreslagna lagens tillämplighetsområde, angifva. Det nu nämnda må vara tillräckligt för att antyda, att komitén vid den nedan lemnade utredningen angående medel till beredande af skydd åt arbetsaftal företrädesvis haft det vanliga arbetsaftalet inom yrkena för ögonen.

Arbetsaftalet medför ömsesidiga förpligtelser och kan således brytas antingen af arbetsgifvaren eller af arbetaren. Beträffande först det fall, att arbetsgifvaren gör sig skyldig till kontraktsbrott, så består detta deri, att han hindrar arbetaren att i enlighet med aftalet genom arbete förtjena sin lön och icke heller till arbetaren utgifver hvad denne genom arbetet bort förtjena under den aftalade tiden. Aftalsbrottet består således uti underlåtenhet att fullgöra en förmögenhetsprestation. Frågan om skydd häremot enligt gällande rätt är jemförelsevis lätt besvarad. Skyddet utgöres af arbetarens rätt att med statens hjälp utfå sin fordran. I sista hand förhjälpes han dertill genom utmätning af det kontanta belopp, som han visar sig hafva att fordra eller hvartill värdet af en uteblifven naturaprestation (t. ex. bostad och kost) uppskattas. Saknas i något fall tillgång till beloppets gäldande, blifver förlusten arbetarens. Det kan på sin höjd blifva fråga om kriminelt ansvar för arbetsgifvaren i det fall, att han före den aftalade arbetstidens slut skiljer arbetaren från hans befattning utan att erbjuda någon godtgörelse, eller att han genom brottsligt förhållande försatt sig i sådant tillstånd, att han icke kan göra rätt för sig.

Arbetarens skyldighet enligt aftalet är af annan art. Den går ut på fullgörande af personligt arbete. Vägrar arbetaren utan laga skäl att fullgöra arbetsprestationerna, föreligger kontraktsbrott från hans sida. För att göra sin rätt gällande har arbetsgifvaren att välja mellan att genom offentlig myndighets försorg tvinga arbetaren att fullgöra sitt åliggande eller att hos honom uttaga ett skadestånd, motsvarande den förlust, som arbetsgifvaren lidit genom aftalsbrottet. Förstnämnda utväg står det arbetsgifvaren fritt att anlita, så vida arbetaren är tjenare enligt legostadgan; huruvida användning derför finnes jemväl utom tjenstehjonsförhållandet, kan vara mera tvifvelaktigt. I hvad fall som helst är denna utväg emellertid af föga värde. Den andra möjligheten var att söka och uttaga skadestånd. Finnes hos arbetaren

utmättningsbar tillgång härtill och kan skadans storlek utredas, är statens rättsskyddande uppgift lätt löst. Saken ordnas då så, att arbetsgifvaren genom statens hjälp försättes i det ekonomiska läge, hvori han skulle befunnit sig, om arbetsförpligtelsen blifvit behörigen fullgjord. Men nu är det synnerligen ofta fallet, att arbetsgifvaren till följd af arbetarnes ekonomiska ställning har föga utsigt att vinna något med en skadeståndstalan, huru befogad denna än i och för sig må vara. Påtagligt är, att skadeståndsskyldigheten verkar såsom motiv till aftalets hållande endast under den förutsättning, att den till skadestånd förpligtade eger tillgångar till dess gäldande. Har han det icke, kan han ju saklöst bryta aftalet, alldenstund skadeståndsskyldigheten faktiskt icke kan mot honom göras gällande. Detta innebär en fara såväl i rättsligt afseende som från social och nationalekonomisk synpunkt. I rättsligt afseende ligger faran uti den olikhet i rättsställning mellan arbetsgifvare och arbetare, som måste göra sig gällande med hänsyn till kontraktsbrott. Den förre har i regel tillgång till gäldande af fullt skadestånd och undgår därför icke den ekonomiska påföljden af sitt kontraktsbrott; den senare besitter i regel icke förmåga att ersätta skadan ens till en del och utsätter sig således på sin höjd för förlust af lön under den tid, hans kontraktsbrott omfattar. Arbetarens ställning blifver härigenom en undantagsställning, som är menlig för rättsordningens helgd. Det kan vidare ej annat än verka ofördelaktigt på det sedliga tillståndet i ett land, om ett större antal människor ser sig i stånd att saklöst underlåta att respektera ingångna aftal. Och hvad den nationalekonomiska faran beträffar, så är den lika uppenbar. I första hand är det visserligen den enskilde arbetsgifvaren, som blifver lidande. Men detta måste inverka menligt på produktionen i dess helhet. Med osäkerhet och löslighet i arbetarnes förhållande till arbetsgifvarne följer nemligen ett allmänt osäkerhetstillstånd i ett lands produktionsförhållanden till skada för landet i dess helhet.

Det nu påpekade förhållandet — att det med arbetsaftalets civilrättsliga natur mest öfverensstämmande skyddsmedlet oftast är overksam — är tydligtvis egnadt att i hög grad påkalla uppmärksamhet åt frågan om möjligheten af andra medel att bereda aftalet det nödiga skyddet. Såväl vetenskapen som den praktiska socialpolitiken hafva länge egnat sig åt bemödanden att finna en tillfredsställande lösning af ifrågavarande spörsmål. I sådant hänseende har man naturligtvis först och främst sökt vinna målet genom utveckling af civilrätten samt de delar af process- och exekutionsrätten, som afse realisation af förmögenhetsrätt. Det kan nemligen, oakadt den ekonomiska vederhäftigheten hos den stora mängden af arbetare är ganska ringa, låta tänka sig, att utväg ändock finnes att göra dem — omedelbart eller medelbart — intresserade af, att arbetsaftalen från deras sida vederbörligen beaktas. Det bör desslikes icke förbises, att arbetsgifvarne möjligen kunna genom sjelfhjelp, genom bestämmelser rörande villkoren för arbetslönens utbetalning och dylikt, bereda sig den erforderliga säkerheten för aftalets bestånd. Först sedan dessa frågor blifvit utredda och besvarade på ett sätt, som gör det otvifvelaktigt, att det åsyftad

resultatet icke på sistsagda vägar står att vinna, är den offentliga rättens mellankomst försvarad. Den offentliga rätten omfattar emellertid mångfaldiga och skilda områden af statslig befogenhet. Och så uppstår den frågan, hvilken eller hvilka af de möjliga formerna för statens offentligt rättsliga aftalsskydd staten bör förverkliga. Det torde vara allmänt bekant, hurusom under senare tider, i följd af vunnna erfarenhet angående den hänsynslöshet, hvarmed arbetsaftal ofta brytas, röster allt mera höjts för tillämpning af kriminelt ansvar för aftalsbrott. I den motion, som föregick den riksdagsskrifvelse, hvarigenom utredning i hithörande frågor begärts, har också skett hänvisning, bland annat, till straff såsom medel att skydda arbetsaftalet. Det kan tydligtvis icke råda mer än en mening derom, att detta magtmedel är det yttersta. För komitén bör det därför vara angeläget att undersöka, huruvida ett verkligt behof af straffbestämmelser förefinnes. Detta förutsätter en omfattande granskning af räckvidden hos de skyddsåtgärder, som från olika håll redan blifvit föreslagna eller låta framställa sig. I det närmast följande skall komitén söka framlägga en dylik granskning.

Af hvad komitén i det föregående nämnt angående egendomsbesittnings betydelse såsom grundval för aftalsskydd följer, att spørsmålet om skydd mot *arbetsgifvares* aftalsbrott betydligt lättare finner sin lösning än frågan om skydd mot *arbetares* brytande af arbetsaftal. Komitén har dock äfven haft att tillse, om och i hvad mån särskilda åtgärder böra vidtagas för att gifva arbetare gent emot arbetsgifvare en så säker ställning som möjligt med afseende å arbetsaftalets helgd. Sedan komitén först behandlat frågan om skydd mot arbetares aftalsbrott, skall komitén egna tillbörlig uppmärksamhet åt den andra sidan af rättsförhållandet, arbetsgifvarens skyldighet att fullgöra sina förpligtelser mot arbetaren.

Skydd mot arbetares aftalsbrott.

Komitén vill först erinra, att, hvilket eller hvilka skyddsmedel man än väljer för att genom inverkan å arbetarens viljerigtning bereda helgd åt arbetsaftal, framgången i dessa sträfvanen är väsentligen beroende deraf, att den enskilde arbetaren eger verklig frihet att sjelf bestämma sitt handlingssätt i fråga om ett ingånget aftals bestånd. I detta hänseende spelar, såsom erfarenheten nogsamnt visar, det tryck, som arbetareorganisationen utöfvar på den enskilde arbetaren, en stor rol. De medel äro ej lätta att räkna, hvaröfver arbetarne såsom kår förfoga för att tvinga den enskilde arbetaren att upphöra med arbetet hos en arbetsgifvare. Fysiskt tvång eller hot om sådant är kanske, såsom medel härtill, af mindre vikt i jämförelse med de obehag i öfrigt, för hvilka arbetaren utsätter sig genom att trotsa fackföreningen. I bästa fall är det arbetsgifvaren, hvilken genom de vid hans

företag anställda organiserade arbetarnes påtryckning i form af hot om arbetsinställelse tvingas att från företaget aflägsna den enskilde arbetare, som t. ex. vill undandraga sig att ingå såsom medlem uti den eller den fackföreningen och vidkännas de med sådant medlemskap förbundna utgifterna. Men oftast är det nog arbetaren själf, som försättes i sådant trångmål, att han faktiskt måste draga sig ifrån arbetet. Gör han nu detta, medan arbetsaftalet gäller, är han visserligen förfallen till kontraktsbrott, men att detta under sådana förhållanden, som ofvan nämnts, måste bedömas mildt, ligger i öppen dag. I den mån lagstiftningen effektivt uppträder mot dylikt obefogadt tryck på den enskilde arbetarens själfbestämmingsrätt, innebär detta tydligen äfven en statslig verksamhet i syfte att skydda ett ingånget arbetsaftal. Genom att skydda arbetstagaren gent emot fackorganisationen skyddar staten indirekt arbetsgifvaren. Som bekant eger den svenska lagen — i likhet med förhållandet i *Österrike, England, Italien, Belgien* samt några kantoner i *Schweiz* — bestämmelser, rigtade särskildt mot tvång till deltagande i arbetsinställelse eller mot åtgärder i syfte att hindra någon att återgå till arbete eller öfvertaga erbjudet arbete (Strafflagen 15 kap. 22 och 24 §§).

Bland de ej få skyddsmedel mot brytande af arbetsaftal, som i olika länder föreslagits, anser sig komitén till en början kunna utmönstra såsom icke förtjent af allvarligt öfvervägande det skyddsmedel, som man velat finna deri, att alla arbetsaftal skulle ställas att gälla endast *tills vidare* utan skyldighet till uppsägning. Genom att förbjuda all, vare sig absolut eller relativt, bestämd tidslängd för arbetsaftalets bestånd eller åtminstone undandraga vilkoret om sådan tidslängd rättslig giltighet skulle lagstiftningen aflägsna själfva möjligheten till aftalsbrott. Förslaget har utgått från *Tyskland*, hvarest förslagsställarne påyrkat uteslutande ur gällande *Reichs-Gewerbeordnung* af bestämmelsen om fjorton dagars uppsägningstid i brist på annan uttrycklig öfverenskommelse mellan kontrahenterna. Hvad sålunda föreslagits vore onekligen ett radikalmedel, men också ett dyrköpt sådant. Dess anlåtande skulle nemligen ske på bekostnad af de fördelar, som för båda parterna såväl som för samhället i dess helhet måste anses ligga uti en viss kontinuitet i rättsförhållandet emellan arbetsgifvare och arbetstagare. Ifrågavarande korrektiv lärer så mycket mindre vara att anbefalla, som enligt erfarenhetens vittnesbörd berörda fördelar i praktiken tillvunnit sig tillbörligt beaktande. Hvad särskildt vårt eget land beträffar, kan sålunda komitén efter granskning af det statistiska material, som komitén genom inhemtande af upplysningar rörande åtskilliga, i olika delar af landet befintliga industricentra förvärfvat sig, konstatera, att af ett femtiotal fabriksidkare

Förbud mot bestämd tidslängd för arbetsaftals bestånd.

inmot 50 procent pläga göra ömsesidig uppsägning inom viss tid till vilkor vid arbetsaftalen, dervid i flertalet fall uppsägningstiden bestämmes till 14 dagar, i enstaka fall till ännu längre tid. För öfrigt torde det, principiellt sedt, vara betänkligt, om lagstiftningen sloge in på den vägen, att det orätta skulle förhindras genom undanrödjande af *den faktiska grunden* för dess föröfvande.

Föreningsrätt,
förliknings-
förfarande och
skiljedom.

Något helt annat är att genom undanrödjande af *orsakerna* till kontraktsbrotten söka förebygga dessa. Det är derför särdeles viktigt att egna all uppmärksamhet åt den påstådda möjligheten af problemets lösning genom åtgärder till höjande af arbetsklassens bildningsnivå och till utveckling af den enskilde arbetarens moraliska ansvarskänsla. I förra afseendet skulle sträfvandet gå ut på att motarbeta den uppfattning hos arbetsklassen, som drifver denna att betrakta arbetsgifvarne såsom naturliga fiender till allt hvad arbetare heter. Ett vilkor härför vore utvecklingen af humanitetskänslan icke blott hos arbetstagarne utan äfven, och framför allt, hos arbetsgifvarne. Af de senare borde man fordra, att de icke allt för mycket låta sig ledas af den i det stora hela visserligen rigtiga ekonomiska principen att städse med möjligast ringa uppoffring vinna det största möjliga resultat. Om arbetarne i sin ordning kunde bibringas den öfvertygelsen, att arbetsgifvarne i mån af förmåga äro villiga att tillmötesgå arbetarnes sträfvanden för förbättring af sin lefnadsställning, vunne man hvad man aldrig skulle ernå genom tvångsmedel, huru effektiva dessa än göras. Härigenom banades äfven en naturlig väg för stärkande af arbetstagarne moraliska ansvarskänsla. Förlänandet af moralisk vikt åt arbetsaftalet skulle mäktigt bidra till aftalets yttre giltighållande. Det senare vore i sjelfva verket otänkbart utan att aftalet i arbetstagarne eget medvetande eger den giltighet, som alstras derigenom, att arbetstagarne finge anledning att känna sig mera intimt förbundna med arbetsföretaget. Det vore — har det anförts — för detta ändamål önskvärdt, att arbetsgifvarne icke ensidigt dikterade vilkoren för fabriken drift och i följd häraf äfven för arbetsaftalet utan låte arbetstagarne genom sina förtroendemän hafva ett ord med i laget icke blott vid fastställandet af arbetsvilkoren utan äfven vid alla de tillfällen, då den en gång fastställda ordningen för fabriksdriften af en eller annan anledning skulle underkastas förändring. Dessutom skulle intet vara bättre egnadt att betaga förhållandet emellan arbetsgifvare och arbetstagarne den karakter af skärpa, som vidlåder detsamma, än arbetstagarne lemnadt tillfälle till inblick uti fabriken produktions-, konkurrens- och afsättningsförhållanden.

Denna så att säga fredliga lösning af spörsmålet skulle fordra såsom sin uppenbara förutsättning understödjande och utveckling af *föreningsrätten*. Å arbetstagarne sida skulle en sammanslutning i fackföreningar eller hvad man nu vill

kalla det hafva en dubbel uppgift. Den skulle för det första hafva en uppfostrande betydelse. Arbetarne skulle nemligen uppgå i en organisation, som vore i stånd att mera opartiskt än den enskilde arbetaren bedöma de individuella stridigheterna, och följaktligen, der de enskilde arbetarne vore sinnade att, på grund af sin möjligen origtiga uppfattning om förhållandet till arbetsgifvaren, bryta arbetsaftalet, genom sin auktoritet och vädjan till de enskilde medlemmarnes samhörighetskänsla hålla de senare tillbaka från kontraktsbrott. Det hela skulle uppträda såsom väktare af hvarje enskild arbetares heder, en hvar skulle vara intresserad af, att hans kamrat icke bröte aftalet. Organisationen skulle vidare vara den nödvändiga yttre formen för förhandling emellan arbetstagare och arbetsgifvare. Organisationen skulle sålunda utgöra ett förmedlande element emellan parterna derigenom, att densamma beredde arbetarne tillfälle att på det verksammaste sättet — genom förtroendemän — låta representera sig vid förhandlingar med arbetsgifvaren och i sjelfva arbetsföretaget.

Till föreningstanken ansluter sig *förliknings- och skiljedomstanken* såsom kompletterande moment, detta icke blott så, att utan anlitan af förlikningsförfarande och skiljedom vid uppkommande tvister sammanslutningen skulle förlora en stor del af förutsättningen för sin förmåga såväl att uppfostra som att förmedla, utan äfven så, att utan föreningstankens förverkligande förliknings- och skiljedomsinstitutet skulle undvara ett af de nödvändigaste villkoren för sin lifskraft. I Riksdagens till Kongl. Maj:t aflåtna skrivelse om lagbestämmelser till skydd för det fria arbetsaftalet omnämnes och bland de åtgärder, som ifrågasatts såsom förtjenta att komma under öfvervägande, inrättande af skiljenämnder för slitande af tvister mellan arbetsgifvare och arbetare.

Komitén underskattar ingalunda det behjertansvärda uti att på sådant sätt söka verka för arbetsaftalets hållande i helgd utan anser fastmera, att staten särskildt genom att bereda jordmän för förliknings- och skiljedomsinstitutets allmänna användning skulle slå in på en väg, som kan leda till större skydd för arbetsaftalet, än detta för närvarande förmår tillvinna sig. Men dels synes det komitén ligga väl mycket af optimism uti de förväntningar, som man knutit vid förliknings- och skiljedomsväsendets förmåga att ensamt leda till det eftersträfvade målet, dels kräfvades säkerligen rundlig tid, innan den sedliga kraften kan anses hafva uppnått det mått, hvaraf en fredlig afveckling af de hvarandra motsatta intressena nödvändigtvis är betingad. Det mål, åt hvilket fackföreningsväsendet intill närvarande tid sträfvat, kan för visso icke sägas helt och hållet sammanfalla med det mål, som man satt uti arbetsklassens sedliga höjande och åstadkommande af ett mera förtroendefullt förhållande emellan arbetsgifvare och arbetare. Låt vara, att fackorganisationen stundom verkligen bidragit till afstyrande af arbetsinställelser med eller utan kontraktsbrott — det torde dock icke kunna förnekas, att ej sällan just å fackföreningsväsendets konto måste skrivas orsaken till strejkerna och särskildt till den bitterhet, hvarmed striden å ömse sidor plägar föras. För öfrigt är det klart, att förlikningsförfarande och

skiljedom måste hafva sin egentliga och största betydelse såsom medel att bringa de s. k. *intressetvisterna* till en tillfredsställande lösning. Då det, såsom vid dessa tvister, endast är fråga om villkoren för fortsättande af ett arbete, till hvilket arbetaren icke på grund af något aftal är rättsligen förbunden, d. v. s. då det endast gäller att aflägsna de ekonomiska vådorna deraf, att viss arbetskraft icke vidare kommer till användning uti visst företag, kan det ju aldrig blifva tal om egentliga tvångsmedel, utan är man hänvisad till att på den frivilliga öfverenskommelsens väg söka utjemna de motsatta intressena. Härför synes förlikningsförsök och skiljedom väl lämpa sig. Annorlunda är det med den verkliga rättstvisten. Här torde förliknings- och skiljedomsförfarande icke räcka till. Man måste alltid räkna med, att förlikningsförsöket misslyckas eller att skiljedomen icke respekteras. För sådana händelser qvarstår ju alltid behofvet af mera verksamma skyddsmedel. Öfverser man med hvarje aftalsbrott, motverkas lätt de eljest möjliga utsigterna till stärkande af känslan för pligt, alldenstund med den magt, som exemplet besitter, denna känsla säkerligen skulle allt mer och mer mattas, i den mån aftalsbrottet finge fritt passera.

*Personal-
exekution.*

På grund af det sagda anser sig komitén kunna utgå ifrån, att arbetsgifvarens rätt till arbetarens arbetskraft måste skyddas på ett mera verksamt sätt. Bland de medel, som i sådant afseende stå till buds, torde det, så att säga, närmast till hands liggande utan tvifvel utgöras af sjelfva arbetsförpligtelsens utkräfvande medelst tvång. Särskilda former af sådant tvång äro dels det direkta tvång till arbete, som består i arbetarens återinställande i arbetet (hemtning), och dels det indirekta tvång, som under form af straff skall förmå den aftalsbrytande att återgå till åtaget arbete (s. k. *executio ad faciendum*).

Hvad först hemtningen beträffar, har komitén funnit, att den nu gällande utländska rätten icke utom tjenstehjonslagstiftningens område tillåter användning af detta tvångsmedel för fullgörande af ett arbetsaftal — med undantag dock för den *österrikiska* och den *finska* rätten. Enligt *svensk* rätt torde hemtning under vissa förhållanden vara tillåten. 17 § 4 mom. af 1864 års näringsfrihetsförordning, enligt hvilket lagrum i afseende å förhållandet emellan näringsidkare och deras biträden eller arbetare *hvad legostadgan i tillämpliga delar innehåller* skall gälla, der icke träffad öfverenskommelse annorlunda bestämmer, lærer nemligen få tolkas så, att legostadgans bestämmelse om afviket tjenstehjons återhemtning kan tillämpas äfven å fabriks- och handtverksarbetare samt handelsbetjente, derest sjelfva arbetsaftalet uppfyller de fordringar, berörda förordning i formelt hänseende uppställer.

Beträffande åter det indirekta tvånget (*executio ad faciendum*), godkännes detta för visst fall af *tyska* rikets civilprocesslag. Enligt denna (§ 774) kan dom-

stol ådöma böter intill 1,500 mark eller fängelse intill sex månader i ändamål att framtvinga ett positivt handlande. Då emellertid detta får ske endast derest det arbete, hvartill den förpligtade förbundit sig, icke kan på dennes bekostnad lika väl utföras af tredje man, inses lätt, att ifrågavarande bestämmelse eger föga praktisk betydelse i fråga om det vanliga industriela arbetsaftalet, som i regeln icke förutsätter någon sådan särskild yrkesqualifikation hos arbetaren.

Angående båda dessa arter af personalexekution torde kunna sägas, att utsigten att genom dem ernå ett tillfredsställande resultat måste anses synnerligen ringa. Af största betydelse är naturligtvis såväl för handeln som för handtverket och fabriksarbetet det sätt, på hvilket arbetaren fullgör sitt arbete. Blott få göromål äro af så enkel och mekanisk natur, att de uträttas lika bra af en gensträfvig och till arbete ovillig person som af en arbetare, den der frivilligt fullgör sin skyldighet. Den arbetsgifvare, som på ettdera af ofvannämnda sätt lyckats få arbetaren åter i arbetet, riskerar, att denne hämnas genom att förfara råämnem eller annan egendom eller tillfoga maskiner och verktyg skada. Erfarenheten visar, huru mycket blotta uppsägningen från arbetsgifvarens sida kan åstadkomma i sådant hänseende. Ifrågavarande tvångsmedels användbarhet torde vara begränsad till tienstehjonsförhållandet eller liknande tiensteförhållanden af mera personlig natur. Till följd af det mera personliga förhållandet emellan *husbonde* och *tjenare* kan den förre hoppas, att den gensträfviga viljan hos den tjenare, som utsatts för personalexekutiv åtgärd, så småningom kan öfvervinnas.

Hvad särskildt beträffar *executio ad faciendum*, så lämpar sig denna tvångsform alldeles afgjort icke för de mera kortvariga rättsförhållanden, som ingås mellan arbetsgifvare och arbetare på det industriela området. I regeln skall nemligen den aftalade arbetstiden vara till ända, innan tvångsmedel hunnit sättas i användning eller i allt fall hunnit inverka på arbetarens viljerigtning.

Det är icke utan sitt stora intresse att se, hurusom den *engelska* arbetarelagstiftningen under senare tider helt och hållet öfvergifvit systemet med *executio ad faciendum*. *The Master and Servant Act* af 1867 öfverlät åt fredsdomaren i förevarande hänseende en diskretionär myndighet. Han fick nemligen befogenhet att, om han så funne lämpligt (*if he shall think fit*), förordna, att aftalsbrytande arbetare skulle insättas i fängelse (högst 3 månader) och hållas der, tills arbetsgifvaren erhöile säkerhet för att arbetsaftalet komme att fullgöras af arbetaren eller denne erlade behörigt skadestånd. Denna lag upphäfdes 1875 genom *The Conspiracy and Protection of Property Act*, till hvilken komitén längre fram i ett annat sammanhang återkommer.

Vidare har man, helt naturligt, för vinnande af målet — aftalsskydd — rigtat sin uppmärksamhet på möjliga medel att undanrödja sjelfva det faktiska förhållandet, att arbetsgifvarne i regeln icke kunna utfä ersättning för den ekonomiska skadan af arbetarnes aftalsbrott. Man har, med andra ord, velat vända sig mot sjelfva roten till den undantagsställning, som, enligt hvad i det föregående påpekats, det industriela arbetsaftalet intager i fråga om rättsligt skydd. För spörsmålets lösning i denna riktning hafva hufvudsakligen två olika utvägar kommit i betraktande. Den ena utvägen hänvisar till möjligheten för lagstiftningen att tillgodogöra sig den moderna fackorganisationen såsom rent ekonomiskt underlag för beredande af det önskade skyddet åt arbetsgifvaren, således från en annan synpunkt än den, från hvilken fackorganisationen i det föregående betraktats. Det andra sättet för frågans lösning består deri, att det skulle öfverlätas åt arbetsgifvarne att med stöd af civil-lag så ordna det privaträttsliga förhållandet emellan dem och arbetarne, att arbetsgifvarne komme i tillfälle att för utfående af skadeståndet af arbetarne sjelfve hålla sig till dess löner (»sjelfhjelpssystemet»).

Fackföreningarnes ansvar för föreningsmedlems aftalsbrott.

Riksdagen har i sin förut omnämnda skrifvelse framhållit, att från vissa håll ifrågasatts att skänka effektivare skydd åt arbetsaftalet genom att »tillförbinda de s. k. fackföreningarne såsom juridiska personer att med sin egendom ersätta den skada, som för arbetsgifvare uppkommer genom kontraktsbrytande arbetsinställelser, af fackföreningarne åstadkomna eller understödda.» Såsom häraf synes, har man tänkt sig fackföreningens ekonomiska ansvarspligt endast såsom grundad på delaktighet uti eller vållande till aftalsbrottet. Utomlands har emellertid ifrågasatts en mycket vidsträcktare användning af fackföreningens tillgångar såsom realsäkerhet för ekonomisk skada i följd af medlemmarnes aftalsbrott. Det har nemligen föreslagits, att man skulle generelt och alldeles oberoende af vållande till aftalsbrott tillgodogöra sig fackföreningsorganisationen såsom en utväg att åstadkomma den garanti för arbetsaftalets helgd, som den aftalsbrytande fackföreningsmedlemmen till följd af brist på utmättningsbar egendom icke i sin person erbjuder. Såsom vilkor för att staten erkände fackföreningen såsom en juridisk person, utrustad med förmåga att förvärfva rättigheter och ikläda sig skyldigheter, skulle staten å sin sida uppställa den fordran, att fackföreningen såsom sådan juridisk person blefve ansvarig för de ekonomiska följderna af föreningsmedlemmarnes kontraktsbrott. Och att detta fackföreningens ansvar i realiteten skulle betyda ganska mycket, vore påtagligt vid det förhållande, att fackföreningarne städse måste låta sig angeläget vara att samla tillgångar för att kunna med tillbörlig effekt uppträda i striden mot arbetsgifvarne (bildandet af strejkkassor o. d.) äfvensom för bildande af fonder till medlemmarnes inbördes ekonomiska bistånd i allmänhet.

Det behöfver icke mer än påpekas, huru väsentligt olika det med hänsyn till aftalsgarantien skulle ställa sig, i fall den af Riksdagen omnämnda begränsade eller den eljest ifrågasatta, mera omfattande skadeståndsskyldigheten komme till stånd.

I förra fallet skulle föreningens skadeståndspligt i bästa fall endast verka derhän, att föreningen stälde sig passiv gent emot ett befaradt kontraktsbrott från en eller flera föreningsmedlemmars sida. I senare händelsen åter hade föreningen, derest den ville undvika förmögenhetsförlust, att i sitt eget intresse så mycket som möjligt arbeta på att afstyra det rättsstridiga handlingssättet. På hvilket af nämnda sätt föreningens ansvarighet än ordnades, skulle emellertid förhållandet kunna blifva sådant, att de enskilda medlemmarnes intressen delvis sammanfölla med föreningens. Detta skulle blifva fallet, så snart delaktighet i föreningen för den enskilde arbetaren medförde ekonomisk fördel, såsom rätt till understöd vid sjukdom, bosättningshjelp o. d. Häftade föreningens samfälda tillgångar för den genom aftalsbrott uppkomna skadan, vore detta i många fall liktydigt med den gemensamma fondens försvinnande och innebure således anledning för de enskilde att respektera arbetsaftalet. Under förutsättning att föreningen såsom sådan finge stånda ansvaret äfven för aftalsbrott, i hvilket föreningen icke kunde sägas hafva del, skulle anledningen för den enskilde till sådant respekterande blifva i viss mån ännu större. Ty om också föreningens ekonomiska bestånd i det speciela fallet icke omintetgjordes af skadeståndets erläggande, vore det väl gifvet, att den, som förorsakat föreningen förlusten, komme att i ekonomiskt afseende straffas härför genom uteslutning från delaktighet i föreningens kassor och dermed förenad förlust af redan gjorda tillskott.

Mot den *vidsträcktare* ansvarigheten lärer med fog kunna invändas att det torde vara ganska vanskligt att finna en giltig rättsgrund för densamma. Det är visserligen sant, att denna svårighet skulle försvinna, derest sättet för arbetsaftalens ingående allmänt vore sådant, att fackföreningsstyrelsen för föreningsmedlemmarnas räkning slöte aftalen med arbetsgifvarne. Ett sådant förfarande innebure uppenbarligen en förbindelse af styrelsen att med föreningens tillgångar svara för skada genom kontraktsbrott. Men för den händelse föreningsstyrelsen icke på dylikt sätt utgör mellanhand mellan arbetsgifvare och arbetstagare, gör sig den påpekade svårigheten gällande. Om t. ex. i ett visst företag ett afsevärdt stort antal arbetare kontraktsstridigt lemna sitt arbete utan någon som helst påtryckning i sådan rigtning från föreningens sida eller rent af till trots för föreningens ansträngningar att förmå dem att vidblifva aftalet, kan en för dylikt fall inträdande skadeståndsskyldighet för *föreningen* svårligen hemta stöd af allmänt antagna rättsgrundsatser utan strider tvärtom deremot. Detta vore dock i och för sig icke ett alldeles oöfverstigligt hinder, alldenstund rätten ju är lefvande och rättsuppfattningen alltid anpassar sig efter hvarje tids praktiska behof. Men med fästadt afseende derpå, att föreningens ifrågakända ansvarighet mycket lätt skulle kunna hafva till följd oförvålladt ekonomiskt lidande för alla andra än dem, som brutit arbetsaftalet — närmast förlust af föreningens sparade tillgångar — synes denna form af ansvarighet, såsom ledande till obillighet och orättvisa, icke vara att tillråda, och detta desto mindre, som föreningsmedlemmarnes kanske under loppet af många år gjorda tillskott till föreningens

kassa skett hufvudsakligen för att vid dödsfall bereda efterlevande familj nödtorftig bergning och det således slutligen vore familjen, som blefve den lidande.

Hvad åter det *mera begränsade* föreningsansvaret beträffar, finner komitén, att en dylik ansvarighet kan ifrågasättas såsom medel att skydda arbetsaftalet. Fränsedt, att mot denna form af ansvar ingen befogad invändning kan göras vare sig från rent juridisk eller från billighetssynpunkt, så är tydligtvis den omständigheten af särskildt stor betydelse, att ifrågavarande skyddsmedel vänder sig mot den ekonomiskt farligaste form, hvarunder kontraktsbrottet plägar framträda, nemligen mot *allmän arbetsinställelse* före aftalstidens slut. Det ligger nemligen i sakens natur, att fackföreningen har föga intresse af att framkalla eller understödja ett eller annat enstaka kontraktsbrott utan för sitt mål använder den mera effektiva strejken. Det är bekant, att i England fackföreningarne äro erkända såsom juridiska personer, samt att under senaste tiden landets högsta domstol (the house of Lords) genom två domar fastslagit, att fackföreningar äro ansvariga för den skada, som genom deras funktionärer kan vållas. Komitén tilltror sig icke att närmare angifva innebörden och betydelsen af nämnda domar, hvilka inom arbetarekretsar i England väckt mycken förstämning och sägas komma att föranleda en sådan förändrad organisation af fackföreningarne, att pensions- och sjukkassor skulle afskiljas från sjelfva fackföreningarne och således skyddas mot äfventyret att tillgripas för skadeståndet; men komitén tror dock, att afgörande invändningar kunna framställas mot att hos oss bygga skyddet mot arbetarnes kontraktsbrott på fackföreningarnes ansvar. Det första villkoret härför är påtagligen, att fackföreningarne uppträda såsom juridiska personer. Det är icke nog, att staten bereder dem möjlighet att erkännas såsom sådane, det är ock nödigt, att de verkligen begagna sig af denna möjlighet. De hafva hittills verkat utan sådant erkännande, och utsigten att med sina tillgångar få svara för medlemmarnes förfarande innebär förvisso ingen lockelse till att söka registrering. Det är således antagligt, att de icke skulle fullgöra hvad som fordrades för att de skulle anses såsom juridiska personer. Att genom ansvarsbestämmelse tvinga föreningar i allmänhet att söka registrering vore att gå för långt och skulle ju innebära ett förbud mot hemliga föreningar och sällskap. Underlåtenhet att registrera ett aktiebolag eller en förening medför, att den eller de handlande ådraga sig personligt ansvar; men ett sådant ansvar, som äfven i öfrigt skulle kunna fastslås, skulle nog icke innebära någon trygghet mot aftalsbrott.

Bortser man från denna formela anmärkning, måste det ju fastslås, att, om fackföreningarnes ansvar skall innebära ett verksamt skydd mot arbetares aftalsbrott, hvarje arbetare måste vara medlem af en fackförening samt föreningens tillgångar vara af den betydenhet, att de kunna förslå till gäldande af det skadestånd, som kan ådömas medlemmarne. Det lär dock icke kunna fordras, att hvarje arbetare skall vara medlem af en fackförening, hvilket ju skulle förutsätta en rätt att inträda i föreningen, som åter måste anses berättigad att till sitt skyddande från

ersättningsskyldighet utesluta en mindre pålitlig medlem eller vägra inträde åt en sökande, som anses mindre förtroendeingifvande. Om än de engelska fackföreningarna innehafva eller innehaft betydliga fonder, lär dock förhållandet ej vara sådant i vårt land, der förmögenheten i allmänhet är mindre och der t. ex. sjuk-kassor bildats såsom fristående inrättningar; och det lider väl ej tvifvel, att de ifrå-gavarande föreningarna skulle veta så ordna sin ställning, att några mer betydande fonder ej skulle vara åtkomliga. Utsigten att ej utfå någon ersättning af föreningen skulle antagligen afhålla arbetsgifvarne från att inlåta sig i rättegång med densamma, helst som äfven bevisningen om fackföreningarnes delaktighet i praktiken skulle vålla stor svårighet.

Komitén håller således före, att ett aftalsskydd på grundvalen af fackföreningarnes ansvar åtminstone icke för närvarande kan eller bör komma till stånd.

Komitén öfvergår härefter till en redogörelse för »sjelfhjelpssystemet». Grundtanken i detta är, att bristen på utmätningsbar egendom hos arbetaren skall i arbetsgifvarens intresse ersättas derigenom, att arbetarens intjenta arbetslön icke i sin helhet göres åtkomlig för honom å en hvar af de periodiskt återkommande aflöningsdagarna utan en del deraf afdrages och innehålles såsom säkerhet för utfäendet af den skadeersättning, arbetaren kan blifva skyldig arbetsgifvaren genom att i förtid lemna åtaget arbete. Ifrå-gavarande system leder sitt ursprung från *Schweiz*. Det har sedan åtskillig tid tillbaka utvecklats sig derstädes genom praxis och fått en vidsträckt tillämpning. Vid arbetsaftalens ingående öfverenskommes, att de särskilda afdragen (*déconti* eller *décomptes*) skola utan vidare tillfalla arbetsgifvaren såsom skadestånd i händelse af kontraktsbrott. Detta skadestånd får härigenom karakteren af vite (*pæna conventionalis*) för underlåtet uppfyllande af ett kontrakt. Genom fabrikslagen af den 23 mars 1877 (*Loi fédérale concernant le travail dans les fabriques, art. 10*) har emellertid i fråga om fabriker fastställts ett maximum för löneafdragens totalbelopp, så till vida nemligen, att den del af lönen, som, till följd af verkställt afdrag, på betalningsdagen öfverföres å ny räkning, icke får öfverstiga lönen för den sista veckan. Efter ordet *décompte* har systemet erhållit benämningen *décomptesystem*, under hvilket namn det vunnit insteg äfven i andra länder.

I två af dessa har under den senare tiden arbetsgifvarens rätt i fråga om tillämpning af *décomptesystemet* gjorts till föremål för särskilda bestämmelser i lagstiftningen angående arbetsaftalet, nemligen i *tyska* riket och *Belgien*. Dessa lagbestämmelser hafva — heter det i motiven till lagarne — föranledts af omsorgen att afväga emot hvarandra arbetsgifvarens och arbetarens berättigade intressen. En fullständig frihet i systemets tillämpning skulle nemligen lätt kunna leda derhän, att arbetsgifvarne tillvaratoge sina intressen i en utsträckning, som medförde en obehörig nedtryckning af arbetarnes lefnadsvilkor.

*Décomple-system och för-
enkling af lag-
stiftningen an-
gående ut-
fäende af
skadestånd.*

Tyska rikets Gewerbeordnung (enligt lag af den 1 juni 1891) gifver visserligen såväl handtverksmästare som fabriksidkare rätt att med sina arbetare träffa aftal om periodiska löneafdrag för ofvan angifna ändamål men stadgar tillika *dels*, att hvarje särskildt löneafdrag icke får öfverstiga $\frac{1}{4}$ af den å betalningsdagen förfallna lönen, *dels ock*, att totalsumman af de hos arbetsgifvaren till följd af verkställda löneafdrag inestående belopp icke får öfverskrida genomsnittslönen för en vecka.

En *belgisk* lag af den 10 mars 1900 (*Loi sur le contrat de travail*) bestämmer maximum af det löneafdrag, som hvarje lönedag får ega rum, till $\frac{1}{5}$ af den förfallna lönen. Arbetsgifvaren får emellertid icke sjelf tills vidare behålla det som sålunda afdrages utan är skyldig att deponera detsamma antingen hos tredje man, vald af arbetsgifvare och arbetare, eller, derest de icke kunna förena sig om valet af en sådan person, hos en allmän spar- eller pensionskassa. I och med depositionen förvärfvar arbetsgifvaren förmånsrätt till det deponerade beloppet för hvarje fordran, som härleder sig ur ett bristande uppfyllande från arbetarens sida af arbetsaftalet. Depositarien är skyldig att utanordna beloppet till den af kontrahenterna, som visar medgifvande härtill från den andre eller medelst domstols utslag styrker sin rätt till beloppet.

I sammanhang härmed hafva både den tyska och den belgiska lagstiftningen jemväl träffat särskilda bestämmelser angående omfattningen af det skadestånd, till säkerhet hvarför löneafdragen ega rum. Den ledande tanken härvidlag har varit den, att arbetsgifvarnes befogenhet att innehålla löneafdrag får fullt praktiskt värde endast under den förutsättningen, att arbetsgifvarne icke äro tvungna att i vanlig ordning bevisa storleken af skadan genom kontraktsbrott för att såmedelst kunna mot skadeståndstörningen qvitta arbetarens fordran på utbekommande af den innehållna lönen. Med fästadt afseende på bevisningens svårighet hafva därför ifrågasvarande tyska och belgiska lagar under vissa förhållanden tillerkänt arbetsgifvaren rätt till s. k. fixt skadestånd. Genom arbetarens aftalsbrott presumeras skada uppkomma, och arbetsgifvaren kan såsom ersättning därför utan vidare fordra visst i lagen bestämdt belopp. De båda lagarne afvika dock åtskilligt från hvarandra, såsom af det följande skall framgå.

Den *tyska* lagen skiljer i förevarande hänseende mellan handtverksnärigen och sådana fabriker, vid hvilka i regeln mindre än tjugu arbetare sysselsättas, å ena sidan, samt öfriga fabriker, å andra sidan. Beträffande handtverksarbetarne (Gesellen, Gehülften) och fabriksarbetarne i de mindre fabrikerne gäller följande (124 b §). Om arbetaren rättsstridigt lemnar sitt arbete, kan arbetsgifvaren såsom godtgörelse för hvarje dag, arbetsaftalet omfattar, fordra det belopp, hvartill »der ortsübliche Tage-lohn» uppgår, dock högst för en vecka. Maximum af det fixa skadeståndet sammanfaller således med det högsta tillåtna beloppet af inestående löneafdrag. Arbetaren kan icke komma ifrån detta kraf, äfven om han skulle kunna till fullo visa, att arbetsgifvaren icke lidit den ringaste skada. Arbetsgifvaren har valrätt emellan den

vanliga skadeståndsvägen, och vägen till fix godtgörelse. Men har han en gång valt den senare vägen, kan han icke använda den förra, ej heller påyrka, att arbetaren skall fullgöra sjelfva arbetsaftalet. Rätten till fixt skadestånd tillkommer arbetsgifvaren omedelbart på grund af lag. Det står emellertid arbetsgifvaren vid sidan här af fritt att genom särskildt aftal betinga sig rätt till fixt skadestånd till högre belopp än lagen, enligt hvad ofvan nämnts, bestämmer. Genom aftal kunna kontrahenterna jemväl bestämma, att arbetaren i händelse af kontraktsbrott skall hafva förverkat all inestående, *icke förfallen* lön, äfven om det sålunda inestående skulle öfverstiga en veckolön. — Hvad åter beträffar arbetare i de större fabriker, så hafva deras arbetsgifvare icke omedelbart på grund af lag någon rätt till fixt skadestånd. Anledningen till denna olikhet emellan handtverksarbetarne och de egentlige fabriksarbetarne uppgifves vara farhågan för, att de större fabriksidkarne, derest de egde samma rätt som handtverksmästarne, skulle kunna, faktiskt eller åtminstone enligt arbetarnes föreställning, obehörigen rikta sig på arbetarnes bekostnad. De större fabriksidkarne äro därför (134 §) hänvisade till att med arbetarne träffa uttryckligt aftal, så vida de förre vilja försäkra sig om viss del af arbetarens lön såsom skadestånd. Dessutom är denna aftalsrätt begränsad på det sätt, att den större fabriksidkaren icke får betinga sig, att af *inestående* lön — förfallen eller icke förfallen — mera än beloppet af en veckas lön skall anses förverkad till honom vid kontraktsbrott.

Den *belgiska* lagen skiljer i förevarande hänseende icke mellan handtverk och fabrik men har deremot olika bestämmelser för arbetsaftal på viss tid och sådana på obestämd tid. Är aftalet slutet på obestämd tid, upphör det, i brist på annan öfverenskommelse, att gälla sju dagar efter uppsägning. Rätt till fixt skadestånd eger rum vid aftal af sistnämnda slag, vid aftal å viss tid deremot endast på grund af särskildt aftal. Det i lagen fixerade skadeståndet (*»indemnité»* i motsats till *»dommages et intérêts»* = ersättning för verklig skada) är bestämdt till hälften af den lön, som belöper sig på den öfverenskomna eller i lag fastställda uppsägnings-tiden eller den del deraf, som återstår, då kontraktet brytes. Skadeståndet får dock icke i något fall öfverskrida beloppet af en veckas genomsnittslön, så vida icke rätt till högre skadestånd kan grundas på sedvänja (*par l'usage*).

Äfven utom *Schweiz*, *Tyskland* och *Belgien* synes man hafva i praxis i större eller mindre mån tillgodogjort sig décomptesystemets grundtanke. Hvad särskildt *Sverige* beträffar, gifva visserligen tillgängliga upplysningar vid handen, att systemet härstädes icke, åtminstone ej i större omfattning, kommit till användning i den form, detsamma erhållit i Tyskland och Belgien. I vårt land har deremot utbildat sig ett tillvägagångssätt, som med afseende å de praktiska verkningarne i det stora hela sammanfaller med décomptesystemet. På åtskilliga ställen är det nemligen brukligt att icke låta den aflöning, som utbetalas hvarje aflöningsdag, omfatta hela tiden intill dess aflöningen sker. Syftmålet härmed är tydligtvis, att arbetaren

vid hvarje tidpunkt under aftalstiden, således äfven omedelbart efter utgången af hvarje särskild aflöningsperiod, skall hafva hos arbetsgifvaren inestående en fordran, som af denne eventuelt kan användas såsom täckning för hans skadeståndsanspråk. Sålunda är det särskildt ofta fallet, att aflöning utbetalas hvarje eller hvarannan fredag för den nästföretgångna *kalenderveckan* resp. de två nästföretgångna *kalenderveckorna*. Denna anordning verkar uppenbarligen på samma sätt, som om viss procent af hela det å fredagen intjenta tillgodohafvandet afsattes såsom säkerhet för eventuelt skadestånd. Huruvida arbetarens inestående fordran sedan, i händelse af kontraktsbrott, skall utan vidare tillfalla arbetsgifvaren såsom skadestånd eller endast kan medelst invändning om qvittning i vanlig rättegångsväg användas af arbetsgifvaren, beror naturligtvis på hvad kontrahenterna kunna hafva i detta hänseende aftalat sig emellan. Så vidt af tillgängliga uppgifter framgår, plägar icke förbehåll göras i den riktning, att inestående lön skall vara förverkad, hvaremot visserligen uti en del fall aftalas, att densamma skall tillfalla någon sjuk- eller begravningskassa eller annan dylik inrättning.

Mot décomptesystemet kan, enligt komiténs mening, från principiell synpunkt ingen befogad anmärkning göras, så vida nemligen löneafdragen komma till stånd under sådana former, att ingen annan fördel för arbetsgifvarne än just aftalsgarantien derigenom vinnes. Det synes sålunda komitéen vara en icke oberättigad fordran, att arbetarne erhålla räntegodtgörelse å de innehållna beloppen. Eljest skall säkerligen systemet från arbetaresynpunkt blifva ytterst impopulärt. För ett godt förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare måste det vara af stor betydelse, att arbetarne icke kunna gent mot arbetsgifvarne göra gällande, att dessa i och genom tillämpning af décomptesystemet erhålla räntelöst kapital, som i sjelfva verket tillhör arbetarne. Emellertid finnes ingen anledning till antagande, att icke en rationel tillämpning af ifrågavarande system verkligen skulle befordra arbetsaftalens hållande i helgd. En annan sak är, huruvida systemet kan anses besitta kraft att under alla förhållanden göra till fylles. Detta finner komitéen tvifvelaktigt. Först och främst torde det nemligen ligga i sakens natur, att systemets verkan öfverhufvudtaget är begränsad till arbetsaftal på bestämd kortare tid eller på obestämd tid med kort uppsägningstid. Arbetarnes ekonomiska vilkor förbjuda, att löneafdragen bestämmas till mera än en relativt obetydlig del af arbetarnes tillgodohafvande. Äfven torde det af lätt insedda skäl vara nödvändigt att fastställa ett maximum — och dessutom ett relativt lågt sådant — för summan af innehållna belopp. Då det nu emellertid i regeln måste förhålla sig så, att skadan i följd af ett arbetsaftals brytande växer i proportion till längden af den tid, som vid aftalets brytande återstår, följer häraf tydligtvis, att, ju längre tid arbetsaftalen omfatta, desto mindre blifver utsigten för arbetsgifvaren att i och genom löneafdragen erhålla säkerhet för eventuelt skadestånd. Och ganska snart uppnås en gräns, der arbetsgifvarens rätt att göra sig betäckt ur décompterna upphör att *från skadeståndssynpunkt* ega någon vidare

betydelse. Vidare kan, å andra sidan, systemets oförmåga att räcka till äfven för det kortare arbetsaftalet icke förnekas. Det åtgår nemligen alltid någon tid, innan arbetaren genom utförande af arbete får något att fordra af arbetsgifvaren. Ju kortare tid arbetaren varit sysselsatt hos arbetsgifvaren, desto mindre riskerar den förre genom ett kontraktsbrott, om endast décomptesystemet skall bereda arbetsgifvaren skydd. Och allra tydligast måste nämnda oförmåga hos systemet göra sig gällande i det fall, då arbetaren helt och hållet underlåter att inställa sig i arbete, som han åtagit sig. Denna brist hos systemet har man likväl i *Schweiz* sökt afhjälpa på det sätt, att arbetsgifvaren, enligt särskild öfverenskommelse vid arbetsaftalets ingående, af arbetaren emottager i deposition en veckolön eller högre belopp, så vida arbetarens ekonomiska villkor öfverhufvudtaget möjliggöra ett dylikt tillvägagående.

Det bör emellertid, å andra sidan, icke förbises, att, äfven om décompterna icke förslå att ersätta skada genom kontraktsbrott, den blotta omständigheten, att arbetaren går miste om dem, måste besitta stor kraft att hindra kontraktsbrottet. Äfven förlusten af en summa, som från arbetsgifvarens synpunkt, d. v. s. från skadeståndssynpunkt, är allt för ringa för att komma i betraktande, kan utgöra ett tillräckligt motiv för arbetaren att fullgöra arbetsaftalet. Likaledes är det uppenbart, att arbetsgifvarens rätt att utan vidare fordra en relativt obetydlig summa i och för sig är af beskaffenhet att afhålla arbetaren från kontraktsbrott i väsentligt högre grad än arbetsgifvarens rätt att i vanlig ordning söka och utfå ersättning för verklig skada. Sistnämnda rätt förutsätter nemligen en arbetsgifvaren åliggande bevisskyldighet, som i förening med den ringa utsigten för honom att af arbetaren omsider utfå skadestånd gör, att denne i regeln kan räkna på, att han helt och hållet skall undgå påföljder af sitt kontraktsbrott.

Slutligen vill komitén framhålla, att décomptesystemets användbarhet lärer i samma grad som sjelfva storleken af lönen vara beroende af den allmänna ekonomiska lagen om tillgång och efterfrågan. Denna omständighet innebär onekligen en viss svaghet hos systemet. Är tillgången på arbetskraft ringa, efterfrågan deremot stor, kan det nemligen lätt blifva omöjligt för arbetsgifvaren att strängt fasthålla vid villkoret om afdrag å lönen. Dessutom är det en gifven förutsättning för de gynn samma verkningarne af systemet, att arbetsgifvarne hålla strängt tillhoppa uti en konsekvent tillämpning af detsamma. Eljest skall systemet snart afstanna af sig sjelft. Men man har svårt att lägga den arbetsgifvare, som t. ex. inom viss kort tid skall fullgöra en leverans, något till last, om han hellre antager arbetare utan villkor om afdrag å lönen än riskerar stor ekonomisk förlust genom att fasthålla vid villkoret och till följd deraf i brist på arbetskraft sätta sig ur stånd att fullgöra sin leveransskyldighet.

Omedelbar
förlust af in-
tjent lön.

Om arbetsgifvaren i ett visst fall eger rätt till utfående af fixt skadestånd, vare sig till följd af särskild öfverenskommelse eller omedelbart på grund af lag, samt arbetaren hos den förre har lön inestående, kommer förhållandet *faktiskt* att gestalta sig på samma sätt, som om arbetarens inestående lön vore att anse såsom omedelbart förverkad till arbetsgifvaren i anledning af kontraktsbrott. Juridiskt sedt, har visserligen arbetsgifvaren endast befogenhet att qvitta sitt skadeståndsanspråk mot arbetarens fordran på utbekommande af den inestående lönen, så långt denna räcker. Men i betraktande deraf, att skadeståndsrätten är fix d. v. s. icke förutsätter bevis vare sig om skadans existens eller om dess storlek, består tydligtvis qvittningsproceduren endast uti en tankeoperation. Då nu de *tyska* och *belgiska* lagstiftningarne i vissa fall utan vidare berättiga arbetsgifvaren till fixt skadestånd, är detta i sjelfva verket detsamma som ett förklarande, att arbetarens kontraktsbrott på grund af lag medför den påföljden, att arbetaren omedelbart förlorar inestående lön. Den *nederländska* lagen går i detta hänseende, så att säga, mera rakt på sak, i det att densamma (art. 1659) stadgar, att arbetare, som utan laga skäl lemna sin anställning före aftalstidens slut, förlora intjent lön. Denna lag — hvilken, så vidt komitén kunnat finna, i förevarande hänseende är den enda i sitt slag — synes icke begränsa den sålunda stadgade förlusten af lön till visst maximum af intjent aflöning.

Beslag af lön.

På i viss mån samma grundval som de nu beskrifna skyddsåtgärderna hvilat det skyddsmedel, som man velat finna uti en med hänseende till arbetsaftalet lämplig anordning af *utsökningsprocessen*. Äfven detta medel syftar nemligen på ett tillgodogörande af arbetarens lön; skillnaden är, att det nu icke är fråga om lönen för arbete hos den arbetsgifvare, som arbetaren rättsstridigt lemna, utan om lönen för arbete hos annan, i hvars tjänst han inträdt. Man har i detta hänseende utgått ifrån, att det icke är tillräckligt, att arbetsgifvaren liksom fordringsegare i allmänhet eger rätt att genom utmätning af lönen, i mån som denna är intjent och förfallen till betalning, hålla sig till densamma. Det förmenas icke heller vara nog, att arbetsgifvaren får rätt att låta *beslagtagna lönen*, i den mån den förfaller, i afbidan på, att han kan i laga ordning visa, att han verkligen är berättigad till skadestånd, och till hvilket belopp. Ty arbetaren skall lätt finna utväg att illudera arbetsgifvarens rätt. Det borde deremot — menar man — medgifvas arbetsgifvaren att få *sjelfva rättigheten till lön* tagen i beslag. Häremot skulle nemligen ingen befogad anmärkning kunna göras, alldenstund det ej vore mer än rätt, att arbetstagaren undandrogen den vinst, som han beredt sig genom att i egennyttig afsigt lemna den ene arbetsgifvaren för att mottaga arbete, tilläfventyrs mot högre lön, hos den andre.

Hvad gällande svensk rätt beträffar, stadgas i 66 § Utsökningslagen, bland annat, att gäldenärs innestående aflöning för enskild tjänst icke må utmätas, förr än gäldenären är berättigad att lyfta aflöningen. Sjelfva rätten till aflöning är således icke utmättningsbar. Grunden härtill kan sägas vara dels rent rättslig dels socialpolitisk. Den rättsliga grunden är, att rättigheten att emot ett visst arbete erhålla en viss lön eller betalning är i sin helhet en rätt, som icke kan öfverlätas. Först när lönen är förfallen, är den frigjord från sitt beroende af det ömsesidigt förpligtande rättsförhållande, hvarur den uppstått. Från socialpolitisk synpunkt har stadgandet sitt berättigande i behovet att kunna förhindra förpantning af en persons förvärfsförmåga och dermed äfven, hvad särskildt den egentlige arbetaren vidkommer, en skadlig konsumtionskredit. En följd deraf, att sjelfva rätten till aflöning icke är utmättningsbar, är, att densamma icke heller kan vara föremål för kvarstad eller beslag. Frågan är nu, om intresset af skydd för arbetsaftalet kan anses starkt nog för att påkalla en ändring af berörda lagrum. Komitén tror det icke. Visserligen håller komitén före, att kontraktsbrotten från arbetarnes sida skulle blifva färre, om dessa visste, att de icke skulle komma i åtnjutande af lönen för sitt arbete på annat håll, men denna vinst synes komitén i betänkelig grad motvägas af den förlamning af den personliga arbetskraften, som måste blifva följd af ett i arbetarnes tycke alldeles lönlöst arbete. Det skulle ock vara hårdt för den arbetsgifvaren, som i god tro antagit en kontraktsbrytande arbetare i sin tjänst, om den förutvarande arbetsgifvaren vore berättigad att disponera öfver arbetarens aflöning. Ty att den nye arbetsgifvaren icke skulle vara synnerligen betjent med det arbete, som hans arbetare under dylika förhållanden uträttar, ligger i öppen dag. I sjelfva verket skulle en ändring af lagrummet i föreslagen rigtning i viss mån innebära en återgång till den form af äldre tiders personalexekution, som bestod i tvång till arbete. Ty om rätten till arbetslönen tillkommer en annan än arbetaren, betyder detta i sjelfva verket icke annat än att arbetaren hålles till att afarbete en sin skuld. Betänker man vidare, att uti ganska många fall kontraktsbrotten tillkomma af lättsinne eller okynne, utan att den aftalsbrytande bryr sig om att antaga annat arbete i stället, samt att i alla sådana fall ifrågavarande skyddsmedel icke verkar, torde det ej möta betänkligheter att afstå från att söka det önskade skyddet uti en ändring af utsökningslagstiftningen. Så vidt komitén känner, användes icke heller detta medel någonstades.

För att nu öfvergå till de skyddsmedel, som *den speciela förvaltningsrätten* är i stånd att erbjuda, så har man, till att börja med, såsom korrektiv mot brytande af arbetsaftal förordat, att samhället skulle undandraga sig att lemna fattigunderstöd

Undandragande af fattigunderstöd.

åt sådana personer, som sjelfve försatt sig i behof deraf genom att öfvergifva åtaget arbete, äfvensom deras familjer. Till grund för ifrågavarande förslag ligger följande tankegång: då principen om arbetslönens bestämmande genom fritt aftal mellan arbetsgifvare och arbetare en gång blifvit lagligen fastslagen, bör det betraktas såsom en obehörig mellankomst från samhällets sida, om detta, till äfventyrs med anlåtande af de utaf arbetsgifvarne inbetalda skattemedel, genom fattigunderstöd befriar aftalsbrytande arbetare från att sörja för sig och sina familjer och dymedelst indirekt befördrar arbetarnes lagstridiga handlingssätt.

Hvad ifrågavarande skyddsmedel beträffar, må det erinras, att den gällande svenska fattigvårdslagstiftningen hvilat på den grundsatsen, att enhvar, som är arbetsför, är skyldig att utan fattigvårdssamhälles betungande försörja sig sjelf och sina minderåriga barn. Då det derjemte heter, att arbetsför man skall försörja sin hustru, innebär detta likväl ingalunda, att mannens underlåtenhet i berörda hänseende i och för sig berättigar hustrun till fattigunderstöd. Är hustrun frisk och arbetsför, har hon lagligen samma skyldighet att genom arbete försörja sig och barnen, som åligger mannen. I regeln kommer således hustrun icke i åtnjutande af fattigunderstöd blott därför, att mannen undandragit sig arbete. Om mannen bryter sitt arbetsaftal och härigenom förlorar arbetsförtjenst, kan detta således i regeln alldeles icke hafva någon betydelse vare sig för hans egen eller för familjens ställning i fattigvårdshänseende. Så till vida måste ifrågavarande skyddsmedel mot aftalsbrott anses vara för våra svenska förhållanden utan intresse. Endast i det fall, att hustrun icke är arbetsför, och mannen genom lättja eller liknöjdhet försätter henne och barnen i nöd, har fattigvårdssamhället att träda emellan. Men då inträder också för mannen den påföljden, att han ställes under fattigvårdsstyrelsens husbondevälde, intill dess fattigvårdssamhällets kostnader i och för hustruns och barnens försörjning till fullo godtgjorts. Att jemväl i dylika undantagsfall beröfva familjen rätt till fattigunderstöd för att derigenom tvinga mannen att hålla sitt arbetsaftal, torde icke billigtvis kunna sättas i fråga.

Från rent principiell synpunkt kan mot det föreslagna skyddsmedlet anmärkas, att det i grund och botten är ett otjenligt medel. Hvad det kollektiva aftalsbrottet eller *arbetsinställelsen* beträffar, så plägar en sådan icke sträckas utöfver gränsen för omedelbar nöd. Det *enstaka* kontraktsbrottet åter åtföljes i regeln icke af sysslolöshet utan kommer fastmera till stånd för att arbetaren skall få tillfälle att sluta ett fördelaktigare arbetsaftal och försämrar således icke utan förbättrar hans ekonomiska ställning. Ingen utländsk lagstiftning har, så vidt komitén kunnat utröna, tillgodogjort sig ifrågavarande skyddsmedel.

Det viktigaste af de förslag till arbetsaftalets skyddande, som framkommit under hänvisning till den speciella förvaltningsrätten, torde otvifvelaktigt vara *införandet af arbetsböcker*. Syftet med införandet af arbetsbok är, i korthet sagdt, att ernå ett tillförlitligt medel att kontrollera arbetstagarnes rätt att sluta arbetsaftal. Man vill helt enkelt göra kontraktsbrottet omöjligt genom att omöjliggöra slutandet af nytt arbetsaftal hos annan arbetsgifvare. Först och främst skall det för slutande af arbetsaftal vara ett nödvändigt villkor, att arbetaren är i besittning af en arbetsbok. Och vidare skall aftalets giltighet vara beroende utaf innehållet i nämnda arbetsbok, på det sätt nemligen, att detta innehåll måste utvisa, att den arbetssökande icke är bunden af annat arbetsaftal för samma tid, helt eller delvis, som det *ifrågasatta* arbetsaftalet afser. De närmare bestämmelser, som erfordras för att arbetsboken verkligen skall fylla sitt ändamål, tillkommer det näringslagstiftningen att träffa — på sätt komitén här nedan skall söka visa.

Äfven om arbetsboken icke har någon betydelse för de fall, då arbetsaftalet brytes utan tanke på aftal med annan arbetsgifvare, således framför allt icke för afstyrande af aftalsbrytande strejker, så är det å andra sidan klart, att arbetsboken i och för sig skulle kunna fylla en så mycket större uppgift såsom medel att förhindra sådana kontraktsbrott, som framkallas af utsigten till förmånligare arbetsvilkor på annat ställe. Detta manar till ett allvarligt öfvervägande af tanken på införande af arbetsböcker i vårt land. Frågan är så mycket viktigare, som den icke alls är ny. Visserligen har arbetsboken icke — åtminstone icke en arbetsbok i den mening, hvari komitén i det föregående fattat densamma — någonsin haft hemul i den allmänna svenska näringslagstiftningen. Deremot har på ett visst område af den speciella privaträtten, nemligen sjörätten, arbetsbok eller, som den här kallas, *sjöfartsbok*, länge användts såsom medel att kontrollera behörigheten af sjömans hyresaftal. Hvad den utländska rätten beträffar, så visar denna, att arbetsboken under nittonde århundradets förra hälft varit ett allmänt användt institut men sedermera — sannolikt till följd af de friare åsigtarna i det hela på den ekonomiska politikens område — försvunnit ur lagstiftningen. För utlandets del gäller frågan sålunda endast ett återinförande af institutet, och under senare tider hafva också allmänt röster höjts härför, särskildt från de omedelbart intresserades, arbetsgifvarnes, sida. För vinnande af full klarhet beträffande den uppgift, som arbetsboken skall fylla, anser sig komitén böra framhålla, hurusom arbetsboken i modern mening bör noga skiljas från en äldre legitimationsurkund af liknande art. Komitén syftar på den s. k. gesällboken, motsvarande den tyska »Wanderbuch». Denna utgjorde en urkund, hvarigenom arbetaren i första hand skulle legitimera sig *i förhållande till myndigheterna*. En grundprincip i den äldre tidens ekonomiska lif med dess skräförfattning var, som bekant, att gesällen hade skyldighet att vandra omkring i olika landsdelar för att utbilda sig i sitt yrke genom att tillgodogöra sig den större yrkesskickligheten derstädes. Men å andra sidan var

det en genomgående grundsats i den tidens politiska åskådning, att enhvar, som ville resa längre bort från en ort, måste förvärfva sig tillåtelse härtill från myndigheternas sida. Genom passväsendet skulle vagabondlivet förhindras. För att nu tillgodose båda dessa intressen — vandringspligten och hämmandet af vagabondage — infördes »Wanderbuch». Genom denna legitimerade sig gesällen såsom icke hörande till dem, som utan bestämt syfte ströko omkring. Arbetsboken i modern mening är, såsom redan af det föregående torde framgå, något helt annat. Dess uppgift är att utgöra arbetarens legitimationsurkund *i förhållande till arbetsgifvarne*. En dylik uppgift har arbetsboken haft i den tyska lagstiftningen ända tills genom Gewerbeordnung för *Nordtyska Förbundet* den 21 Juni 1869 i sammanhang med näringsfrihetens principiella genomförande arbetarne befriades från hvarje skyldighet att vara försedda med legitimationshandlingar, specifika för deras egenskap af arbetare. Det dröjde emellertid icke längre än till åren 1873 och 1874, förrän en allmän rörelse uppstod i syfte att med anledning af det då inledda riksdagsarbetet för åstadkommande af större skydd i allmänhet för industriella arbetsaftal äfven få arbetsboksinstitutet återinfördt. Denna rörelse, som företrädesvis tog sig uttryck i masspetitioner af arbetsgifvare, ledde emellertid endast derhän, att en Gewebenovell af den 17 juli 1878 föreskref obligatoriska arbetsböcker för arbetare under 21 års ålder. I *Österrike* hafva deremot intill närvarande tid arbetsböckerna bibehållits såsom obligatoriska (Gewerbeordnung §§ 79, 80 etc.), likaså i *Ungern* samt i *Ryssland* (i det senare landet lag den 3 juni 1886). I *Frankrike* har arbetsboken ingått i näringslagstiftningen ända till 1890, då emellertid arbetarens skyldighet att föra s. k. *livret d'ouvrier* upphäfdes. I *Belgien* upphörde arbetsbokstvånget 1883 efter att hafva existerat alltsedan 1781. Den omständigheten att sådana industriländer som Frankrike och Belgien så nyligen afstått från att tillgodogöra sig arbetsbokssystemet antyder, att viktiga skäl också finnas, som tala emot systemet, vare sig de nu kunna rättas mot sjelfva principen eller möjligheten af dennas genomförande i praktiken. Hvad *Sverige* beträffar, kan komitén konstatera, att idén med arbetsböcker på senare tiden af våra industrimän och handtverkare omfattats med stor sympati. Komitén har tagit del af en s. k. betygsbok, antagen af *Svenska Handtverks- och Industriorganisationen* å dess centralstyrelses årsmöte år 1899. Denna betygsbok består af ett visst, på första sidan af boken särskildt angifvet antal sidor, innehållande tryckta formulär till uppgifter angående bokens innehafvare. Dessa uppgifter afse dels tiden för konditionen med särskildt angifvande af den dag, då arbetaren är berättigad att afflytta, dels ock det sätt, på hvilket arbetaren under konditionen skött sina åligganden.

Beträffande innehållet i arbetsboken och förfaringssättet vid tillämpningen af arbetsbokssystemet finnes ingen anledning att göra skilnad emellan tjenstebok och arbetsbok. Tjensteboken är ju ej annat än en arbetsbok för en speciel art af arbetsaftal. Hvad *Reglementet för sjömanshusen i riket den 4 mars 1870* innehåller

angående sjöfartsbok kan tjena såsom mönster äfven för de allmänna arbetsböckerna. Således skall arbetsboken först och främst innehålla nödiga uppgifter till identifiering af innehafvaren, d. v. s., namn, födelseort samt månad och dag för hans födelse. Vidare skall arbetsboken utvisa tiden för innehafvarens särskilda anställningar såsom yrkesarbetare. För detta ändamål skall arbetsgifvaren vid aftalets ingående göra anteckning om den tid, för hvilken aftalet skall gälla, samt, då anställningen upphör, antingen efter nämnda tids förlopp eller af någon särskild orsak dessförinnan, införa uppgift härom i boken. Ett nödvändigt vilkor för att den med arbetsböcker afsedda nyttan skall vinnas är uppenbarligen, att böckerna göras obligatoriska. Systemet med arbetsbok får icke hvila uteslutande på en privat öfverenskommelse emellan arbetsgifvare derom, att de vid hvarje arbetsaftal skola fordra uppvisandet af en arbetsbok samt, sig sjelfva till säkerhet, förse denna med betryggande anteckningar. En dylik privat öfverenskommelse ligger till grund för ofvan omförmälda, af Svenska Handtverks- och Industriorganisationen antagna betygsbok. Denna öfverenskommelse, som emellertid representerar ett beslut icke blott af arbetsgifvare utan äfven af arbetstagare, innehåller, *att* arbetsgifvaren bör förvara betygsboken under den tid, arbetaren arbetar hos honom, samt vid afskedandet villigt och samvetsgrant i betygsboken införa intyg bland annat om arbetstid; *att*, då betygsbok är fullskrifven, innehafvaren bör hos fabriks-, handtverks- eller industriförening, der sådan finnes, med uppvisande af samma bok anmäla sig till erhållande af ny betygsbok, hvarefter föreningen bör utställa ny bok efter anteckning härom i den gamla, *samt att*, derest betygsbok förloras, på sätt nyss är nämndt skall förfaras med anskaffandet af ny betygsbok, dervid ny bok ej får utgifvas, förr än sökanden från den fabriks-, handtverks- eller industriförening, som utfärdat den förkomna boken, anskaffat intyg om riktigheten häraf. Nöjer man sig med att göra arbetsbokssystemet till endast en speciel form för arbetsgifvarnes sjelfhjelp, skall det snart visa sig, att man härigenom erhållit ett ganska bristfälligt skyddsmedel. Det kunde ju tyckas, som om arbetsgifvarnes eget intresse borde vara starkt nog för att framdrifva en sträng tillämpning af en dylik öfverenskommelse. Detta är också till en viss grad sant. Ty om den ene arbetsgifvaren t. ex. försummat att i arbetsboken göra anteckning om arbetsaftalet och aftalstiden, får han ej förundra sig öfver, att en annan arbetsgifvare gör sig skyldig till enahanda försummelse, hvaraf den förre i sin ordning framdeles kan lida obehag. På detta sätt skulle den egna fördelen tvinga till noggrant iakttagande af öfverenskommelsen. Men detta motverkas af den ekonomiska lagens naturliga tendens att neutralisera alla goda föresatser, så snart dessas efterlefnad i det speciela fallet skulle vara detsamma som »dålig ekonomi». Är arbetsgifvaren i starkt behof af arbetskrafter, skall hvad som *för stunden* gestaltar sig mest privatekonomiskt för honom lätt komma honom att blunda för det, som *i längden* skulle befördra allas och således äfven hans privatekonomiska intressen. Skall man vänta sig något verkligt gagn af arbetsbokssystemet, måste därför staten

taga detsamma om hand. Det måste vara förenadt med kriminelt ansvar såväl för arbetaren att antaga som för arbetsgifvaren att gifva anställning utan företeende af arbetsbok, som utvisar arbetarens frihet från annan anställning.

Det lider intet tvifvel, att arbetsbokssystemet såsom ett offentligt-rättsligt institut eger mycket goda förutsättningar för att åstadkomma verksamt skydd åt arbetsaftalen och således principiellt bör tillerkännas en mycket stor betydelse. Arbetsböckerna skulle bilda en afsevärd motvigt mot den arbetskraftens rörlighet, som visserligen under näringsfrihetens hägn kraftigt befördrar den ekonomiska utvecklingen hos en i ekonomiskt hänseende mognad nation men också i sig innebär en stor fara för, att arbetarnes ansvarighet för sina egna handlingar minskas. Arbetsböckerna stå icke i vägen för vare sig arbetskraftens rörlighet eller arbetarnes koalitionsfrihet, de bidraga endast till att kontrollera det rätta bruket häraf och att förhindra döljandet af missbruk. Men svårigheten ligger i det praktiska utförandet, en svårighet, som blifver desto större, ju vidsträcktare landet är, och som blifver allra störst, der arbetarebefolkningen lefver på relativt rörlig fot. Först och främst står man vid lagstiftningen angående arbetsböcker inför nödvändigheten att belasta offentlig myndighet med det synnerligen vidlyftiga arbete, som skyldigheten att utfärda arbetsböcker skulle kräfva. Det är nemligen tydligt, att arbetsboken såsom sådan måste vara en offentlig handling, således vara utställd af offentlig myndighet. Denna fordran måste uppställas redan därför, att boken, som nämndt, skall individualiseras genom angifvande å densamma af innehafvarens namn och personalier. Och detta måste uppenbarligen ske under betryggande garantier för uppgifternas rigtighet. Men dessa garantier stå icke att vinna utan tillgång till och granskning af vederbörandes ministerialbetyg och andra handlingar. Ville man, hvad vårt land beträffar, anförtro göromålen härmed åt pastor, länsman (polismyndighet) eller kommunalmyndighet — några andra offentliga funktionärer torde icke kunna komma i fråga — skulle dessa myndigheters redan förut strängt upptagna tid säkerligen icke räcka till. Och att åt frivilliga korporationer, såsom handtverks- och industriföreningar m. m., anförtro befogenheten att utfärda böckerna, vore att för visst fall bekläda dessa korporationer med en offentlig tjänsteställning, som vore vansklig nog redan på den grund, att ingen trygghet finnes därför, att den förening, som fungerar ena dagen, finnes till den andra.

Ännu större te sig dock svårigheterna, då man besinnar, hvilken vidlyftig kontrollapparat det behöfves för att systemet skall blifva fruktbringande. En jemförelsevis enkel uppgift för myndigheterna vore det visserligen att kontrollera, huruvida förbudet mot slutande af arbetsaftal utan samtidigt uppvisande och kompletterande af behörig arbetsbok öfverträds. Denna kontroll kunde vinnas genom en då och då företagen visitation å fabriker och handtverksställen under förutsatt skyldighet för arbetsgifvarne att tillhandahålla myndigheten de böcker, som af dem innehafvas. Det erfordras emellertid en ytterligare kontroll, om ändamålet (förhindrandet af

kontraktsbrott) verkligen skall uppnås, nemligen en kontroll öfver arbetarnes egna personer och de olika anställningar, som arbetarne innehafva. Utan en kontrollerande uppsigt af sistnämnda art skall arbetaren lätteligen finna utväg att undandröja det hinder för erhållande af anställning, som arbetsboken utgör, i den mån densamma innehåller anteckning om arbetsaftal för tid, som icke utlöper, innan den nya anställningen skulle taga sin början. Det synes komitén, som om en ganska lättvindig utväg erbjuder sig för arbetare, hvilken olofligen lemnar sitt arbete, deri, att han förstör sin arbetsbok, derest han af någon anledning sjelf innehar densamma, och sedan uppgifver, att den för honom förkommit, eller, om han icke sjelf är innehafvare af boken, helt enkelt lemnar en dylik uppgift. Det ligger i sakens natur, att det icke går an att låta någon längre tid förflyta, innan den arbetare, som framkommer med en sådan uppgift, sättes i tillfälle att åter få arbete. Detta sker derigenom, att han erhåller en ny arbetsbok. Innan detta sker, skall visserligen en undersökning ega rum till utrönande af, huruvida arbetarens uppgift är sanningsenlig eller icke, men dels kan denna undersökning svårigen blifva stort mer än summarisk och dels kan arbetaren i hvarje fall lätt förhindra, att genom denna undersökning rätta förhållandet — kontraktsbrottet — upptäckes. Arbetaren har endast att underlåta uppgifva det ställe, der han *senast* haft arbete, d. v. s. det arbetsställe, hvarifrån han afvikit. Genom att lemna upplysning om det ställe, der han *förut* arbetat, riskerar han åter ingenting, ty der vet man i regeln intet om kontraktsbrottet. På detta sätt kan arbetaren lätt undgå den ekonomiskt oförmånliga påföljden af ett kontraktsbrott, hvilken skulle bestå deri, att han vore utstängd från möjligheten att få ny plats. Mot denna olägenhet finnes ej mer än ett medel, och detta utgöres af den utaf komitén redan antydda kontrollen öfver arbetarnes personer och olika anställningar. Det erfordras ingenting mindre än ett verkligt *arbetareregister*. Det skulle åligger arbetaren, vid kriminelt ansvar, att vid hvarje ombyte af anställning göra anmälan härom och i sammanhang härmed låta arbetsboken viseras samt förses med anteckning om viseringen. På detta sätt vore det åtminstone tänkbart, att undersökningen kunde leda till upptäckt af kontraktsbrottet. Då arbetssökanden uppgifver, att hans bok förkommit, hafva vederbörande myndigheter att söka inhemta upplysning om registret på den ort, dit ifrågavarande arbetssökande i registreringsafseende hör (t. ex. mantalsskrifningsorten). Och under förutsättning, att arbetaren lojalt fullgjort sin berörda anmälningsskyldighet, utvisar registret, hos hvilken arbetsgifvare han *senast* arbetat. Genom att hänvända sig till arbetsgifvaren blifver myndigheten sedan i stånd att utröna, huruvida kontraktsbrott föreligger eller icke. Men äfven om förändret af dylika arbetareregister icke skulle mötas af oöfverstigliga hinder, får man dock icke förbise den mycket viktiga omständigheten, att det i hvarje fall ytterst ankommer på arbetarens vilja att gifva hänvisning på det *rätta* registret, om kontrollapparaten skall verka. Emellertid, föreligger verkligen kontraktsbrott, får man naturligtvis icke vänta sig för mycket

af arbetarens ärlighet, i synnerhet som sjelfva systemet med register och polisuppsigt säkerligen skall för arbetareklassen te sig såsom ett förhatligt spioneriväsen och vid sådant förhållande svårigen kommer att uppbäras af någon allmän öfvertygelse om dess ändamålsenlighet. Detta pekar helt naturligt hän på ett allmänt, samtliga de särskilda arbetarregistren omfattande *riksregister* såsom det enda sättet att göra undersökningen oberoende af den enskilde arbetarens lust att medverka till sanningens uppdagande. Detta torde emellertid vara ett sätt att lösa frågan, som redan till följd af sin vidlyftighet och dyrbarhet icke står i rimligt förhållande till vinsten.

Det redan sagda anser komitén i sjelfva verket vara nog för att rättfärdiga ett afstyrkande af arbetsbokssystemets införande i ett land med så stora afstånd som vårt. Dock vill komitén ytterligare särskildt erinra om den hårdhet, som ett strängt genomförande af systemet ofta skulle innebära för den rättsinnade arbetaren. Arbetsboken kan ju lätt förkomma utan någon som helst skuld hos dess innehafvare, vare sig denne är arbetaren sjelf eller arbetsgifvaren. Följden häraf skulle blifva, att den rättsinnade arbetaren för en i hans ställning afsevärd tid hindras i sin utkomst genom en ordningsföreskrift, tillkommen för de icke rättsinnade arbetarnes skull. Det bör icke heller lemnas obeaktadt, att de egentliga arbetsaftalens kortvarighet är en omständighet, som i hög grad är egnad att bryta udden af arbetsbokssystemet. Om i ett visst fall den aftalsbrytande arbetaren varit bunden t. ex. endast för vecka, skall den nödvändiga undersökningen näppeligen vara undångjord, förr än den tid är ute, för hvilken arbetaren varit bunden. Och sedan måste denne arbetare naturligtvis under alla förhållanden vara fri att gå i nytt arbete. Visserligen kan man äfven här taga sin tillflykt till straff såsom för uppsåtligt förstörande eller fördöljande af arbetsbok, men då straffet ej kan blifva annat än straffet för en relativt lindrig ordningsförseelse, kan det nog icke tillmätas någon större betydelse såsom medel att förhindra kontraktsbrott.

Proskriptions-
systemet.

I detta sammanhang vill komitén egna några ord åt ett föreslaget skyddsmedel, som visserligen innebär en åtgärd af sjelfhjelp men som med hänseende till det sätt, hvarpå det skall verka, står arbetsbokssystemet nära. Komitén syftar på det s. k. *proskriptionssystemet*. Härmed menar man den form af sjelfhjelp, som består deri, att arbetsgifvare inom en viss bransch göra hvarandra underkunniga om timade aftalsbrott och härigenom varna mot antagande i arbete af sådana arbetare, som brutit arbetsaftal. På detta sätt blifva de aftalsbrytande arbetarne liksom »proskriberade», och proskriptionslistorna utgöras af fackpublikationer, såsom exempel hvarå »Die deutsche Schneiderzeitung» kan anföras. Häri införas namn och personalier beträffande sådana till skrädderiyrket hörande arbetare, som gjort

sig skyldiga till kontraktsbrott. Klart är, att detta sätt att gå till väga — hvilket för öfrigt starkt påminner om de på skräväsendets tid brukliga öfverenskommelser, hvarigenom skrånå i särskilda städer ömsesidigt förbundo sig att icke i sig upptaga gesäller, som rättsstridigt lemnat sina mästarte — kan vara verksamt under sådana förhållanden, då de »proskriberades» antal är relativt litet, och publikationen vunnit relativt stor utbredning. Men detta är tydligen förutsättningar, som hänvisa systemets användbarhet till handtverkets område. Dessutom vidlåder proskriptionssystemet den olågenheten, att möjligheten af missbruk vid en tillämpning af detsamma är så stor. En handtverksgesäll, som till följd af missförstånd eller kanske på grund af någon särskild orsak med full rätt lemnar arbetet i förtid, kan genom att upptagas bland de proskriberade lätt blifva försatt i ett bekymmersamt läge, utan att han ens eger kännedom om proskriptionen eller tillfälle att rättfärdiga sig.

Låter man arbetsböckerna falla, blifver följden, att man icke får vänta sig alltför mycket af det skyddsmedel, som består i straff eller skadeståndspligt för arbetsgifvare, som anställer arbetare för tid, under hvilken denne, arbetsgifvaren veterligen, är förpligtad till arbete hos annan. Detta skyddsmedel står visserligen icke i oupplösligt samband med arbetsbokssystemet utan är fastmera, teoretiskt sedt, alldeles sjelfständigt. Men från praktisk synpunkt gör sig sambandet så mycket mera gällande. Saknaden af lagbestämmelser om arbetsböcker skall nemligen i regeln göra det mycket svårt att påvisa frånvaron af god tro hos tredje man. Om deremot obligatorisk arbetsbok är införd, måste tydligtvis arbetsgifvaren alltid presumeras vara i ond tro, om han antager arbetare utan arbetsbok eller trots innehållet i en sådan. Den *svenska sjölagen* stadgar i 285 § straff för befållhafvare, som i redarens tjänst antager sjöman för tid, under hvilken denne, befållhafvaren veterligen, är förbunden att tjena å annat fartyg. Detta stadgande försvarar väl sin plats, eftersom sjöman skall vara försedd med sjöfartsbok. Såsom komitén förut erinrat, är i *Österrike* arbetsboken obligatorisk för alla industriella arbetare; den österriskiska lagen stadgar också, helt generelt, straff och skadeståndsskyldighet för arbetsgifvare, som tager i sin tjänst arbetare med kännedom om, att denne icke är behörigen löst från ett tidigare arbetsaftal, eller i sitt arbete behåller arbetaren efter vunnit sådan kännedom.

Komitén vill emellertid ingalunda påstå, att ett samhälle, som icke med sin lagstiftning införlifvat arbetsbokssystemet, därför måste ställa sig afvisande mot tredje mans ansvarighet såsom medel till aftalsskydd. Det finnes tydligen intet skäl att afstå från det gagn, detta skyddsmedel oaktadt frånvaron af obligatoriska

Straff och skadeståndspligt för arbetsgifvare i ond tro.

arbetsböcker *kan* göra. I *Tyskland* — hvarest, såsom förut nämnts, arbetsböcker äro obligatoriska endast för minderåriga arbetare — åligger enligt lag skadeståndspligt arbetsgifvare, hvilken tager i sin tjänst arbetare (gesäll eller fabriksarbetare), som, arbetsgifvaren veterligen, är förpligtad att arbeta hos annan, äfvensom arbetsgifvare, hvilken efter vunnen kännedom härom behåller arbetare i sin tjänst, i sistnämnda fallet dock endast för den händelse icke fjorton dagar förflutit efter det arbetaren undandragit sig att uppfylla sina förpligtelser till sin rätte arbetsgifvare. *Finlands* lag om näringarne af den 31 Mars 1879 stadgar jemte skadeståndsskyldighet straff (böter fr. o. m. 10 t. o. m. 500 mark) för yrkesidkare, hvilken antager annans biträde eller arbetare, som icke blifvit från denne behörigen skild. I det förslag till ny lag om näringarne, som finska näringslagskomitén år 1899 afgifvit, hemställles endast om sådan ändring i nämnda stadgande, att straffminimum skall utgöra 50 marks böter.

Vare sig arbetsböcker äro införda eller icke, är det för öfrigt klart, att det medel till arbetsaftalens hållande i helgd, som tredje mans ansvarighet utgör, är till sin karakter endast supplementärt. Af detsamma lemnas ju alla sådana fall oberörda, då den aftalsbrytande arbetaren under kontraktstiden underlåter att taga anställning annorstädes.

Kriminelt ansvar för aftalsbrytande arbetare.

Sedan i det föregående redogjorts för de förslag, genom hvilka man velat bereda arbetsgifvaren säkerhet med hänseende till arbetsaftalets upprätthållande utan att rigta statens straffande verksamhet mot sjelfva aftalsbrytandet, öfvergår komitén till att undersöka möjligheten af och villkoren för ett verkligt straffrättsligt förfarande mot arbetare, som bryter ingånget arbetsaftal.

I äldre tider var såväl hos de germanska som hos de romanska folken den uppfattningen allmän, att brytandet af ett arbetsaftal innebar *kriminell* orätt. Så vidt det gälde handverksgesälls (eller lärlings) kontraktsbrott, grundades nämnda uppfattning — enligt uttryckligt uttalande i t. ex. utländska näringsförordningar från 1600-talet — på farhågan för, att mästaren skulle blifva ur stånd att fullgöra sina förbindelser gent emot tredje man. Af lätt insedda skäl blef under skräväsendets tid beifrandet af aftalsbrottet till en del en skräets angelägenhet. Skräet erhöi disciplinär bestraffningsrätt, men dessutom voro verkliga straff stadgade. Dessa voro pekuniära straff, landsförvisning och senare äfven fängelse, ofta i förening med affliktiva straff. Den förstnämnda straffarten var flerstädes ganska allvarsam. Så t. ex. skulle enligt en sachsisk lag af år 1780 gesäll, som rättstridigt lemnade sitt arbete och hemtades åter — ty jemte straff förekom allmänt äfven personalexekution — till straff för aftalets brytande arbeta hos mästaren utan lön en vecka för hvarje dag, som den förre hållit sig undan. Frihets- och

kroppsstraff förekommo mest i den *engelska* rätten. Under tiden 1714—1830 (Georgarnes regeringstid) utkommo sålunda författningar, som efterhand stadgade fängelse med prygel, fängelse med »hard labour» och enkelt fängelse såsom straff för aftalsbrytande arbetare.

En blick på *den nu gällande utländska rätten* visar deremot, att arbetarens kontraktsbrott i regeln *icke* är belagdt med kriminelt ansvar. Endast för så vidt arbetaren är sjöman eller har anställning såsom egentligt tjenstehjon, är motsatsen regel. Att skeppsfarten är i behof af kriminela bestämmelser till skydd för sjömansaftalet, är tydligt deraf, att rymningen kan medföra stor fara såväl för menniskolif som för fartyg och annan egendom. Och hvad tjenstehjonsaftalet beträffar, hemtar den kriminela bestraffningen ett speciellt stöd deraf, att tjeneren kommer till sin arbetsgifvare i ett visst förtroendeförhållande, som icke återfinnes vid det egentliga arbetsaftalet, och följaktligen genom att bryta sitt aftal i viss mån gör sig skyldig till trolöshet.

Det behöfver endast påpekas, att brytandet af arbetsaftal dessutom är belagdt med straff, såvida arbetarens arbetspligt härrör från offentlig tjensteställning (stats- och dermed likställd tjenst). Der detta är fallet, straffas arbetets öfvergifvande såsom tjensteförseelse.

Frånsedt sjömans- och tjenstehjonsaftalen — de senare i mer eller mindre vidsträckt bemärkelse — samt de fall, då arbetskyldigheten är grundad på offentlig tjensteställning, bedömes, såsom nämndt, brytandet af arbetsaftal i regeln enbart såsom civil orätt. Från denna regel gifvas dock åtskilliga undantag. De förnämsta undantagen bilda den *österrikiska, norska* och *finska* lagstiftningen. Österrikes Reichsgewerbeordnung af den 20 December 1859 med partiela ändringar af år 1885 (§§ 85, 131, 135) stadgar, utom den i det föregående omnämnda rätten för arbetsgifvare att få aftalsbrytande arbetare återinställd i arbetet, att arbetare (*Hilfsarbeiter* -- handelsbetjente, gesäller, fabriksarbetare, lärlingar), som utan laga förfall eller skäl lemna sitt arbete före den aftalade tidens utgång, gör sig skyldig till en förseelse mot Gewerbeordnung och straffas enligt den senares bestämmelser. Dessa stadga såsom straff alternativt varning, böter intill 400 gulden samt frihetsstraff i högst tre månader, med föreskrift tillika, att i regeln frihetsstraff skall ådömas. Denna straffskyldighet är oberoende deraf, huruvida i det speciella fallet den aftalsbrytande arbetaren kan betala skadeersättning eller icke. Det är nemligen uttryckligen sagdt, att arbetaren genom aftalsbrottet utsätter sig både för straff och för skyldighet att godtgöra arbetsgifvarens skada.

Österrike.

Källorna för den *norska* rätten på hithörande område utgöras dels af *Lov ang. Forandringer i Haandværkslovgivningen den 15 juni 1881* och dels af *Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m. v. den 27 Juni 1892*. Förstnämnda lag stadgar (20 och 31 §§), att, om »Svend eller Arbeider ulovligen forlader sit Arbeide», han skall drabbas af skadeståndskyldighet och böter från och med 2 till och med 200 kronor.

Norge.

Såväl straff- som skadeståndsanspråket preskriberas emellertid, så vida icke talan anhängiggöres inom fyra veckor efter aftalsbrottet. Rättsförhållandet mellan egentliga fabriksarbetare och deras arbetsgifvare skyddas deremot genom fabrikslagens 41 §, enligt hvilken »Arbeider, der ulovligen forlader sit Arbeide, straffes med Bøder fra 2 til 200 Kroner».

Danmark. Hvad *Danmark* beträffar, hafva nyare författningar och särskildt Næringsloven af den 29 Dec. 1857 i fråga om påföljderna af *handtverksarbetares* kontraktsbrott bibehållit vid gällande kraft stadganden, som tillkommit under skråorganisationens inflytelse. Sådana stadganden återfinnas i tvenne förordningar, den ena af år 1800 och den andra från 1812. Enligt dessa författningar skall, derest »Svenden forlader Mesterens Tieneste i Utide eller uden Opsigelse», den förre straffas med 4 dagars »Fængsel paa Vand og Brød», ett straff, som för vissa speciela yrken är höjdt till dylikt fängelse i 7 dagar. Ifrågavarande bestämmelser lära dock, enligt för komitén tillgängliga upplysningar, icke hafva stor praktisk betydelse. Förhållandet mellan *fabriksarbetare* och deras arbetsgifvare är i Danmark icke skyddadt genom straffbestämmelser.

Finland. Enligt *finnska* näringslagen (1879) utsätter sig biträde eller arbetare, som »upphör med sitt arbete hos vederbörande yrkesidkare i annan ordning, än dem emellan ingånget arbetsaftal vid handen gifver», för böter från och med 10 till och med 500 mark. Förslaget till ny lag om näringsarne skärper straffet och innehåller dessutom den bestämmelsen, att försvårande omständigheter skola anses föreligga, derest arbetsaftalet brytes samtidigt af arbetare till så stort antal, att bedrifvandet af den industriela rörelse eller det företag, hvori de äro anställda, i sin helhet eller till väsentlig del måste afstanna. Detsamma skall enligt förslaget vara fallet, derest fråga, som föranledt oenighet mellan yrkesidkare och arbetare, blifvit hos förlikningsnämnd anmäld, och arbetarne inställa sitt arbete utan att afvakta nämndens förlikningsförslag.

Tyskland. Hvad de *tyska* länderna beträffar, må nämnas, att åtskilliga af dessa under medlet af nittonde århundradet egde författningar, som stadgade straff för brytandet af det *industriela* arbetsaftalet. Sålunda innehöll *Preussens Gewerbeordnung af 1845* det stadgandet, att gesäller och fabriksarbetare, som utan laga skäl lemnade sitt arbete, voro förfallna till böter intill tjugu thaler eller fängelse i högst fjorton dagar. Med gesäller och fabriksarbetare likställdes genom en lag af år 1860 arbetare i bergsbruket. I *Hannover* och *Hessen* gälde likartade bestämmelser. Sedan *Nordtyska förbundet* bildats, upphäfdes emellertid genom den för detta förbund utfärdade *Gewerbeordnung af den 21 Juni 1869* samtliga ifrågavarande straffbestämmelser. Under åren 1873 och 1874 upptogs frågan om kriminelt skydd för det industriela arbetsaftalet i allmänhet ånyo till behandling, dåmera af rikslagsstiftningen. I de förslag, som riksregeringen lät framlägga under nämnda års riksdagssessioner, hemställdes, att böter intill etthundrafemtio mark eller fängelse

skulle ådömas arbetare, hvilka rättsstridigt lemnade sitt arbete. Regeringens framställningar ledde icke till något resultat, emedan, såsom det uppgifves, slutlig behandling af frågan icke medhans under legislaturperioden. Förslagen gäfvo emellertid upphof till en synnerligen rikhaltig literatur för och emot kriminelt skydd.

Medan sålunda det *industriela* arbetsaftalet för närvarande icke åtnjuter kriminelt skydd i tyska riket, är förhållandet derstädes ett annat beträffande arbetsaftalet inom *landtbruket*. I åtskilliga af tyska rikets stater intager nemligen detta aftal äfven i de fall, då det icke är att hänföra till det egentliga tjenstehjonsaftalet (*Gesindevertrag*), i skyddsafseende en med sistnämnda aftal likartad ställning. Lagstiftningen rörande arbetsaftal inom landtbruket anses icke vara rikslagstiftning. Detta har haft till följd, dels att i vissa stater — såsom *Preussen* och *Bayern* — författningar, hvilka tillkommit före tyska rikets bildande, ännu ega gällande kraft, äfven i den mån de innehålla bestämmelser om kriminela påföljder af arbetsaftals brytande, och dels att i andra stater författningar med dylikt innehåll under senare tider kommit till stånd. I *Bayern* straffas sålunda daglönare, som utan giltig orsak lemna åtaget *sänings-* eller *skörde-*arbete, med fängelse i högst tolf dagar. Enligt *Preussens* lag af år 1854 straffas, i fall af kontraktsbrott, tillfälliga jordbruks- och skogsarbetare i vissa fall med böter (intill fem thaler) eller fängelse (högst tre dagar). I senare tider tillkomna författningar äro en lag i *Anhalt* af den 16 April 1899 och en lag i *Reuss-Gera* af den 12 Maj 1900. Dessa båda lagar stadga 30 marks böter eller fängelse i högst 10 dagar såsom straff för »ländliche Arbeiter», hvilka utan laga skäl vägra tillträda åtaget arbete eller lemna sådant. En preskriptionstid af en vecka är stadgad.

Äfven utom de nu nämnda länderna påträffas visserligen straffbestämmelser mot brytande af arbetsaftal i egentlig bemärkelse. Men dessa bestämmelser äro begränsade till att omfatta endast vissa, så att säga, kvalificerade fall af aftalsbrott.

Största uppmärksamheten förtjenar i detta hänseende den *engelska* rätten. I *The Master and Servant Act* af 1867 uttalades, att brytande af arbetsaftal principiellt skulle betraktas endast såsom civil orätt. Men denna lag stadgade äfven, dels att, om arbetaren icke kunde eller ville genast utbetala skadestånd, som af domstol ådömts honom i anledning af kontraktsbrott, fängelsestraff skulle inträda, och dels att vissa kategorier af kontraktsbrott skulle behandlas såsom kriminela förseelser. Dessa kategorier angaf dock lagen icke närmare, än att kriminelt straff skulle följa, så snart aftalsbrottet var af svårartad karakter (*of an aggravated character*). Det sväfvande i sistnämnda lagbud föranledde häftiga angrepp mot lagen. Följden häraf blef, att 1867 års lag upphäfdes redan år 1875, nemligen genom *The Conspiracy and Protection of Property Act* af sistnämnda år. Med fasthållande af 1867 års lags uppfattning af arbetsaftalsbrottet såsom en principiellt civil förseelse, upphäfde 1875 års lag bestämmelsen om fängelsestraff vid bristande fullgörande af ådömd skadeståndsskyldighet samt preciserar närmare de mera svårartade fall, då

England.

brytandet af ett arbetsaftal skall medföra kriminel bestraffning. Dessa fall äro: 1:o) då någon uppsåtligen (*wilfully and maliciously*) brutit tjenste- eller arbetsaftal under sådana förhållanden, att han afvetat eller haft skälig anledning antaga, att hans berörda förfarande, antingen ensamt för sig eller i förening med andras, skulle sätta människolif i fara eller förorsaka svår kroppsskada eller för förstöring eller allvarsam skada utsätta värdefull fast eller lös egendom; och 2:o) om någon af kommunal myndighet eller af bolag eller entreprenör, som har till åliggande att förse stad, köping eller annan plats eller del deraf med gas eller vatten, blifvit antagen till arbete vid för sådant ändamål inrättadt gas- eller vattenledningsverk samt brutit aftalet med nämnda myndighet, bolag eller entreprenör under sådana förhållanden, att han afvetat eller haft skälig anledning antaga, att den sannolika följderna af hans berörda förfarande, antingen ensamt för sig eller i förening med andras, skulle blifva, att invånarne i staden, köpingen etc. skulle helt och hållet eller väsentligen gå miste om sitt behof af gas eller vatten. Aftalsbrott under nu angifna omständigheter straffas med böter, högst 20 pund, eller fängelse i högst tre månader, antingen med eller utan »hard labour».

Frankrike.

Den franska lagstiftningen eger specialbestämmelser till skydd för aftal om arbete i *jernvägs-* eller *grufdriften*. Enligt en lag af den 15 Juli 1845 (*sur la police des chemins de fer*) straffas med fängelse från och med sex månader till och med två år lokomotivförare (*mecanicien*) eller bromsare (*conducteur garde-frein*), som öfvergifver sin post under en viss resa (*pendant la marche du convoi*). Det är tydligt, att detta straffbara öfvergifvande af arbetet kan ske under sådana omständigheter, att någon verklig allmänfara icke derigenom behöfver uppkomma. Den sedan år 1870 gällande lagen om grufvor och bergverk innehåller, att hvarje vid dylik anläggning anställd arbetare, som genom att visa ohörsamhet eller olydnad mot förman äfventyrar personlig säkerhet eller egendom, skall straffas såsom för allmänfarlig förbrytelse enligt *Code pénal*. Endast såsom ett särskildt exempel på dylikt allmänfarligt nedläggande af arbete har man att betrakta det i ett grufreglemente af den 28 april 1884 anförda fall, att person, som åtagit sig att sköta pump eller annat vattenuppfordringsverk i grufva, lemnar sitt arbete, innan han försäkrat sig om, att uppfordringsverket komme att skötas genom annan behörig person.

Hvad öfriga utländska stater i Europa beträffar, erbjuda dessa på förevarande område endast historiskt intresse. Särskildt må framhållas, att, så vidt komitén kunnat utröna, *Holland*, *Belgien* och *Schweiz* sakna alla bestämmelser om ansvar för aftalsbrytande arbetare såsom sådan. Den utomeuropeiska rätten förtjenar deremot så till vida ett omnämmande, som *Syd-Australien* och *Nya Zeeland* under senare delen af 1890-talet i sin arbetarelagstiftning väl icke upptagit straff såsom påföljd för brytande i allmänhet af arbetsaftal men öfverlemnadt åt de för lösande af tvister mellan arbetsgifvare och arbetare tillsatta skiljedomstolarna rätt att utsätta straff. Om nemligen domstolen i tvist mellan en arbetsgifvare och en arbetareackaförening angående

vilkoren för arbetsaftalen gjort ett uttalande af innehåll, att arbetarne skola vara skyldiga att arbeta mot så och så stor lön under viss tid, kan domstolen gifva särskildt eftertryck åt detta sitt utslag genom att fastställa en viss summa — dock icke öfverstigande 500 pund sterling — såsom böter för underlåtenhet att ställa sig utslaget till efterrättelse. Likaledes lærer ordinarie domstols vanliga befogenhet att ådöma fängelse för »vanvördnad mot domstolen» (*contempt of court*) kunna komma till användning äfven uti sådana fall som det ofvannämnda.

Den *svenska* näringslagstiftningen har under tidernas lopp framträdtt under väsentligen enahanda gestaltning som utlandets. Detta är helt naturligt, alldenstund vårt land ingalunda utgjort något undantag i fråga om de principer, som i allmänhet under olika tidsskeden gjort sig gällande vid det samhällseliga ordnandet af yrkesdriften. Så länge näringslivet var inordnad under skråväsendets stränga regler, uppfattades arbetarens aftalsbrott äfven i vårt land såsom en förseelse, hvilken kräde strängt straff. Redan så långt tillbaka som vid utfärdandet af vår sista allmänna skråförfattning — *Algemene Ordning och Skrå för Handtverkare i Sverige och Finland den 27 juni 1720* — hade dock rättsuppfattningen utvecklat sig derhän, att den kriminela påföljden för dylikt aftalsbrott enligt nämnda förordning kom att blifva af jembörelsevis lindrig art. Det blef sålunda gesäll förbjudet att före aftalstidens slut lemna sin mästare »vid bot så mycket, som i lön för samma tid utsatt var». Vid sidan af detta straffhot och för att ändamålet dermed så mycket säkrare skulle vinnas, var dessutom stadgad bötesstraff (10 daler silfvermynt) för den, som »tog någon dräng, gesäll eller pojke an, som icke med sin husbondes eller mästars minne och innan den betingade tiden var utur tjensten gånge». Beträffande rättsförhållandet emellan arbetare i manufaktur och fabriker och deras arbetsgiffvare stadgades i *1770 års Hallordning* straff af 10 dalers böter för dylik arbetare, som bröt sitt kontrakt. Kriminelt straff för arbetares aftalsbrott bibehölls i den författning, hvarigenom den svenska lagstiftningen bröt med skråprinciperna — *1846 års Fabriks- och Handtverksordning*. Kontraktsbrytande gesäll eller annan arbetare vid fabrik eller handtverksverkstad skulle enligt denna förordning böta 6 rdr 32 sk. banko liksom en hvar, hvilken i sitt arbete antog någon, som olofligen gått ifrån sin tienst.

Äfven enligt den *gällande* svenska rätten på förevarande område kan under vissa förutsättningar aftalsbrytande arbetare dömas till straff. Det heter nemligen i 17 § 4 mom. i Förordningen angående utvidgad näringsfrihet den 18 juni 1864, att »i afseende å förhållandet i öfrigt mellan näringsidkare samt deras biträden eller arbetare gäller allmän lag och, der icke träffad öfverenskommelse annorlunda bestämmer, *hvad legostadgan i tillämpliga delar innehåller*». Såväl innehållet i den skrifvelse, i hvilken Rikets Ständer hos Kongl. Maj:t anhöllo om ny lagstiftning i ämnet, som ock det utlåtande, hvari Kommerskollegium tillstyrkte bifall härtill, gifva tydligt vid handen, att ifrågavarande stadgande, som affattats

Sverige.

i full öfverensstämmelse med Rikets Ständers och Kommerskollegii hemställan, afser, bland annat, att bereda rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare straffrättsligt skydd enligt de i legostadgan angifna grunder. En nödvändig betingelse för detta straffskydd torde emellertid vara, att arbetsaftalet tillkommit under iakttagande af de föreskrifter, som omförmålas i 15 § af 1864 års förordning och som gå derpå ut, att formlig öfverenskommelse i närvaro af vittnen skall upprättas, »noga bestämmande vilkoren och deribland tjenstetiden». Då emellertid dylik formlig öfverenskommelse torde höra till sällsyntheterna, saknar straffbestämmelsen i fråga i sjelfva verket redan af detta skäl all praktisk betydelse.

*Undersökning
af grun-
derna för och
mot kriminel
besträffning
af arbetare.*

Mot bestraffning af sådan aftalsbrytande arbetare, som icke är sjöman eller tjenstehjon eller kan betraktas såsom tjänsteman i offentlig anställning, hafva åtskilliga argumenter anförts. Dessa äro antingen teoretiska, rigta sig mot sjelfva principen, eller af praktisk art, röra sig om lämpligheten af straffbestämmelser.

Hvad först de *teoretiska* argumenterna beträffar, så utgöres det viktigaste bland dessa af den invändningen, att *besträffning af aftalsbrytande arbetare skulle vara att underkänna arbetsaftalets rent civilrättsliga natur*. Brytandet af aftalet kränker, säger man, endast enskild rätt. Det skulle — heter det — innebära en betänklig inkonsekvens, om lagen utsatte straff för kränkning af det rent privata rättsförhållandet emellan arbetsgifvare och arbetstagare men på samma gång icke ville medgifva annat än rent civilrättsligt skydd för alla andra privaträttsliga aftal, af hvilket slag de än äro, såsom försträckningsaftal, leveransaftal m. m. Genom bristande uppfyllande af t. ex. ett leveransaftal kunde dock fordringsegaren tillskyndas lika stor skada som en arbetsgifvare genom arbetarens kontraktsbrott. Och det kunde lätt inträffa, att leveranstagarens lagliga skadeståndsrätt till följd af den förpligta-des fattigdom vore värdelös. Eller — för att icke gå utöfver arbetsaftalet — huru kan det försvaras, att man bestraffar kroppsarbetaren men lemnar fri från bestraffning enhvar, som utfäst intellektuellt arbete men vägrar fullgöra utfästelsen, t. ex. en aktör, som rättsstridigt vägrar fullgöra sitt kontrakt och derigenom tilläfventyrs föranleder representationens inställande till stor skada för teaterdirektören?

Berörda invändning innebär, enligt komiténs mening, sjelf ett missförstånd beträffande den rätta gränsen emellan civil orätt och kriminel orätt. Denna gräns är icke en fast, *a priori* gifven gräns. Den är relativ, vexlar å olika tider och hos olika folk. Statens lagstiftning har icke till mål att bringa abstrakta juridiska principer till ett felfritt system utan skall ordna de mensklige förhållandena efter det verkliga lifvets behof. Stöter lagstiftningen dervid på egendomliga, från det normala starkt afvikande förhållanden, är en modifikation af de allmänna eller genomsnittsreglerna fullt berättigad. Det praktiska behovet bestämmer således,

kan man säga, den punkt, der rättskränkningen upphör att vara uteslutande en privat rättskränkning. Mången rättskränkning, som enligt medeltidens s. k. kompositionssystem försonades genom en helt och hållet privat uppgörelse mellan lagbrytaren och den förfördelade, fordrar numera sträng bestraffning, och detta ofta utan rätt för den omedelbart kränkte att låta bestraffningen blifva beroende af hans initiativ. Den civila orätten har sålunda i många fall öfvergått till kriminel orätt. Kompositionssystemets aflösning genom offentlig straffrätt är att tillskrifva den moderna statsidéns utveckling på sjelfhjelpens bekostnad. Tillämpas det nu sagda på den rättskränkning, som åstadkommes genom ett arbetsaftalsbrott, så skulle det otvifvelaktigt vara liktydigt med en återgång till den outvecklade statsidéns tider, om staten förvägrades att genom sin straffrätt träda emellan i sådana fall, då den civila orätten icke kan godtgöras genom undanrödjande af dess yttre förmögenhetsrättsliga följder och just till följd häraf allt mera griper omkring sig, tills den genom sitt upprepande blifver en fara för samhället, icke blott för den enskilde arbetsgifvaren. Detta har visat sig vara fallet med det egentliga arbetsaftalet. Ett praktiskt behof att med straff belägga dettas brytande från arbetarnes sida uppstår till följd deraf, att svårigheten att träffa dem på civilrättslig väg uppmuntrar till aftalsbrott och faktiskt drifvit upp dessa till ett oroväckande antal. Det inses då också lätt, att det icke ligger något inkonseqvent eller oegentligt uti att icke samtidigt låta brytandet af det privata aftalet i allmänhet vederfaras enahanda behandling. Ty det har icke visat sig något praktiskt behof häraf.

Äfven om man bortser från denna omständighet, torde i allt fall det egentliga arbetsaftalet icke böra i förevarande hänseende likställas med andra civilrättsliga aftal. De aftal, som härvidlag företrädesvis kommit i fråga, äro, såsom redan antydts, försträcknings- och leveransaftalen. Äfven arbetsaftalet mellan producent och konsument är egnadt till jemförelse. Hvad först beträffar försträckningsaftalet, så företer detta otvifvelaktigt stor olikhet med det egentliga arbetsaftalet. De äro visserligen så till vida likställda, som båda hvila på en privaträttslig grund. Men de äro i öfrigt hvarandra mycket olika. Gälldenärens underlåtenhet att betala sin skuld beror antingen på bristande förmåga eller på bristande vilja. Är det förra förhållandet, föreligger intet skäl att i borgenärens intresse föreskrifva särskilda skyddsmedel. Ty till gälldenärens betalningsförmåga har borgenären att sjelf vid aftalets ingående taga hänsyn. Gör han det icke, får han tydligtvis sjelf stå risken. Beror åter underlåtenheten på bristande vilja, utkräfvets förpligtelsens föremål genom tvång, så vida nemligen gälldenären har tillräcklig egendom dertill. Äfven i detta fall kommer det sålunda slutligen an på gälldenärens betalningsförmåga. Är det deremot fråga om det egentliga arbetsaftalet, kommer allt an på arbetarens vilja att fullgöra aftalet. Man har nemligen uppenbarligen att alldeles lemna å sido det fallet, att arbetaren icke *kan* fullgöra arbetsförpligtelsen — han är då saklös — och behöfver endast taga i betraktande det fallet, att han icke *vill* ställa sin arbetskraft till arbetsgifvarens

förfogande. Arbetaren har då kvar i sin besittning den utlofvade varan, arbetskraften; undandrager han sig att fullgöra arbetet med kännedom om, att han icke heller kan godtgöra skadan, innebär hans förfarande en art af oredlighet. Den aftalsbrytande arbetaren är på grund häraf att likställa med konkursgäldenären, som är i stånd att fullgöra sina förbindelser men för att komma ifrån dessa undandöljer sina tillgångar.

Hvad derefter vidkommer det vanliga leveransaftalet, så kommer detta i regeln till stånd endast under sådana förhållanden, att leveranstagaren i sitt eget intresse tager behörig hänsyn till såväl förmågan som viljan hos leverantören att fullgöra hvad han åtagit sig. Gör leveranstagaren icke detta, eller visar det sig, att han begått ett misstag härutinnan, så har han i förra fallet icke velat skaffa sig erforderlig trygghet i sina ekonomiska förhållanden och i senare fallet underlåtit att iakttaga den för nämnda trygghet erforderliga omtänksamheten. Staten har här ingen anledning att träda emellan med sin straffrätt.

Arbetsaftalet mellan producent och konsument torde icke heller kunna göra samma anspråk på skydd som det egentliga arbetsaftalet. Underlåtenheten att fullgöra ett arbetsaftal af förstnämnda slag är icke af beskaffenhet att verka rubbningar uti konsumentens ekonomiska förhållanden utan har endast rent personliga obehag till följd. Fullgörandet af det egentliga arbetsaftalet deremot berör på det närmaste arbetsgifvarens näringsverksamhet och utgör ofta ett nödvändigt vilkor för dennas ändamålsenliga bedrifvande. Denna olikhet i verkningar torde få anses fullt tillräcklig att motivera ett mera effektivt skydd åt det egentliga arbetsaftalet.

Vidare har man mot bestraffning af arbetsaftalsbrottet invändt, *att stora svårigheter möta för fastställandet af brottsbegreppet hos det handlingssätt, som skall bestraffas.* Denna invändning skiljer sig endast till det yttre från nyss omförmälda argument och sammanfaller i sjelfva verket med detta. Den är följaktligen redan bemött. Komitén vill dock här göra en ytterligare erinran. Komitén finner sålunda väl, att hvarje försök att *i allmänhet* subsumera arbetsaftalsbrottet under de redan gifna brottsbegreppen är förfeladt. Men det kan å andra sidan icke förnekas, att beröringspunkter i ett eller annat afseende låta sig påvisas. Så t. ex. innebär, enligt hvad komitén redan påpekat, det handlingssätt, hvartill den aftalsbrytande arbetaren gör sig skyldig, obestriddigen en viss likhet med den oredlige konkursgäldenärens förfarande. Vidare kunna de omständigheter, under hvilka arbetsaftalsbrottet eger rum, vara sådana, att ett inordnande af detta under skadegörelsebrotten eller de allmänfarliga förbrytelserna icke är uteslutet. Från denna synpunkt kan man bedöma det plötsliga nedläggandet af arbetet i företag, der afbrott i arbetets jemna gång medför fara för människors lif eller helsa eller stor värdeförlust.

Det framhålles ofta, att, om arbetsaftalets brytande under några förhållanden skall kunna göras till föremål för straffrättsligt ingrepp, så skall det vara, då verklig allmänfara genom kontraktbrottet kan uppkomma eller verkligt uppkommer. Ej

sällan åberopas till stöd härför analogien med den i utländsk rätt (*tyska* strafflagen § 329, *Frankrikes Code pénal* Art. 292) förekommande bestämmelsen, att enhvar, som åtagit sig leverans till staten af krigs- eller lifsförnödenheter under krigstid eller eljest under tillstånd af nöd, genom blotta underlåtenheten att fullgöra denna sin förpligtelse utsätter sig för strängt straff. Och till utgångspunkt har man företrädesvis tagit de stadganden, som innehållas i den *engelska* rätten, sådan denna tagit sig uttryck i *The Conspiracy and Protection of Property Act* af 1875, (se ofvan sid. 45). Komitén skall nu tillse, om och i hvad mån det kan ligga något befogadt uti att såsom nödvändigt vilkor för straffrättsligt skydd på ifrågasvarande område uppställa allmänfarligheten.

Begreppet allmänfarlighet kan fattas i två olika bemärkelser, en inskränkt och en vidsträcktare. I förra bemärkelsen förstår man med allmänfarligt handlingsätt ett sådant, hvarigenom en omedelbar fara för ett obestämdt antal personers lif, helsa eller egendom uppkommer. I denna mening talar man om allmänfarlighet hos eldsåsättande, åstadkommande af öfversvämning m. m. Allmänfarlighet i vidsträckt mening vidlåder deremot allt handlande, som kan hafva till följd en väsentlig fara för *ett allmänt intresse af hvad slag som helst*. Härvid kommer i betraktande allting, af hvars bestånd *det hela, allmänheten* har väsentligt intresse, så t. ex. utvecklingen af den nationela produktionen, men äfven immaterielt godt, rättssäkerheten, rättens helgd, den allmänna moralen etc. Då man nu, såsom nyss erinrats, velat göra kontraktsbrottets allmänfarlighet till vilkor för straffskydd, har man tagit allmänfarligheten i den förut omnämnda, *inskränkta* bemärkelsen. Det ligger dock påtagligen rätt mycket af ensidighet uti ett dylikt betraktelsesätt. Derest begreppet allmänfarlighet, på sätt nämnts, uppdelas i tvenne skilda arter, skall det säkerligen visa sig ej så litet svårt att i praktiken strängt fasthålla denna skilnad. En handling, som under vissa omständigheter endast strider mot ett allmänt intresse, kan under andra innebära en mer eller mindre omedelbar fara för lif eller helsa eller egendom. Det kan sålunda vara vanskligt nog att afgöra, till hvilken art af allmänfarlighet man skall hänföra t. ex. ett kontraktsstridigt nedläggande af arbetet vid en gas- eller vattenledningsinrättning i en stad eller på annan plats, der ett flertal människor bo, eller vid en allmänt anlita kommunikationsanstalt. Ett dylikt nedläggande af arbetet kan tydligtvis allt efter omständigheterna innebära allmänfara antingen i den ena eller den andra betydelsen eller i beggedera. Om t. ex. funktionärerna vid en jernväg plötsligt nedlägga sina befattningar, skall väl ett sådant förfarande oftast vara af beskaffenhet att leda till allmänfara i den inskränkta bemärkelsen. Men förhållandena kunna äfven vara sådana, att deraf endast beröres allmänhetens intresse af att i vanlig ordning få sitt behof af kommunikationsmedel tillfredsstäldt. Frågan är nu, om icke äfven i sistnämnda fall föreligger ett allmänt intresse, starkt nog att fordra kriminelt ansvar, derest arbetsnedläggandet sker i förening med kontraktsbrott. Detta synes komitén påtagligt. Skall man öfver-

hufvud låta allmänfarligheten vara en utgångspunkt för ordnandet af aftalsskyddet på kriminalrättslig väg, synes det, på grund af det nu sagda, komitén, som om det rigtigaste vore att välja allmänfarligheten i dess vidsträckta bemärkelse. Men komitén hyser stora tvifvelsmål om nödvändigheten af att uttryckligen binda lagstiftningen vid det vilkor, som allmänfarligheten, äfven i dess vidsträckta bemärkelse, innebär. Såsom komitén i det föregående erinrat, fordrar *det offentliga intresset* under vissa förhållanden kriminel bestraffning af arbetsaftalsbrottet. Men en kränkning af det offentliga intresset innebär alltid i viss mån en allmänfara. Redan det enstaka kontraktsbrottet kan innebära sådan fara, om icke för annat, så för det dåliga exemplet skull. Slutligen vill komitén påpeka en ej alldeles oviktig omständighet, som särskildt gäller straffskyddets beroende af allmänfarligheten i inskränkt mening. Ett fasthållande vid detta vilkor kan nemligen leda utöfver målet. Ty derigenom kommer lätt det, som man egentligen vill komma åt — brytandet af ett gifvet löfte — att undanskymmas. Och är detta en gång gjordt, så ligger det nära till hands, att, utan afseende å om kontraktsbrott föreligger eller icke, med straff belägga hvarje sådan sammanslutning af arbetare, som innebär allmänfarlighet. Komitén vill, för tydliggörande häraf, anföra ett exempel. Man tänke sig nemligen, att samtliga medlemmarne af en brandkår i en stor stad äro anställda under sådana förhållanden, att deras kontrakt samtidigt utlöpa, samt att just då kontraktstiden utgår en eldsvåda af hotande dimensioner uppkommer. Om nu medlemmarne i följd af missnöje med aflöningen sammansluta sig och vägra att fortsätta sitt arbete — hvartill de ju onekligen juridiskt äro fullt berättigade — medför detta deras handlingssätt alldeles samma allmänfara, som om de vägrade att fortsätta ett arbete, hvilket de vore lagligen skyldiga att förrätta. Ser man nu den egentliga *straffpolitiska grunden* för bestraffningen af kontraktsbrottet uti den dermed förbundna omedelbara allmänfaran, måste lätt sjelfva kontraktsbrottet te sig såsom en bisak och kriminel bestraffning af medlemmarne af brandkåren framställa sig såsom af behovet påkalladt, vare sig arbetet nedlägges i förening med eller utan kontraktsbrott. Det bör dock ej kunna råda tvifvel om, att brandkårsmedlemmarne i förra fallet äro förtjenta af en annan behandling än i det senare. Strafflagstiftningen fordrar en fast hållpunkt. Och en sådan erbjuder sig uti den kontraktsenliga förpligtelsen.

Härmed är dock ingalunda sagdt, att icke åt allmänfarligheten i inskränkt mening bör tilldelas en stor rol vid bedömandet af kontraktsbrottet från straffrättslig synpunkt. Men enligt komiténs mening bör detta ske genom att af sådant kontraktsbrott, som är förbundet med allmänfara af nämnda beskaffenhet, bilda ett särskildt brott med ett högre straffmätt än eljest.

Ytterligare har mot det föreslagna straffskyddet rigtats den anmärkningen, att detsamma skulle utgöra *en speciallagstiftning, nedsättande för arbetarnes människovärde*. Denna anmärknings innebörd hvilar på följande tankegång: om samhället

icke tror sig med de vanliga civilrättsliga medlen kunna nödga arbetaren att hålla sitt ord, så ställer samhället honom på en lägre ståndpunkt än den, mot hvilken det icke anser sig behöfva tillgripa straffrätten för att få skydd. Ifrågavarande anmärkning är tydligtvis ohållbar. Straffet stadgas ju endast för den arbetare, som bryter aftalet. För öfrigt lemna nämnda tankegång alldeles ur räkningen det obestridliga faktum, att samhället icke kan, huru mycket det än vill, komma någon väg med arbetaren endast med de civilrättsliga hjälpmedlen. Om nu samhället, fastän civilrättsvägen icke hjälper, icke heller vill låta straffrätten fylla bristen, har samhället dermed äfven uttalat, att det icke är af något allmänt intresse, att arbetarne hålla tro och loften. Det vill synas komitén, som om häri låge något för arbetarnes människovärde ännu mera nedsättande, än om de skola kunna medelst straff hållas att fullgöra sin pligt.

För att nu öfvergå till de invändningar, som från *praktisk* synpunkt d. v. s. från lämplighetssynpunkt framstälts mot införande af straffskydd, så kan det först och främst icke bestridas, att en viss svårighet möter uti den omständigheten, *att straffet stundom måste samtidigt rättas mot ett kanske högst betydligt antal individer* Det antagandet är icke uteslutet, att samhället rent af nödgas förklara sig inkompetent att, derest t. ex. förvandlingsstraff skall inträda, internera alla de arbetare, som vid en allmän storstrejk göra sig skyldiga till aftalsbrott. Och intet är naturligtvis mera egnadt att bryta rättens auktoritet än att samhället å ena sidan ställer i utsigt straff för ett visst handlingssätt men å andra sidan slutligen måste låta detta fritt passera. Huru sant detta än må vara, bör det dock, enligt komiténs mening, icke afskräcka från straffskyddet. Redan nu finnes ju strängt straff stadgad för ett förfarande, som så till vida är likställt med aftalsbrytande arbetsinställelse, att samhället på en gång kan i straffrättsligt hänseende nödgas ingripa mot ett oberäkneligt antal individer. Komitén syftar på straffbestämmelserna mot uppror och upplopp. På alla samhällslifvets områden kunna ju inträffa abnorma förhållanden. Men icke får denna möjlighet förhindra åvägabringandet af ett rättsskydd, som i regeln är användbart.

Äfven om den nu antydda svårigheten lemnas å sido, *skall dock* — har man vidare anmärkt — *tillämpning af straffbestämmelser på ifrågavarande område sannolikt endast mycket sällan komma att ega rum och straffbestämmelserna följaktligen endast blifva en lag på papperet.* Det låter sig nemligen, å ena sidan, icke göra att öfverlemna åt åklagaremyndigheterna att äfven utan angivelse från arbetsgifvarnes sida anställa åtal för kontraktsbrott, alldenstund det ligger i sakens natur, att tillförlitlig kännedom om de villkor, under hvilka ett arbetsaftal slutits, är den första betingelsen för möjlighet att anställa åtalet, och dylik kännedom icke rätt gerna kan vinnas annorledes än genom och i sammanhang med angivelse af arbetsgifvaren. Å andra sidan skola de faktiska förhållandena och särskildt tanken på eget intresse lätt förmå arbetsgifvaren att afstå från angivelse och åtal. Angifver

han eller åtalar han sjelf, skall han nemligen lätt blifva utsatt för hat och förföljelse från arbetarnes sida, och af denna orsak skall det blifva svårt för honom att få arbetare. Emedan sålunda aftalsbrottets strafflöshet skall blifva regeln, skola de enstaka fall, då åtal och straff verkligen komma till stånd, framstå så mycket skarpare och lätt gifva upphof till den uppfattningen, att samma rätt icke gäller för alla, samt att det är beroende på tillfälliga omständigheter, om straff för en och samma förseelse kommer att i det ena fallet inträda, i det andra icke.

Den synpunkt, från hvilken man sålunda velat utdöma straffskyddet, synes komitén icke vara hållbar. Det lär visserligen icke kunna undvikas att i regeln öfverlemnas initiativet till straffskyddets användning åt arbetsgifvaren. Men om också i följd häraf under för öfrigt likartade förhållanden det ena aftalsbrottet straffas, det andra förblifver ostraffadt, så är häremot icke annat eller mera att invända än i fråga om alla öfriga förseelser, som endast efter angivelse få af allmän åklagare åtalas. Sådana förseelser finnas ju i allmänhet till ganska stort antal. Förhållandena skola följaktligen ställa sig hvarken sämre eller bättre, då det gäller arbetsaftalsbrott, än då fråga är om andra förseelser, hvilkas bestraffande i första hand ankommer på den omedelbart förorättade.

Vidare förbiser komitén ingalunda, att ett straffhot mot aftalsbrytande arbetare kan få till påföljd, att arbetarne ställa sig obenägna mot ingående af arbetsaftal på längre tid, och att aftalstiderna och uppsägningstiderna i följd deraf göras så korta som möjligt. Särskildt beträffande de yngre, mera obetänksamma elementen bland arbetarne är det fara värdt, att införandet af straff skulle hafva en dylik verkan. Men häremot kan invändas, att det i det stora hela är fördelaktigare med kortvariga aftal, som behörigen respekteras, än med längre tids aftal, som icke hållas i helgd. Den nu påpekade olägenheten skulle också säkerligen visa sig vara af öfvergående art. Komitén är förvissad om, att, efter hand som arbetsklassen inser fördelen af den större ekonomiska trygghet, som arbetsaftal på längre tid bereda särskildt med hänseende till arbetarnes bostadsförhållanden, straffhotet icke skall visa sig i mera väsentlig mån egnadt att göra de korta arbetsaftalen till regel.

Slutligen vill komitén erinra, att redan den omständigheten, att brytandet af arbetsaftal af samhället stämplas såsom brottsligt handlingssätt, säkerligen skall skänka större aktning åt arbetsaftalet, än detta derförutan förmår tillvinna sig. På hvilken straffrättsteori ett lands lagstiftning än må vara byggd, så lär det dock icke kunna bortresonneras, att straffhot och straff verka afskräckande.

Skydd mot arbetsgifvares aftalsbrott.

Komitén öfvergår nu till en redogörelse för de åtgärder, som på lagstiftningens väg vidtagits för att på ett verksamt sätt bereda skydd mot egentligt kontraktsbrott från arbetsgifvarens sida. Såsom redan förut antyds, måste arbetaren

i regeln anses vara med hänseende till arbetsaftalet så till vida fördelaktigare stäld än arbetsgifvaren, som den förre i den senares ekonomiska ställning har större garanti för utfående af sin rätt. Man har emellertid gjort gällande, att det för tillgodoseende af arbetarens intresse icke är tillräckligt att hänvisa honom att i vanlig ordning genomdrifva sitt anspråk. Arbetaren är tvungen att lefva af hvad han genom sitt arbete förtjenar. Bryter nu arbetsgifvaren aftalet, så att arbetaren oförmodadt står utan arbetsförtjenst, kan det bereda honom svårigheter och olägenheter af många slag, om hans förhållande till arbetsgifvaren skall betraktas såsom ett vanligt förhållande mellan borgenär och gäldenär. Det kan åtgå jmförelsevis lång tid, innan arbetaren är i stånd att på rättslig väg utfå hvad honom tillkommer. I synnerhet är detta fallet, om arbetarens fordran afser icke blott verkligent intjent lön utan äfven anspråk på ersättning för den tid, som vid kontraktsbrottet återstått för aftalets giltighet. För den händelse arbetaren erhållit annan anställning under tiden, och arbetsgifvaren på denna grund kräfver utredning angående den verkliga skada, som arbetaren lidit genom kontraktsbrottet, lägges på arbetaren en bevisningsbörd, som kan vara tung nog. Det är uppenbarligen med hänsyn till dessa omständigheter, som *tysk* och *belgisk* lag gifvit arbetaren enahanda rätt till fixt skadestånd, som, enligt hvad förut visats, tillkommer arbetsgifvare gent emot arbetare. Från det föregående må erinras, att den omedelbart på grund af lag inträdande rätten till fixt skadestånd enligt tysk rätt kommer endast sådana arbetsgifvare till godo, som drifva handverk eller fabriker med mindre än tjugu arbetare. Samma begränsning gäller äfven i fråga om arbetares rätt till fixt skadestånd omedelbart på grund af lag. Endast arbetare i handverk och de mindre fabriker ega således nämnda rätt. Jemväl i fråga om det fixa skadeståndets storlek samt valrätt mellan fixt och vanligt skadestånd gäller om arbetaren detsamma som om arbetsgifvaren. Komitén kan därför hänvisa till redogörelsen här ofvan sidd. 27—29. Och då hvad å sid. 29 nämnts om den belgiske arbetsgifvarens rätt till fixt skadestånd i alla delar eger motsvarande tillämpning å arbetaren, torde ett upprepande häraf vara öfverflödigt. — Jemväl den *danska* rätten omtalar fixt skadestånd, fastän i en mera antiqverad form. I det ännu gällande *Placatet om Haandværkslaugene* af år 1812 heter det nemligen: »Dersom nogen Mæster uden lovlig og beføiet Aarsag giver sin Svend Afskeed, uden foregaaende Opsigelse, eller imod den indgaaede Kontrakt, da skal han betale ham 2 Mark (65 öre) daglig for den Tid, der mangler i Opsigelses-Terminen, og Svenden desuagtet være berettiget til at søge Arbeide andensteds».

Förutom det skydd, som må anses ligga uti den fixa skadeståndsrätten, finner man i utländsk lagstiftning äfven kriminelt ansvar för aftalsbrytande arbetsgifvare. Sådant förekommer dock, så vidt komitén har sig bekant, endast i *norsk* och *finsk* rätt samt, beträffande arbetsgifvare i jordbruk, i lagar för *Anhalt* och *Reuss-Gera*. Norges *Lov ang. Forandringer i Haandværkslovgivningen* af år 1881 och

Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m. v. af år 1892 stadga böter, den förra lagen f. o. m. två t. o. m. tvåhundra kronor för mästare, som »ulovligen bortviser Svend eller Arbeider», och den senare författningen f. o. m. fem t. o. m. tvåhundra kronor för sådan arbetsgifvare i fabrik, som »ulovligen afskediger en Arbeider». — Enligt *finsk* lag straffas med böter f. o. m. tio t. o. m. femhundra mark »yrkesidkare, som skiljer biträde eller arbetare från arbetet i annan ordning, än dem emellan ingånget arbetsaftal eller lag vidhandengifver». I sak enahanda bestämmelse är upptagen i 1899 års finska förslag till Lag om näringarne. — Såsom en motsvarighet till det straff, som enligt lagen för *Anhalt* af den 16 April 1899 och för *Reuss-Gera* af den 12 Maj 1900 drabbar »ländliche Arbeiter» (jordbruksarbetare), stadga samma lagar intill sextio marks böter eller fängelse i högst fjorton dagar för deras arbetsgifvare, om desse olagligen afskeda dem utan att förnöja dem i enlighet med aftalet (»ohne denselben die vertragsmässige Vergütung zu gewähren»).

Enligt hvad i det föregående nämnts, tillkommer det skiljedomstolarne i *Syd-Australien* och *Nya Zeeland* att i sina utslag i arbetaretvister utsätta straff för arbetare, som vägrar att ställa sig utslagen till efterrättelse. Med samma befogenhet är domstolen utrustad för att kunna gent emot arbetsgifvarne framtvinga åtljdnad af utslaget.

Hvad *Sverige* beträffar, hade de uti den *äldre* rätten förekommande bestämmelserna om straff för aftalsbrytande arbetare sin motsvarighet uti enahanda bestämmelser för arbetsgifvare, som bröt arbetsaftal. Sålunda innehöll *1720 års Skråordning* följande stadgande: »I fall det fulltyges, någon mästare hafva af egenvillighet hindrat eller nekat en sådan (hos honom anställd) gesäll arbete, så skall han böta 20 daler silfvermynt till lädan och 16 öre för hvarje dag till gesällen». I *1770 års Hallordning* heter det: »Införskrifne arbetare, svenske eller utländske, skola genast emottagas och sysselsättas med sådant arbete, hvartill de antagne äro, af den, som dem förskrifvit; nekar han dertill utan laga skäl, böte 10 daler och sysselsätte icke dess mindre genast den införskrifne arbetaren». Jemväl *Fabriks- och Handtverksordningen* af år 1846 belade med ansvar arbetsgifvares kontraktsbrott. Enligt denna författning var det nemligen fabriksidkare eller handtverkare vid bot sex rdr 32 sk. banko förbjudet att, utan sak eller i annan ordning än i Legostadgan föreskrefves, från tjensten skilja arbetare förr, än den betingade tjenstetiden vore ute. *Nu gällande* författning — 1864 års Näringsförordning — bereder deremot icke aftalet straffrättsligt skydd gent emot arbetsgifvaren.

förebyggandet af kontraktsbrott från arbetstagarnes sida, så äro de åtgärder, hvilka för detta ändamål föreslagits och delvis i större eller mindre mån kommit till uttryck i lagstiftningarne, till antalet icke mindre än tolf, sammanfattade sålunda: förbud mot bestämd tidslängd för arbetsaftalets bestånd; förläknings- och skiljedomsförfarande; personalexekution; fackföreningsansvar för föreningsmedlems kontraktsbrott; décomptesystem och förenkling af skadeståndsrätten; förlust af intjent lön; beslag af rätt till lön; undandragande af fattigunderstöd; arbetsböckers införande; proskriptionssystem; straff och skadeståndspligt för arbetsgifvare i ond tro samt kriminelt ansvar för aftalsbrytande arbetare.

Bland samtliga dessa förslag är det, enligt komiténs förmenande, egentligen endast två, som äro af det praktiska värde, att de böra tillgodogöras för en blifvande lagstiftning i vårt land rörande skydd för arbetsaftalet. Dessa äro décomptesystemet i sammanhang med förenkling af skadeståndsrätten samt kriminelt ansvar för aftalsbrott. I full konsekvens härmed har komitéen funnit, att jemväl för aftalets skyddande åt andra hållet, nemligen mot aftalsbrott af arbetsgifvare, förenklingen af skadeståndsrätten samt kriminelt ansvar tillsammans torde bilda en god grund att bygga på. Komitéen har redan framlagt de skäl, som tala för, och de grunder, som tala mot ifrågavarande skyddsåtgärder. De förra hafva i allmänhet synts komitéen öfvervägande. Berörda skyddsåtgärder ingå därför såsom väsentliga beståndsdelar af den rättsordning, som komitéen tänkt sig böra blifva gällande i fråga om skydd för i behörig ordning ingångna arbetsaftal.

Angående det af komitéen framlagda förslagets allmänna ståndpunkt i förevarande hänseende torde följande böra här anmärkas. Komitéen har ansett det icke kunna vara föremål för någon tvekan, att en ny lagstiftning i ämnet i likhet med nu gällande rätt bör hvila på skadeståndsskyldigheten i vanlig mening såsom det, så att säga, fundamentala skyddsmedlet. Hvarje annan utgångspunkt för en skyddslagstiftning skulle säkerligen stå i strid mot den allmänna rättsuppfattningen och följaktligen vara förfelad. I förslagets 21 § har komitéen i enlighet härmed låtit berörda grundsats, som hittills varit oskrifven lag, komma till tydligt uttryck. Men å andra sidan har komitéen funnit det lika otvifvelaktigt, att en ny lagstiftning i ämnet icke bör lemna oförsökt något medel, som är egnadt att göra skadeståndspligten, så att säga, mera lefvande. Lagstiftningen bör i sin mån verka för, att känslan af ansvar för ingångna förbindelser skärpes. På förevarande område kan lagstiftningen bidra härtill på det sätt, att de former, under hvilka skadeståndsplikten må utkrävas, göras så enkla som möjligt. Såväl arbetsgifvaren som arbetaren böra bibringas en tydlig förnimmelse deraf, att kontraktsbrottet icke kommer att blifva utan påföljd på grund af en hos den skadelidande förefintlig obenägenhet att inleda en besvärlig och kostsam process. Ett enligt komiténs mening lyckligt sätt att göra skadeståndsskyldigheten mera verksam, än den enligt nu gällande rättsordning kan sägas vara, är att tillerkänna kontrahenterna ömsesidig rätt till utbekom-

Förslagets allmänna ståndpunkt.

mande af fixt skadestånd, utan skyldighet att styrka annat än att kontraktsbrott verkligen egt rum. Bestämmelser härom äro upptagna i 22 § af förslaget.

Att i lagstiftningsväg ålägga arbetsgifvaren att bereda arbetaren särskild real-säkerhet för dennes eventuella fordran på skadestånd af arbetsgifvaren torde vara både obehöfligt och stöta på oöfverstigliga praktiska svårigheter. Deremot hyser komitén den uppfattningen, att det med hänsyn till förebyggande af aftalsbrott från arbetstagarnes sida ligger en god tanke uti det flestades i utlandet genom lag reglerade décomptesystemet. De föreslagna stadgandena härom — upptagna i förslagets 15 § — synas komitén kunna blifva till stor nytta såsom kompletterande förslagets skadeståndsregler. Rättigheten för arbetsgifvaren att för nu angifvet ändamål tills vidare delvis innehålla förfallen lön måste emellertid förutsätta, att arbetaren står fullt tryggad mot risken att genom arbetsgifvarens förvällande gå miste om sålunda innehållen lön. Arbetarens rätt dertill bör skyddas genom förmånsrätt oberoende af den tid, under hvilken löneafdragen stått inne. I detta syfte har komitén jemväl utarbetat ett förslag till *Lag angående ändring af 17 Kap. 4 § Handelsbalken*.

Då komitén vidare ansett sig jemväl böra förorda kriminelt ansvar såsom påföljd af kontraktsbrott såväl från arbetsgifvarens som från arbetarens sida, har komitén utgått ifrån, att de sålunda föreslagna ansvarsbestämmelsernas principiella betydelse bör vara att bringa till lifligt medvetande hos kontrahenterna deras skyldighet att godtgöra den skada, som uppkommer genom deras underlåtenhet att fullgöra arbetsaftalet. Äfven härutinnan framträder lagförslagets tendens att låta skadeståndsskyldigheten spela hufvudrolen i fråga om beredande af säkerhet för aftalens bestånd. Komitén har sålunda icke velat betrakta t. ex. den blotta omständigheten, att arbetaren i förtid lemnar arbetet, såsom ett till straff föranledande förfarande utan gjort detta beroende af, att han icke genast vid kontraktsbrottet till arbetsgifvaren gäldar åtminstone det i lagen fixerade skadeståndet. Lemnar arbetaren arbetet under sådana förhållanden, att han hvarken kan eller vill genast på nämnda sätt utjemna sitt ekonomiska mellanvarande med arbetsgifvaren, har han dermed visat, att hans skadeståndsskyldighet icke varit ett tillräckligt verkande motiv för honom att fullgöra sina förpligtelser. Och är detta fallet, synes det komitén otvifvelaktigt, att samhället eger rätt att såsom det yttersta skyddsmedlet tillgripa kriminelt ansvar. Komitén åberopar till stöd härför den utredning angående straffets användbarhet i föreliggande fall, som komitén anslutit till den ofvan lemnade redogörelsen för äldre och gällande rätt i detta ämne. Erinras bör derjemte, att ju allmänare décomptesystemet kommer till användning, desto sällsyntare böra de fall blifva, då arbetsgifvaren behöfver påkalla tillämpning af ansvarsbestämmelsen. Ty i mån som arbetsgifvaren anlitar nämnda system skaffar han sig sjelf säkerhet för, att arbetaren icke kan bryta aftalet utan att på samma gång nödgas till arbets-

gifvaren utgifva, i form af qvittning, det skadeståndsbelopp, som denne är berättigad att fordra.

Slutligen har komitén i sitt förslag (24 §) såsom ett ytterligare skyddsmedel upptagit stadgande om kriminelt ansvar, för den händelse någon direkt förleder arbetsgifvare eller arbetare till kontraktsbrott. Åsigtorna angående befogenheten af kriminell bestraffning af sjelfva aftalsbrottet må vara delade; om det straffvärda uti tredje mans direkta och medvetna ingrepp i arbetsgifvares rätt till en persons arbetskraft eller arbetares rätt att mot fullgörande af arbete förvärfva medel till sitt lifsuppehälle torde ej finnas mer än en mening.

Under det komitén tagit i öfvervägande, hvilka särskilda åtgärder till skydd för arbetsaftal böra införlifvas med vår rätt, har komitén kommit till den bestämda uppfattningen, att ett dylikt införlifvande icke kan eller bör ega rum utan i samband med revision och fullständigande af den svenska lagstiftningen angående arbetsaftal öfverhuvudtaget. Nyttan af skyddsbestämmelser skall blifva ringa eller ingen, om icke rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare genom lagstiftning göres till föremål för en reglering, som gifver detsamma nödig fasthet och styrka. Hvarje aftal eger för visso sitt förnämsta stöd uti de aftalandes fulla och klara insigt om gränserna för hvars och ens rätt på grund af aftalet. Såsom förhållandena utvecklats i vårt land, lemna de i detta hänseende mycket öfrigt att önska. Arbetsaftalen komma oftast till utan verkligt samförstånd mellan kontrahenterna rörande de viktigaste aftalsvilkoren. Att vid sådant förhållande olika uppfattning om rättigheter och skyldigheter och häraf föranledda rättstvister ofta icke kunna undvikas, ligger i öppen dag. Lagstiftningen på förevarande område är icke heller sådan, att den träder supplerande emellan i de fall, der kontrahenterna sjelfva försummat att bringa klarhet i sitt förhållande till hvarandra. För det vanliga civilrättsliga arbetsaftalet finnes egentligen ingen lagstiftning alls. Medan i 1734 års lags Handelsbalk ett särskildt kapitel egnats åt saklegan, iakttaget den tystnad angående det vigtiga aftal, som kallas arbetslega, i den mån icke detta aftal är identiskt med tjenstehjonsaftal. Detta förhållande kan dock hafva sin naturliga förklaringsgrund deri, att vid tiden för nämnda lags tillkomst tjenstehjonslegan var, om också icke den enda, så dock den afgjordt viktigaste formen för aftal om kroppsarbete. *Äldre Lagberedningen* föreslog vidlyftiga bestämmelser om tjenstehjonslega men hade för andra egentliga arbetsaftal endast följande ord: »Betingar man någon till arbete, utan att honom till tjenstehjon lega, derom lände det aftal till efterrättelse, som vid sådant beting gjordt är. Underlåter man å någondera sidan att det uppfylla, gälde skadestånd.» Arbetsaftalet mellan egentliga yrkesidkare och dessas arbetare är visserligen något bättre tillgodosedt. I *Förordningen angående utvidgad näringsfrihet den 18 Juni 1864* äro sålunda åtskilliga lagrum, sammanfattade under rubriken »Om handelsbetjente och arbetare i fabrik, handverk eller annan handtering», egnade åt rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare. Men denna lagstiftning lider af vissa

brister. Sålunda kan det först och främst anmärkas, att förordningen föreskrifver skriftligt kontrakt med vittnen såsom form för aftalets ingående (15 §). Och det synes, som om detta är ett nödvändigt vilkor för att arbetsaftalet öfverhufvud skall blifva att bedöma enligt sagda förordning. Det är emellertid en känd sak, att de fall, då skriftligt aftal upprättas, äro sällsynta undantag. Följden häraf har blifvit den, att flertalet af de arbetsaftal, som ingås, i sjelfva verket saknar stödet af ifrågavarande lagstiftning. Mera betänkligt är dock, att på många håll den meningen synes hafva vunnit insteg, att, om arbetsaftalet ingåtts utan iakttagande af formföreskriften uti berörda förordning, aftalet icke har verkligt bindande karakter och följaktligen icke behöfver hållas längre än en hvar af de aftalande vill. Denna mening är naturligtvis felaktig. Men den utgör dock ett påtagligt bevis för den oklarhet, som råder beträffande den frågan, när ett arbetsaftal är att anse såsom i *behörig ordning* ingånget. Förrän denna oklarhet blifvit undanröjd, tjena särskilda bestämmelser till skydd för arbetsaftalet tydligen icke mycket till. Verkliga aftalsbrott skola fortfarande ega rum, allt under det den aftalsbrytande är i den tro, att han icke varit lagligen bunden. Det torde häraf vara klart, att uppställandet af bestämda regler för ingående af bindande arbetsaftal är en af de viktigaste uppgifterna för lagstiftningen på förevarande område. I detta hänseende torde det icke vara ur vägen, att vid lagstiftningsarbetet särskild uppmärksamhet egnas åt utredning angående den rättsliga verkan, som skall tillkomma arbetsordningar, reglementen o. d. Det är nemligen nu mången gång mer än tvifvelaktigt, om och i hvad mån dylika af arbetsgifvarne utfärdade arbetsordningar etc. äro för arbetarne bindande.

En annan sida af rättsförhållandet, som behöfver ordnas genom lag, om skyddsbestämmelserna skola blifva rätt verksamma, är tiden för arbetsaftalets bestånd. Nu gällande lag bestämmer intet för det fall, att de aftalande underlåtit att uttryckligen träffa öfverenskommelse i denna punkt. Här föreligger, enligt komiténs förmenande, en lucka, som nödvändigt behöfver fyllas.

För att i det särskilda fallet kunna afgöra, huruvida ett arbetsaftal verkligen brutits och således de därför bestämda påföljderna skola inträda, är det icke nog att konstatera, att tiden för aftalets bestånd ännu icke utgått. Det måste äfven utredas, huruvida icke ett handlings sätt, som vid första påseendet uppfyller alla betingelser för kontraktsbrott, i sjelfva verket innebär endast utöfning af en naturlig rätt att i förtid häfva aftalet. Det lär nemligen icke kunna bestridas, att äfven utan stöd i skrifven lag den ene kontrahenten kan uti den andres uppförande eller sätt att fullgöra aftalet ega ett giltigt skäl att å sin sida frånträda detsamma. Men ett önskemål måste det dock vara, att kontrahenterna i detta hänseende hafva tydlig lag att lita till. Om denna så noga som möjligt fastställer vilkoren för hvars och ens rätt att af särskilda orsaker häfva aftalet, vinnes den fördelen, å ena sidan, att kontrahenterna icke till följd af tvifvelsmål om rättigheten att häfva aftalet be-

höfva fortsätta ett förhållande, som kanske blifvit olidligt, och, å andra sidan, att arbetsgifvaren eller arbetaren icke obetänksamt häfver aftalet på en grund, som synes honom fullt tillräcklig men sedermera befinnes icke vara af beskaffenhet att kunna befria honom från påföljderna af kontraktsbrott.

Af det redan anförda torde framgå, att man vid ett lagstiftningsarbete, hvars syfte är att åvägbringa bestämmelser till skydd för i behörig ordning ingångna arbetsaftal, icke lärer kunna undgå att komma in på en behandling af ämnen, som, så att säga, utgöra grundvalen för tillämpning af sjelfva skyddsbestämmelserna. Då nu detta är förhållandet, har det syntts komitén synnerligen lämpligt att taga steget fullt ut och föreslå fullständig reglering uti en ny lag af rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare. Att endast bygga vidare på den grund, som är lagd i 1864 års näringsförordning, och således inskränka sig till en revision af nämnda förordning i hithörande delar, torde icke vara rätta sättet. Hinder härför möter redan af det skäl, att nämnda förordning icke står fullt sjelfständig utan i afseende å förhållandet mellan näringsidkare samt deras biträden eller arbetare jemväl hänvisar till »allmän lag och, der icke träffad öfverenskommelse annorlunda bestämmer, hvad legostadgan i tillämpliga delar innehåller» (17 § 4 mom.) — en hänvisning, hvars sväfvande natur genast faller i ögonen. Men ett ytterligare — och vigtigare — skäl till åstadkommande af en ny lag ligger uti berörda förordnings begränsning till arbetsaftal mellan yrkesidkare och deras i yrket anställda arbetare. De skyddsbestämmelser, som komitén föreslagit, böra emellertid tillgodokomma äfven arbetsaftal i landtbruk och i viss mån aftal utom det egentliga näringslivets område. Här af följer behovet af en gemensam lagstiftning i en ny lag. Denna bör vara en ren civillag, och följaktligen böra ur densamma uteslutas alla sådana stadganden, som äro af *offentligt-rättslig* natur. Liksom sådana redan gjorts till föremål för särskild lagstiftning — komitén erinrar om lagarne angående skydd mot yrkesfara samt om minderårigas och kvinnors användande till arbete i industrien — är det tydligt, att detta kommer att ske äfven framgent, i den mån nya eller ändrade bestämmelser af sådan natur påkallas.

I I kap. af förslaget bestämmes området för lagens giltighet. Redan rubriken till den föreslagna lagen gifver vid handen, att denna icke omfattar *alla* slag af arbetsaftal. Inledningsvis har redan antydts, att lagen afser endast sådana arbetsaftal, som gå ut på produktivt arbete i egentlig mening. Detta torde äfven tydligt framgå af det sätt, på hvilket komitén i förslagets 1 § betecknat de olika kategorier af arbetsgifvare, på hvilka lagen syftar. Dessa äro att hänföra till tvenne hufvudgrupper. Den ena utgöres af arbetsgifvare, som hafva produktiv verksamhet till sitt näringsyrke och för bedrivande af detta behöfva främmande arbetskraft («arbetsgifvare i jordbruk, handel eller annat näringsyrke»). Den andra hufvudgruppen utgöres af arbetsgifvare vid vissa företag, som de icke i egenskap af yrkesidkare utföra. Komitén har väl ansett, att lagen i första hand bör reglera det yrkesmessiga

*Lagförslagets
tillämpnings-
område.*

arbetsförhållandet såsom företrädesvis varande i behof af sådan reglering. Men på samma gång har komitén funnit, att skilnaden mellan yrkesmessig och icke yrkesmessig verksamhet icke bör tillmätas så stor betydelse, att den senare under inga förhållanden skulle beröras af lagen. Nämda skilnad är stundom mera en teoretisk än en i verkligheten framträdande olikhet. Vissa företag äro både till beskaffenhet och omfattning sådana, att den dervid sysselsatta arbetarepersonalen uti den omständigheten, att företaget i arbetsgifvarens hand icke innebär utöfning af ett yrke, icke har någon anledning att sjelf betrakta sin ställning annorlunda, än om företaget vore en särskild yttring af arbetsgifvarens yrkesmessiga verksamhet. Arbetsprestationerna äro desamma, anställningen lika stadigvarande. Arbetets planmessiga och jemna utöfning är ett nödvändigt vilkor för ändamålets vinnande. Vådan af löslighet i arbetsförhållandet motiverar här lika väl som inom den egentliga yrkesdriften bestämmelser till skydd för arbetsaftalet. Naturligtvis har det ej varit möjligt för komitén att åstadkomma en uttömmande uppräknig af alla arbetsföretag af beskaffenhet att böra falla under lagen. Endast de mest typiska och faktiskt mest förekommande arbetsföretagen hafva uttryckligen omnämnts. Och med den ledning, som härigenom lemnats, bör det ej vara förenadt med större svårigheter att i det speciela fallet afgöra, huruvida ifrågavarande lag skall erhålla tillämpning å ett visst arbetsföretag. Tydligt är, att hus-, väg-, vattenbyggnads, vattenafledningsm. fl. företag *kunna* i arbetsgifvarens hand innebära utöfning af yrkesmessig verksamhet. Exempelvis må endast anföras det fall, att husbyggnadsföretaget utföres af en yrkesbyggmästare. Denne tillhör den förstnämnda hufvudgruppen af i lagförslaget afsedda arbetsgifvare. I ändamål att framhålla, att med orden »arbetsgifvare vid jernvägs- eller spårvägsdrift eller vid hus- etc.» afses tillfällig, icke yrkesmessig arbetsgifvare, har komitén framför ordet arbetsföretag tillsatt ordet *särskildt*. Härigenom skall nemligen utmärkas, att fråga här icke är om ett led uti en serie likartade företag, som arbetsgifvaren har till yrke att utföra.

Vare sig arbetsgifvaren är yrkesman eller icke, kan tydligtvis den erforderliga främmande arbetskraften lemnas honom af personer, som stå till honom i förhållande af tjenare till husbonde. I tjenarens åligganden ingår att prestera allt skäligt arbete, som föresättes honom af husbonden; är nu denne yrkesman, eller utför han eljest arbetsföretag af ofvan nämnd beskaffenhet, kan till skäligt arbete komma att hänföras äfven sådant arbete, hvaraf husbonden i och för sitt yrke eller dylikt arbetsföretags utförande har behof. Det är uppenbarligen icke meningen, att den nu föreslagna lagen skall sträcka sina verkningar in på det område, som regleras af den särskilda tjenstehjonslagstiftning, hvilken är eller kan komma att blifva gällande. Komitén har emellertid ansett detta böra komma till tydligt uttryck i lagen, dervid komitén tillika förutsatt, att det förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare, som för närvarande ligger under vederbörlig behandling, kommer att upphöjas till lag. Likaså har det synts komitén uppenbart, att den föreslagna lagen

icke bör utgöra rättesnöret för sådana arbetare, hvilkas arbetsskyldighet grundar sig på offentlig tjänsteställning. OrdnanDET af deras förhållande till arbetsgifvaren tillhör den offentliga rätten.

Beträffande särskildt arbetsaftalen inom yrkesdriften, så har komitén utgått ifrån, att aftal inom samtliga yrkesgrenar böra komma under den föreslagna lagen, dock med undantag för sjömansaftalet. För detta skola Sjölagens bestämmelser lända till efterrättelse. Dessutom har äfven lärlingsaftalet undantagits. Detta aftal, som hufvudsakligast förekommer inom handtverket men äfven kan användas i fabriksdriften, är ett blandadt arbets- och läroaftal. Arbetsgifvarens rättighet att mot ersättning tillgodogöra sig främmande arbetskraft är här förbunden med skyldighet att lemna lärlingen nödig yrkesundervisning. Den omständigheten, att den unge arbetarens yrkesuppfostran sålunda till stor del är lagd i arbetsgifvarens hand, föranleder helt naturligt dertill, att rättsförhållandet mellan denne och lärlingen är att bedöma i viss mån annorlunda än det vanliga arbetsförhållandet och delvis måste följa andra regler än detta. Komitén har sig också bekant, att, sedan 1895 års Riksdag i skrifvelse till Kongl. Maj:t anhållit om utarbetande och framläggande för Riksdagen af förslag till lärlingslag för handtverkerierna inom landet, Kongl. Maj:t anbefalt Kommerskollegium att till Kongl. Maj:t inkomma med utlåtande i anledning af Riksdagens berörda framställning, samt att Kommerskollegium den 3 Juli 1900 afgifvit dylikt utlåtande. Då sålunda frågan om en lärlingslag redan kommit till behandling i särskild ordning, har för komitén saknats anledning att taga reglerna för lärlingsaftalet under ompröfning.

Deremot har den föreslagna lagen i en annan rigtning utvidgats utöfver näringsförordningens räckvidd. I den förra har nemligen, i olikhet mot näringsförordningen, jemväl jordbruksnäringen medtagits. Näringsförordningens hufvudsyfte har varit att ordna utöfningen af den industriela och kommersiela yrkesdriften. En naturlig följd häraf är, att i densamma icke kunnat beredas plats för bestämmelser angående arbetsaftalet mellan jordbruksidkare och deras arbetare. För detta skulle ju för öfrigt legostadgan gälla. Emellertid hafva tidsförhållandena undergått sådan förändring, att den egentliga tjenstehjonslagstifningen icke längre kan anses tillräcklig att fylla behovet af en lagstiftning för arbetsaftalet inom jordbruksnäringen. I jordbruket sysselsättas i allt högre grad arbetare, som icke med arbetsgifvarne slutit aftal på sådana villkor, att tjenstehjonslagstifningen kan vinna tillämpning. Mera tillfälliga arbetsaftal, afseende sånings-, rensnings-, skörde-, trösknings- och dylikt arbete, höra allt mera till vanligheten. Enligt komiténs förmenande finnes intet skäl, hvarför icke sådana yrkesarbetares rättsliga ställning bör ordnas i sammanhang med andra yrkesarbetares. Behovet af aftalsskydd är detsamma.

Den industriela yrkesdriften sammanfattas i näringsförordningen under orden »fabrik, handtverk eller annan handtering». Dessa kategorier motsvaras i förslaget af orden »annat näringsyrke». Mot bibehållandet af näringsförordningens uttryck

kan nemligen anföras, att begreppen fabrik, handverk och handtering hvarken ega den nödiga fastheten inbördes eller tillsammans bilda en tillräckligt uttömmande beteckning för samtliga olika grenar af industriel verksamhet. Det finnes sålunda rörelser, hvilka icke utan tvång på språket kunna hänföras till vare sig fabrik, handverk eller handtering. Det i förslaget använda uttrycket torde deremot uppfylla anspråken såväl på fullständighet som på nödig precision och återfinnes för öfrigt redan i näringsförordningen. Denna använder nemligen sjelf på åtskilliga ställen, der fråga är både om den kommersiela och den industriela yrkesdriften, uttrycken »handel eller annat näringsyrke», »handel eller annat näringsfång».

I likhet med hvad som skett i åtskilliga senare författningar — såsom t. ex. 1889 års lag om skydd mot yrkesfara samt 1900 års lag angående minderårigas och qvinnors användande till arbete uti industrielt yrke — har i förslaget hänsyn måst tagas jemväl till sådana fall, då en viss rörelse drifves på yrkesmessigt sätt, utan att dock arbetsgifvaren är i egentlig mening yrkesidkare. För stat och kommun kan det ju ofta af åtskilliga skäl — ekonomiska och andra — vara af särdeles stor vigt att hafva produktionen af vissa förnödenheter i sin egen hand. Sålunda är staten sjelf arbetsgifvare i fråga om tillverkning af militära förnödenheter (gevär, krut), liksom kommuner och municipalsambällen ej sällan sjelfva förse sig med sina behof af gas, elektricitet m. m. Ingen tvekan bör råda derom, att den föreslagna lagen bör omfatta äfven arbetsaftal i dylika, icke såsom näring drifna rörelser, under förutsättning likvisst, att arbetaren icke innehar offentlig tjensteställning. För undvikande af allt missförstånd har detta särskildt uttalats uti 2 mom. af förslagets 1 §.

Såsom redan förut nämnts, äro från lagens tillämpning uteslutna aftal om sådant arbete, som icke är rigtadt på egentlig produktion, detta ord taget i så vidsträckt bemärkelse, att derunder inbegripes äfven omsättningsproduktion och transportverksamhet. Äfven inom den egentliga produktionen, sålunda bestämd, företer emellertid arbetet åtskilliga gradationer, allt från det enkla, mera mekaniska arbetet och till sådana arbetsprestationer, som förutsätta en hög grad af teknisk bildning och förkunskaper. I vidsträckt bemärkelse äro visserligen de, som utföra arbete, samtliga arbetare. Men det ligger i sakens natur, att från lagstiftnings-synpunkt en bestämd skilnad måste göras emellan dem, som enligt det vanliga språkbruket kallas arbetare, och personer, som innehafva en eller annan högre anställning i produktionens tjenst. Denna anställning kan vara sådan, att dess innehafvare är att jemnställa med utfvare af de s. k. fria yrkena (läkare, artister, informatorer etc.) Af sådan beskaffenhet är t. ex. den tekniske ingeniörens, kontorschefens, prokuristens och bokhållarens anställning. De arbetsaftal, som dessa ingå, måste fortfarande bedömas efter allmänna rättsgrundsatser. Det är för visso en ganska svår fråga, huruledes från förevarande synpunkt gränsen skall dragas mellan arbetsaftal, som skola komma under den föreslagna lagen, och

sådana, som böra falla utanför densamma. Komitén tror sig dock hafva uti 3 mom. af förslaget 1 § gifvit en anvisning härutinnan, som skall möjliggöra ett riktigt besvarande af frågan i hvarje särskildt fall.

Vidare torde böra påpekas, att de arbetsaftal, hvarom den föreslagna lagen handlar, äro sådana, vid hvilka arbetsförpligtelsens hufvudsakliga föremål är sjelfva arbetandet. Genom aftalet garanteras icke, såsom vid arbetsbetinget, åstadkommandet af ett visst, färdigt arbetsresultat. Lagens begränsning till aftal af förstnämnda art torde framgå ej mindre af de i 1 § angifna tidsbestämmelserna än äfven af den i förslaget 9 § intagna bestämmelsen, att arbetaren under arbetets utförande skall vara underkastad arbetsgifvarens myndighet, ledning och tillsyn.

Specialmotiv.

Förslag till lag om vissa arbetsaftal.

I KAP.

Om arbetsaftal, hvarå denna lag eger tillämpning.

Beträffande bestämmelserna i 1 § hänvisas till den allmänna motiveringen sidd. 61—65. Utöfver hvad denna innehåller torde här endast böra erinras, att i fråga om arbetsaftal, som ingås för bestämd tid, denna kan vara bestämd antingen till dagen (t. ex. aftal för en vecka, fjorton dagar, ett halft år etc.) eller med hänsyn till ett visst faktiskt förhållande, inträffandet af en eller annan omständighet eller dylikt.

Komitén har med sådana samhällen, som enligt lag äro verkliga kommuner — städer, köpingar, landtkommuner — likställt municipalsamhällena. Dessa hafva, ehuru de icke äro kommuner, uti vissa i lag närmare angifna hänseenden befogenhet och beslutanderätt, så som om de vore sjelfständiga kommuner. Enahanda förhållanden, som föranleda de egentliga kommunerna att idka produktiv rörelse, göra sig gällande i fråga om municipalsamhällena. Å andra sidan kunna så beskaffade samhällen som större bysamhällen och stationssamhällen icke i detta sammanhang komma i betraktande. Dessa samhällen äro nemligen icke korporationer i laglig mening och kunna följaktligen icke *såsom samhällen* förvärfva rättigheter eller ikläda sig skyldigheter. Inrättas i en större by eller i ett stationssamhälle till invånarnes gemensamma bästa t. ex. ett gasverk eller annat dylikt verk, är detta därför att bedöma såsom ett helt och hållet enskildt företag, tillkommet under sådana förhållanden, att de dervid anställda arbetarne hafva till arbetsgivare antingen ett antal enskilda personer eller ett bolag eller annan sammanslutning för ekonomiskt syfte.

II Kap.

Om ingående och uppsägning af arbetsaftal.

I II kap. äro intagna bestämmelser angående *dels* villkoren och formerna för ingående och upplösning af arbetsaftal, *dels* arbetsgifvarens och arbetarens befogenhet att bestämma aftalets innehåll i åtskilliga hänseenden och *dels* arbetsgifvarens och arbetarens rättsliga ställning till hvarandra i sådana fall, då beträffande en väsentlig punkt — tiden för arbetsaftalets bestånd — sjelfva aftalet icke är tillräckligt fullständigt.

I 3 § uttalas den grundsatsen, att kontrahenterna ega fritt bestämma aftalsvillkoren i den mån ej den föreslagna lagen eller annan författning inskränker denna frihet. I förslaget har arbetsaftalets materiella innehåll angifvits med orden »lön, tid för arbetsaftalets bestånd och öfriga villkor.» I samtliga dessa hänseenden äro inskränkningar i aftalsfriheten föreslagna af komitén; beträffande »öfriga villkor» äro dylika inskränkningar redan stadgade i författningar, som icke komma att beröras af lagförslaget. Att öfverhufvud inskränkningar i aftalsfriheten kunna stadgas, beror derpå, att en obegränsad aftalsfrihet lätteligen skulle kunna leda till kränkning af åtskilliga allmänna intressen, som under alla förhållanden böra tillvaratagas. Hela den s. k. arbetareskyddslagstiftningen i egentlig mening hvilat på ett sådant allmänt intresse, nemligen vården om arbetarnes lif och helsa samt framtida arbetsduglighet. I vårt land har nämnda lagstiftning erhållit uttryck i särskilda lagar angående skydd mot yrkesfara, minderårigas användande i arbete vid fabrik, handverk eller annan handtering samt minderårigas och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke. Ett aftal t. ex., hvarigenom kvinna eller minderårig förbinder sig till arbete å tider af dygnet, då de enligt sistsagda lagar icke få användas till arbete, är tydligtvis i denna del utan rättslig verkan. Allmänna strafflagens förbud mot söndagsarbete innebär likaledes en i förevarande lagrum afsedd begränsning utaf aftalsfriheten. De inskränkningar härutinnan, som komitén ansett sig böra föreslå, röra, såsom redan antydts, bland annat lönen och tiden för arbetsaftalets bestånd; dessutom hafva i förslaget (16 §) intagits föreskrifter med syfte att begränsa arbetsgifvarens rätt att stadga penningplikt såsom äfventyr för arbetares öfverträdelse af ordningsregler samt att disponera öfver penningmedel, som arbetaren på grund af sådan öfverträdelse mister. I fråga om lönen har komitén uti 14 § af den föreslagna lagen förordat en inskränkning, som har sin grund i faran af s. k. trucksystem. Beträffande tiden för arbetsaftals bestånd begränsas aftalsfriheten i tvenne särskilda hänseenden. Först och främst har sålunda i 6 § uttalats, att kontrahenterna skola vara med hvarandra likställda i fråga om skyldighet att verkställa

3 §.

uppsägning. Komitén tror, att ett stadgande härom skall i hög grad bidra till att åstadkomma ett godt förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare. Intet torde vara mera egnadt att skärpa motsatsen mellan arbetsgifvarnes och arbetarnes intressen än ett aftal på sådana villkor, att t. ex. arbetsgifvaren förbehåller sig rätt att när som helst häfva arbetsaftalet utan uppsägning, men arbetaren ålägges skyldighet att verkställa uppsägning. Råder på detta sätt olikställighet mellan kontrahenterna, får arbetaren lätt den uppfattningen, att arbetsgifvaren vill hafva alla fördelar på sin sida. Den härigenom alstrade misstron motverkar lätt en eljest förefintlig benägenhet hos arbetaren att lojalt fullgöra arbetsaftalet. Ifrågavarande stadgande, som har sin motsvarighet i åtskilliga utländska lagar, torde fylla ett äfven hos oss känt behof. Den andra begränsningen i fråga om rätt att bestämma tiden för aftalets bestånd omförmäles i 7 §. Komitén håller före, att hvarken arbetsgifvare eller arbetare bör kunna binda sig för huru lång tid som helst. Då det nemligen, å ena sidan, strider mot den personliga friheten att för en mera afsevärd del af lifslängden binda sig till arbete hos en annan, och det, å andra sidan, för en arbetsgifvare, hvars yttre lefnadsförhållanden efter aftalet undergått väsentlig förändring, skulle kunna kännas hårdt att vara bunden vid aftalet en längre tid, har komitén föreslagit, att ingen af kontrahenterna skall vara skyldig att stå vid aftalet längre än tre år. Att, såsom i gällande näringsförordning skett, fastslå en viss tidslängd, tre år, utöfver hvilken arbetsaftalet under inga förhållanden får sträckas, synes komitén olämpligt och obehöfligt. Hvardera kontrahentens intresse torde vara tillräckligt tillgodosedt derigenom, att han får rätt att påyrka, att ett aftal, som i och för sig eger bindande kraft längre än tre år, upplöses, sedan minst tre år förflutit. I följd häraf har komitén föreslagit, att i förevarande fall uppsägning kan ske efter det två och ett halft år förflutit, samt att uppsägnings-tiden skall vara sex månader. Stadgandet i fråga torde vara af mindre betydelse i fråga om vanliga arbetare, hvilkas arbetsaftal sällan afse längre tid än tre år, än i fråga om arbetsförmän och personer i dermed jemförlig anställning. Med de in-skränknningar, som nu nämnts, äro arbetsgifvare och arbetare i fråga om arbetsaftalets materiela innehåll oförhindrade att ordna rättsförhållandet efter godtfinnande.

4 §.

I 4 § behandlas frågan om sättet för ingående af arbetsaftal. Hur önskvärdt det än vore, att arbetsaftalen i allmänhet upprättades skriftligen, kan det dock tydligtvis icke blifva tal om att fordra skriftligt kontrakt såsom nödvändig form för aftalet. Då emellertid, å andra sidan, det formlösa muntliga aftalet obestriddligen icke erbjuder tillräcklig trygghet mot uppkomsten af tvister angående aftalsvilkoren, har man flestades i utlandet gått en medelväg sålunda, att vid större industriela företag (fabriker, större verkstäder) arbetsgifvaren åligger att utfärda särskilda arbetsordningar (fabriksordning, verkstadsreglemente). Dessa skola innehålla — utom föreskrifter angående medel att förebygga skada å person eller egendom — jemväl bestämmelser af civilrättslig natur, såsom angående tiden för

arbetsaftalets bestånd, arbetstidens längd och arbetstimmarnes fördelning, tiderna för lönens betalning o. d., äfvensom föreskrifter angående iakttagande af ordning och skick inom arbetsområdet. Enligt komiténs mening kunna förhållandena i vårt land icke för närvarande sägas vara sådana, att upprättandet af arbetsordning skäligen bör åläggas arbetsgifvaren såsom en oeftergiftig skyldighet. Komitén har sig bekant, att åtminstone i större fabriker och andra industriella företag arbetsordningar ganska allmänt äro i bruk — ett förhållande, som tyder på, att arbetsgifvarne af sig sjelfva kommit till insigt om nyttan af arbetsordningar. Deremot har komitén ansett det vara af synnerligen stor vigt att få till stånd tydliga bestämmelser angående villkoren för, att en af arbetsgifvaren utfärdad arbetsordning skall blifva rättsligt bindande ej mindre för arbetaren än för arbetsgifvaren. Arbetsordningarne innehålla ofta detaljerade bestämmelser om kontrahenternas rättigheter och skyldigheter och utgöra sålunda en sammanfattning af aftalsvilkoren. Vid antagande af arbetare i företag, der arbetsordningar äro utfärdade, tillgår ofta så, att arbetsordningen mer eller mindre uttryckligt lägges till grund för aftalet. Villkoren för detta bestämmas sålunda helt enkelt genom en hänvisning till arbetsordningen. Men för att aftalet skall kunna sägas vara grundadt på verkligt samförstånd mellan arbetsgifvare och arbetare rörande aftalsvilkoren, måste berörda hänvisning ske under sådana former, att arbetaren får full kännedom om hvad han åtager sig. Komitén har på grund häraf föreslagit, att ett exemplar af arbetsordningen skall tillställas arbetaren före eller vid aftalets afslutande, såvida ett bindande aftal på de vilkor, arbetsordningen innehåller, skall anses hafva kommit till stånd. Uppenbart är, att kontrahenterna kunna rörande en eller flera punkter sluta särskildt aftal vid sidan af arbetsordningen och med ett från denna afvikande innehåll. För sådant fall gäller naturligtvis den särskilda öfverenskommelsen, hvilket i förslaget uttalats genom orden »annorlunda ej aftalats.» Det är vidare sjelfklart, att, derest arbetsordning skulle innehålla någon mot den föreslagna lagen eller annan författning stridande bestämmelse, denna icke blifver bindande.

En arbetsordning, som lagts till grund för aftal med vissa arbetare, kan tydligtvis icke af arbetsgifvaren ensidigt ändras eller förses med tillägg med den verkan, att det nytillkomna innehållet utan vidare skall lända till efterrättelse för nämnde arbetare. Träffas icke särskild öfverenskommelse i anledning af ändringen eller tillägget, skall arbetsordningen i sitt ursprungliga skick gälla, så länge det bestående arbetsaftalet varar. Är detta slutet för bestämd tid, bör sålunda dennas utgång först afvaktas. För den händelse åter tiden för aftalets bestånd är beroende på uppsägning, torde det, enligt komiténs förmenande, ställa sig mest praktiskt att ordna saken så, att det öfverlemnas åt arbetaren att uppsäga sitt aftal, derest han icke vill arbeta på de nya villkoren. Förrän den tid, som för denne arbetare gäller såsom uppsägningstid, gått till ända, kan naturligtvis icke under några förhållanden den nya arbetsordningen mot hans vilja lända till efterrättelse gent

emot honom. Men lika tydligt är, att denna uppsägningstid icke får börja att löpa omedelbart efter det arbetaren erhållit kännedom om den nya arbetsordningen. Han kan med fog göra anspråk på någon tid till öfvervägande, huruvida han i följd af de förändrade förhållandena bör lemna sin anställning eller icke. Komitén, som härvidlag haft att mot hvarandra afväga arbetsgifvarens och arbetarens berättigade intressen, håller före, att en tid af ett dygn, efter det genom arbetsgifvarens försorg ett exemplar af den nya arbetsordningen tillstålts arbetaren, utgör tillräcklig tid för denne att fatta sitt beslut.

Med föreskriften i 2 mom. af förevarande lagrum åsyftas, att arbetarne jemväl under arbetstiden skola ega tillfälle att i fall af behof taga närmare kännedom om aftalsvilkoren.

Slutligen vill komitén påpeka, att, liksom den föreslagna lagen öfverhufvudtaget icke afser att reglera förhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare från offentlig-rättslig (arbeterskydds-) synpunkt, den arbetsordning, hvarom i förevarande lagrum talas, icke har någon gemenskap med de ordningsföreskrifter, som viss arbetsgifvare jemlikt 2 § 4 mom. i 1889 års lag om skydd mot yrkesfara är pliktig att hafva anslagna i arbetslokal och som skola innehålla hvad arbetarne äro skyldiga att iakttaga för att undvika olycka eller ohälsa i arbetet. Föreskrifter af dylikt slag beröra icke *arbetsaftalet* utan afse skyldigheter, som ligga utom området för arbetsgifvares och arbetares dispositionsrätt. En erinran härom förekommer dessutom i förslaget 9 § 3 mom.

5 §.

Enligt förslaget kan arbetsaftalet ingås för bestämd tid eller tills vidare. Aftal på bestämd tid kan vara förenadt med det villkor, att, derest ej inom viss tid uppsägning sker, aftalet förnyas för den ursprungliga tiden eller för annan tid. Derest sådant villkor icke fästs vid aftalet, håller komitén före, att aftalet också bör upphöra att gälla vid den öfverenskomna tidens slut, äfven om uppsägning ej skett. I detta hänseende har komitén således icke ansett sig böra intaga samma ståndpunkt som i fråga om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare; orsaken härtill är, att uppsägningen såsom medel att förmå kontrahenterna att i tid ordna för sig med hänseende till sitt behof, den ene af arbetskraft och den andre af arbete, icke lär kunna anses hafva samma betydelse i fråga om det egentliga arbetsaftalet som beträffande tjänsteaftalet mellan husbönder och tjenare. 1864 års näringsförordning föreskrifver icke uppsägning såsom villkor för aftalets upphörande, och komitén veterligen har det icke heller framstålts såsom ett önskemål, att näringsförordningen i förevarande afseende måtte ändras. — Aftalas om arbete tills vidare, kan detta ske med villkor, att aftalet skall kunna å ömse sidor häfvas när som helst eller endast viss tid efter uppsägning.

I 5 § har komitén föreslagit hvad som i fråga om tiden för arbetsaftalsbestånd bör gälla, för den händelse arbetsgifvare och arbetare, hvilka icke träffat öfverenskommelse om bestämd aftalstid, antingen alldeles underlåtit att träffa någon

bestämmelse angående aftalets varaktighet eller — om aftalet är tillsvidareaftal — försummat att närmare bestämma villkoren för upplösning af aftalet. Vid bestämmandet af uppsägningstiden i dessa fall har komitén utgått ifrån, att denna tid bör motsvara gängse praxis. Och, enligt hvad komitén kunnat utröna, synes denna länge hafva gått i den riktning, att aftalen mestadels ställas på fjorton dagars uppsägning.

Det händer ej sällan, att en arbetare, efter det tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, utan nytt aftal fortsätter att arbeta i ett företag, der hans arbetskraft fått en för honom passande användning. Låter nu arbetsgifvaren, med vetskap härom, arbetaren utan vidare fortsätta arbetet, har äfven den förre å sin sida ådagalagt en önskan, att rättsförhållandet mellan honom och arbetaren fortfarande skall ega bestånd. Men det obestämda uti deras rättsställning kan lätt föranleda till tvister. På grund häraf har komitén ansett, att lagen bör i kontrahenternas ställe reglera förhållandet. Och då det nu förutsatta fallet erbjuder stor likhet med det fall, att vid ingäendet af ett arbetsaftal öfverenskommelse icke träffas om bestämd tid för dettas bestånd, torde det vara naturligt att äfven för förstnämnda fall fastslå en ömsesidig uppsägningstid af fjorton dagar.

Angående 6 § hänvisar komitén till hvad som anförts under 3 § här ofvan.

6 §.

Hafva arbetsgifvare och arbetare träffat aftal för så lång tid, som i 7 § omförmäles, får det tydligen för de flesta fall antagas, att den ene eller den andre eller begge haft något speciellt intresse af den långa tiden för aftalets bestånd. Men nödig hänsyn till detta intresse kräfver då också, att den rätt att uppsäga aftalet, som, enligt hvad förut nämnts, bör tillgodokomma enhvar af kontrahenterna, endast bör få utövas med iakttagande af en i proportion till den aftalade tiden bestämd uppsägningstid. Det är från denna synpunkt, som komitén föreslagit uppsägningstiden till sex månader.

7 §.

I förslaget till Lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare har komitén hemställt, att omyndig, som fyllt aderton år, i anseende till den då inträdande större omdömesförmågan skall ega att på egen hand, oberoende af målsman, sluta tjensteaftal. Någon anledning att i detta hänseende göra skilnad emellan omyndig tjenare och sådan omyndig, som vill ingå arbetsaftal enligt den nu föreslagna lagen, förefinnes icke. Jemte det komitén i följd häraf föreslagit, att, i olikhet med hvad 1864 års näringsförordning stadgar, den fulla handlingsfriheten i fråga om slutande af arbetsaftal skall för omyndig arbetare inträda vid uppnädd aderton års ålder, har konsekvensen bjudit, att ett af målsman för omyndig arbetare slutet arbetsaftal under inga förhållanden skall kunna binda arbetaren utöfver nämnda åldersgräns.

8 §.

III Kap.

Om arbetsgifvares och arbetares rättigheter och skyldigheter.

III Kap. innehåller en sammanfattning af åtskilliga rättigheter, som tillkomma, och skyldigheter, som åligga arbetsgifvare och arbetare gent emot hvarandra. Af arbetsaftalets egenskap af fritt aftal följer visserligen, att innehållet och omfånget af deras ömsesidiga rättigheter och förpligtelser bero på öfverenskommelse. Men det är dock tydligt, att det förhållande, hvori kontrahenterna genom aftalet komma till hvarandra, i och för sig, oberoende af hvarje öfverenskommelse, skapar rättigheter och skyldigheter af olika slag. Det är i första hand dessa, af arbetsaftalets egen natur härflytande rättigheter och skyldigheter, som afses i förevarande kapitel (9—13 §§). Dessutom innehåller kapitlet (14—16 §§) en del föreskrifter, hvilka funnits nödiga för att få arbetsgifvarens och arbetarens ekonomiska mellanvarande närmare preciseradt särskildt för de fall, då aftalet sjelft icke lemna tillräcklig ledning i berörda hänseende.

Af innehållet i 9—13 §§ återfinnes åtskilligt redan i gällande näringsförordning, om också delvis i annan form. För de mera väsentliga skiljaktigheterna mellan nämnda förordning och lagförslaget skall här nedan redogöras.

9 §.

Då arbetsaftalet till sin grundkarakter är ett rent ekonomiskt aftal, torde näringsförordningens bestämmelse, att arbetsgifvaren eger *husbondevälde* öfver arbetaren, icke kunna sägas vara fullt förenlig med aftalets natur. Denna gifver i och för sig icke anledning att tillerkänna arbetsgifvaren större befogenhet, än som ligger deri, att arbetaren under arbetet skall vara underkastad arbetsgifvarens myndighet, ledning och tillsyn. Näringsförordningen inskränker för öfrigt sjelf i väsentlig grad arbetsgifvarens husbondevälde, ty i förordningen uttalas, att arbetaren icke mot sin vilja kan användas till annat göromål eller ärende, *än som tillhör yrket*. Sistnämnda ord hafva i förslaget utbytts mot orden »som anses oförenligt med hans befattning». Grunden härtill har varit den, att ordet yrke syntes komiten allt för vidtomfattande. Den allt mera utsträckta arbetsfördelningen inom yrkena har haft till naturlig följd, att arbetarne till stort antal utbildade sig för någon speciel verksamhet inom ett visst yrke. Gränsen torde dock icke böra göras alltför snäf, i följd hvaraf arbetaren bör vara fritagen endast från sådant arbete, som verkligen kan sägas vara oförenligt med hans befattning.

10 §.

Arbetare, som är i arbetsgifvarens hus och kost, intager en helt annan ställning till arbetsgifvaren än den arbetare, som endast i och för arbetet kommer i beröring med arbetsgifvaren. Den förre — i regeln en handverksarbetare — tillhör arbetsgifvarens husfolk och torde därför kunna göra anspråk på att vid in-

träffande sjukdom åtnjuta förmånen af samma omvårdnad, som husbonde är skyldig att egna sin tjenare.

Åt 11 § har komitén gifvit ett vidsträcktare innehåll, än motsvarande lagrum i näringsförordningen eger. Det har nemligen funnits nödigt att särskildt framhålla arbetarens trohetspligt samt hans skyldighet att fogligt bemöta kamrater, att varsamt umgås med eld och att undvika allt, som kan medföra olycksfall för honom sjelf eller andra. Dessutom har komitén i erfarenhetens vittnesbörd haft en anledning att uttryckligen erinra derom, att arbetaren bör visa sin arbetsgifvare trohet särskildt derutinnan, att han icke yppar yrkeshemlighet.

11 §.

Det ligger i sakens natur, att arbetsgifvaren icke alltid är i tillfälle att sjelf leda arbetet, för att nu icke tala om sådana fall, då till följd af ett visst företags omfattning arbetsgifvaren är tvungen att fördela arbetets ledning på olika händer. Ett uttryckligt stadgande om rätt för arbetsgifvaren att sätta annan i sitt ställe till ledning af arbetet har emellertid, för undanrödjande af ovisshet derutinnan, ansetts erforderligt, liksom, å andra sidan, tydligt uttryck i lag bör gifvas åt den grundsatsen, att arbetare, der ej annorlunda öfverenskommits, är skyldig att i egen person utföra sitt arbete.

13 §.

Innehållet i 14 § kan icke i någon mån sägas stå i strid mot den karakteristik af arbetsaftalet, som lemnats i förslagets 1 §. Det heter här, att arbetaren åtager sig att arbeta under bestämd tid eller tills vidare. Detta är väsentligt för sådana arbetsaftal, å hvilka lagen skall ega tillämpning. Men den ersättning, som skall tillkomma arbetare, hvilken binder sig för bestämd tid eller tills vidare, behöfver naturligtvis icke därför nödvändigt beräknas efter tid (timpenning, dagaflöning, månadslön etc.) utan kan äfven utgå per styck (betingsarbete) eller på annat sätt.

14 §.

På rätten till arbetslön kan det icke inverka, om arbetare, hvars lön beräknas efter tid, faktiskt icke sysselsättes i det företag, der han är anställd, om blott arbetaren står till arbetsgifvarens förfogande. Så länge aftalet gäller, skall vid sådant förhållande lönen utgå. För den tid, han ej stått till arbetsgifvarens förfogande, bör han icke vara berättigad till lön.

I åtskilliga utländska lagar förekomma vidlyftiga bestämmelser angående förbud mot s. k. trucksystem. Det utmärkande för detta system är, som bekant, att arbetaren i stället för kontant aflöning erhåller sitt vederlag i form af allehanda naturaförnödenheter eller anvisningar på sådana. Då emellertid arbetsgifvaren härigenom lätt får tillfälle att, direkt eller indirekt, obehörigen skaffa sig ekonomiska fördelar på arbetarnes bekostnad, hafva lagstiftningarne ingripit mot systemet, åtminstone mot en alltför vidsträckt tillämpning af detsamma. I vårt land torde emellertid förhållandena icke för närvarande motivera en mera omfattande lagstiftning på förevarande område. Så till vida torde dock lagstiftningen böra ingripa, att, i den mån öfverenskommelse träffats om kontant lön, anvisningar å penningar eller varor icke få ersätta, helt eller delvis, den kontanta lönen.

- 15 §. I 15 § har komitén upptagit bestämmelser, bland annat, om tillämpning af det s. k. décomptesystemet. Under hänvisning till redogörelsen här ofvan sidd. 27—31 vill komitén här tillika framhålla, *att* tillämpningen af detta system måste öfverlemnas åt kontrahenternas fria öfverenskommelse; *att* bestämmelser emellertid böra lemnas för det fall, att öfverenskommelse ej träffats; *att* décompterna i allmänhet icke lära kunna sättas högre än till en femtedel af den förfallna lönen; *att* summan af på en gång innestående décompter föreslagits till samma belopp, hvartill det i 22 § omnämnda s. k. fixa skadeståndet högst kan uppgå, motsvarande lönen för tolf arbetsdagar, *samt att*, derest den i sista mom. af förevarande lagrum stadgade skyldigheten att erlægga ränta skulle i något fall visa sig kräfva en alltför omständlig och tidsödande räkenskapsföring, det bör vara lätt för arbetsgifvaren att med arbetaren komma öfverens om något annat, enklare sätt att tillgodogöra honom det belopp, hvartill hans räntefordran skulle uppgå.
- 16 §. En begränsning af arbetsgifvarens rätt att stadga penningplikt eller vite som påföljd för arbetares öfverträdelse af ordningsföreskrift är påkallad dels af arbetarnes ekonomiska villkor i allmänhet och dels af behovet att så mycket som möjligt förebygga anledningar till missnöje och tal om öfvergrepp från arbetsgifvarnes sida. Att, såsom i en eller annan utländsk lag skett, bestämma maximum för plikten till en dags lön, synes förfeladt redan därför, att öfverträdelsen ofta består uti försen ankomst till arbetsstället; utgör nu äfventyret härför förlust af hela daglönen, kan arbetaren deraf lätteligen taga sig anledning att hela dagen blifva borta från arbetet. Med hänsyn särskildt till det fall, att arbetaren är anställd mot lön per styck, och hans dagliga arbetslön således icke är på förhand bestämd eller bestämbar, har det funnits nödvändigt att alternativt bestämma plikten i förhållande till det belopp, hvartill den kontanta lönen för dagen *kunnat uppgå*. Utan uttryckligt stadgande torde vara uppenbart, att utgifvande af sådan plikt ej förminskar arbetsgifvarens rätt till skadestånd.
- 17 §. I gällande näringsförordning nämnes intet om skyldighet för arbetsgifvare att lemna arbetare intyg, motsvarande tjenarnes orlofsedlar. Då emellertid en arbetare vid sökandet af ny anställning har stort behof och gagn af dylikt intyg, bör det ej råda något tvifvel om, att arbetsgifvaren skall vara skyldig att på begäran utgifva sådant. Lemnar arbetaren olofligen sin anställning, innan tiden för aftalets bestånd gått till ända, bör deremot arbetsgifvaren icke billigtvis kunna åläggas att förse arbetaren med intyg af ifrågavarande beskaffenhet. Beträffande frågan om innehållet i dylikt intyg har komitén ansett det icke vara tillrädligt att berättiga eller förpligta arbetsgifvaren att äfven utan särskild begäran af arbetaren intyga något om dennes sätt att fullgöra sina åligganden. Det torde nemligen icke kunna påstås, att en dylik rättighet eller skyldighet är af något allmänt intresse påkallad, såsom deremot förhållandet kan anses vara i fråga om tjenare.

Slutligen torde böra här anmärkas, att komitén ingalunda afsett att i för-

slaget lemna en uttömmande framställning af de rättsregler, som bestämma rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare i följd af arbetsaftalet. Till den del sådana regler icke i förslaget upptagits, måste man derföre fortfarande vända sig till den allmänna obligationsrätten. Af denna torde sålunda framgå t. ex., att arbetaren icke är ansvarig vare sig för sådant fel i arbetet, som berott på bristfälligt beskaffenhet hos de af arbetsgifvaren tillhandahållna råämnen eller redskap, eller för sådan försämring eller slitning af redskap, som uppkommit af ett regelmässigt bruk deraf, eller för sådan förlust, som uppkommit genom våda; att sedan ett färdigt arbete aflemnats och emottagits, arbetaren icke vidare är ansvarig för fel i arbetet; att om aftal ej träffats om aflönings storlek, domstolen eger bestämma denna efter hvad för sådant arbete i orten vanligen gifves o. s. v.

IV Kap.

Om aftalets upplösning i vissa fall.

I hvad mån 1864 års näringsförordning tillåter legostadgans analogiska tillämpning i fråga om rätt för arbetsgifvare och arbetare att af särskilda orsaker häfva ett arbetsaftal, är i anseende till förordningens sväfvande uttryck ganska tvifvelaktigt. Lika obestriddigt som det emellertid är, att under vissa förhållanden en dylik rätt måste anses vara för handen, lika nödvändigt torde det vara att gifva arbetsgifvare och arbetare full visshet om de förhållanden, som grunda sådan rätt. De skäl, som enligt komiténs förmenande böra berättiga *arbetsgifvaren* härtill, äro upptagna i 18 och 19 §§ af förslaget, medan skälen för *arbetare* att häfva aftal återfinnas i 20 §.

Angående flertalet af de arbetare, som skulle komma under den föreslagna lagen, gäller, att deras arbetsgifvare jemlikt Fattigvårdsförordningen äro skyldige att under den tid, arbetsaftalet varar, ansvara för deras försörjning, så att de ej falla fattigvården till last. Så är fallet med fabriks-, handtverks-, bruks- och grufarbetare. Försörjningspligten omfattar äfven deras hustrur och minderåriga barn. Om nu sådan arbetare råkar i långvarig sjukdom, kan det lätt leda till obillighet, om arbetsgifvaren, som ju icke kan tillgodogöra sig hans arbetskraft, skall vara tvungen att under en tilläfventyrs ganska lång tidrymd försörja arbetaren och hans familj. Efter viss tid bör alltså arbetsgifvaren kunna häfva aftalet, desto hellre som han kan blifva nödsakad att genast antaga och aflöna annan arbetare i den sjukes ställe.

18 §.

De i 19 § upptagna grunderna sammanfalla i det stora hela med motsvarande, i förslaget till Lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare omförmälda skäl. Skiljaktigheter finnas dock, hufvudsakligen grundade derpå, att arbe-

19 §.

taren i regeln icke kommer i det närmare förhållande till arbetsgifvaren, som är utmärkande för tjenarens ställning till husbonden. En arbetare, som är i arbetsgifvarens hus och kost, står dock i berörda hänseende tjenaren ganska nära. Med fästadt afseende härå har komitén icke kunnat undgå att gent emot en på dylika villkor anställd arbetare gifva arbetsgifvaren en något vidsträcktare rätt än eljest. Sålunda afses i 7 mom. förhållanden, hvilka skola kunna åberopas endast mot arbetare, som tillhör arbetsgifvarens husfolk. Af de öfriga momenten torde endast 3 och 6 kräfva särskild motivering. I förstnämnda moment omnämnes bland annat otrohet mot arbetsgifvaren. Äfven den, som stjälar, snattar etc., gör sig skyldig till otrohet, om brottet föröfvas mot arbetsgifvaren. Men otrohet är ett betydligt vidsträcktare begrepp. Det innefattar nemligen alla handlingar af trolöshet, straffbara enligt strafflagen eller icke. Så t. ex. gör sig den, som yppar yrkeshemlighet, skyldig till otrohet. Vidkommande 6 mom. må erinras, att i 16 § af förslaget förutsättes, att arbetsgifvaren i första hand använder *penningplikt* såsom skyddsmedel mot öfverträdelse af ordningsföreskrift. Med fästadt afseende härå synes det icke lämpligt, att dylik öfverträdelse redan första gången skulle kunna föranleda rätt att omedelbart häfva aftalet. Denna rätt bör vara betingad deraf, att arbetaren tilldelad varning visat sig fruktlös.

Uti de i 5 och 7 mom. omförmälda fall har komitén ansett rätten att häfva aftalet icke böra begränsas inom den för de öfriga fallen bestämda preskriptionstiden. Är arbetare oduglig eller oskicklig till åtaget arbete, torde en bestämmelse om preskriptionstid icke vara erforderlig, då det ju måste ligga i arbetsgifvarens eget intresse att så fort som möjligt skilja sådan arbetare från arbetet, derest icke arbetsgifvaren vill behålla honom just för att ställa honom på förbättring. Beträffande arbetare, som lider af venerisk sjukdom, må påpekas, att det kan vara ganska vanskligt att afgöra, om och när sjukdomen antagit en så svårartad karakter, att arbetsgifvaren icke längre kan behålla arbetaren.

20 §.

Jemväl de grunder, hvilka arbetaren skall kunna åberopa för rätt att häfva aftalet, sammanfalla i det stora hela med hvad förslaget till Lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare i detta hänseende innehåller. Beträffande de särskilda momenten vill komitén fästa uppmärksamheten derå, att det visserligen både i 3 och 7 mom. är fråga om, att arbetaren i arbetet utsättes för fara till lif eller helsa, men att det dock är helt olika förhållanden, som i det ena och det andra fallet bereda arbetaren rätt att häfva aftalet. I 3 mom. är grunden till denna rätt arbetsgifvarens handlingsätt. I 7 mom. är det deremot arbetets egen beskaffenhet, som grundar rätten. Vissa yrken äro i och för sig lifs- eller helssofarliga. Arbetare, som med full kännedom härom tager anställning i sådant yrke, betingar sig tydligtvis i regeln relativt stora löneförmåner just med hänsyn till yrkesfaran och bör följaktligen icke kunna på nämnda grund utan vidare lösa sig från aftalet. Annorlunda är förhållandet, om visst åtaget arbete visar sig med-

föra fara, som icke kunnat — vare sig i allmänhet eller af den arbetare, hvarom fråga är — vid aftalets ingående förutses. — Ett arbetsaftal, enligt hvilket lönen skall utgå efter det utförda arbetets myckenhet (betingsarbete), är så till vida olika ett arbetsaftal med lön efter tid, att vid det förra arbetsgifvarens rättighet att fordra arbete af arbetaren är förbunden med skyldighet att sätta denne i tillfälle att arbeta. Vid betingsarbete bör därför arbetaren ega rätt att häfva aftalet, såväl då han icke utfår sin intjenta och förfallna lön, som då han icke får tillräcklig sysselsättning.

V Kap.

Om ansvar och skadestånd för öfverträdelse af denna lag; så ock om rättegången.

Endast uti vissa af de i 19 och 20 §§ omförmälda fall är grunden till aftalets häfvande sådan, att den, som häfver aftalet, bör ega anspråk på skadestånd. Om aftalet häfves till följd af omständighet, som omtalas i 19 § 4, 5 eller 7 mom., kan det icke sägas, att arbetaren gjort sig skyldig till sådant uppsåtligt handlingssätt, att han utöfver den olägenhet, som aftalets häfvande innebär för honom, dessutom bör drabbas af skadeståndsskyldighet. Beträffande åter innehållet i 20 §, så kan det ofta bero på rent tillfälliga, af arbetsgifvaren helt och hållet oberoende omständigheter, att han icke kan på bestämd tid utgifva lön eller andra betingade förmåner, eller att han faktiskt blifver urståndsatt att bereda betingsarbetare tillräcklig sysselsättning. Skulle nu dylika — i 20 § 4 och 5 mom. förutsätta — händelser bereda arbetaren, jemte rätt att häfva aftalet, äfven skadeståndsrätt, skulle det materiellt rätta lätt komma att trädas för nära. Uti det fall, som afses i 7 mom. af 20 §, kan det ej gerna blifva fråga om skadeståndspligt.

21 §.

I 22, 23 och 24 §§ har komitén sammanfört de direkta och indirekta skyddsmedel mot egentligt kontraktsbrott, hvilka komitén, enligt redogörelsen i den allmänna motiveringen, funnit sig böra föreslå jemte décomptesystemet. Komitén hänvisar till berörda motivering. Det fixa skadeståndet har komitén ansett böra rättas efter den tid, som för aftalets giltighet återstått. Dock har en begränsning syntts nödig, och har komitén härvid trott två veckor eller tolf arbetsdagar kunna anses såsom den längsta tid, för hvilken skadestånd bör utgå. För att ej låta det fixa skadeståndet, som jemväl skall verka såsom ett vite, blifva allt för obetydligt och således overksam, har komitén trott det minsta skadeståndet böra sättas till lönen för två dagar. De i sista mom. af 23 § tillagda orden »der ej gerningen är med svårare straff särskildt belagd» syfta på sådana fall, då arbetarens aftalsbrott såsom sådant antingen redan är belagdt med ansvar i gällande strafflag eller också skulle komma att bedömas enligt den af komitén föreslagna Lag angående ändring af 19 och 25 Kap. Strafflagen.

22, 23 och 24 §§.

25 §. Komitén har icke ansett nödigt att bibehålla de i nu gällande lag upptagna föreskrifteåna om ansvar för underlåtenhet att fullgöra särskilda, af arbetsaftalet härflytande förpligtelser. Att den i 25 § af förslaget omförmälda underlåtenhet bör medföra ansvar, följer deraf, att arbetsgifvarens förpligtelse med hänseende till utgifvande af intyg kan sägas vara en skyldighet lika mycket mot det allmänna som mot den enskilde arbetaren. Meddelas i sådant intyg bättre vitsord, än arbetaren förtjenat, är ansvaret redan bestämdt i 22 kap. 17 § Strafflagen. Beträffande det skadestånd, som må tillkomma arbetaren, innehåller förslaget ingen bestämmelse. Detta har sin naturliga orsak deri, att i förevarande fall rätten till skadestånd följer de i 6 kap. Strafflagen gifna allmänna regler för skadestånd på grund af brottslig gerning.

Inom komitén har jemväl uppkastats förslag om upptagande af en straffbestämmelse för arbetare, som yppar yrkeshemlighet. Då emellertid en sådan bestämmelse tydligen bör afse jemväl andra personer än de i förslaget afsedda och alltså torde hafva sin rätta plats i allmänna strafflagen, samt ansvarsbestämmelsen ej är att anse såsom ett skydd för arbetsaftalet såsom sådant, har komitén icke framlagt något förslag i förevarande hänseende.

Alldenstund den af komitén föreslagna lagen icke skall omfatta lärlingsaftalet, har komitén tydligtvis måst gifva föreskriften om upphäfvande af 1864 års näringsförordning sådan affattning, att lärlingsaftalet icke beröres deraf. — Af rent praktiska skäl torde det vara nödigt bestämma, att alla före den dag, då i anledning af förslaget ny lag kan komma att träda i kraft, ingångna aftal om arbete *tills vidare* omedelbart skola komma under lagens tillämpning.

Förslag till lag angående ändring af 17 Kap. 4 § Handelsbalken.

Rörande detta förslag torde komitén endast behöfva hänvisa till hvad derom i den allmänna motiveringen (sid. 58) blifvit anfördt.

Förslag till lag angående ändring af 19 och 25 Kap. Strafflagen.

19 Kap. 22 §. Vid sidan af förslaget till Lag om vissa arbetsaftal har komitén utarbetat ett särskildt förslag till Lag angående ändring af 19 och 25 kap. Strafflagen. Orsaken härtill har varit den, att de bestämmelser om kriminelt ansvar för aftals-

brott, som förstnämnda förslag innehåller, af nedan angifna skäl icke äro tillfyllestgörande för alla fall af aftalsbrott utan för vissa sådana torde böra ersättas med andra. Ett arbetsaftal kan nemligen af arbetaren brytas under sådana förhållanden, att det icke gerna kan ifrågasättas att, såsom uti hufvudförslaget skett, tillmäta underlåtenheten att utgifva skadestånd någon väsentlig betydelse för straffbarhetens inträdande. Komitén erinrar, hurusom ofta, särskildt inom den egentliga industrien, ett noggrant fullgörande af åtaget arbete på hvarje hand är af största vikt för undvikande af faror för människor och egendom. Ett plötsligt öfvergifvande af arbetet kan blifva ödesdigert icke blott för det industriela företagens bestånd utan äfven för människors lif och helsa. Såsom exempel härå må anföras, att den, hvars arbete består i skötandet af en ångmaskin i en fabrik, lemnar sin post utan att tillse, att elden under pannan släckts, eller att värden derom öfvertages af annan, eller att arbetare, som har till åliggande att sköta pumpverket i en grufva, utan vidare öfvergifver arbetet, medan folk är nere i grufvan. I förra fallet kan lätteligen uppstå explosion, i det senare förödelse genom öfversvämning. Ett fall, då till följd af aftalsbrott visserligen icke människors lif eller helsa behöfver stå på spel men deremot egendom af stort värde kan gå förlorad, föreligger, då arbetarne nedlägga sitt arbete, innan råämnen hunnit passera ugnar, kärl eller ledningar. Arbetets afstannande kan blifva liktydigt med råämnenas och maskinernas totala förstöring. Enligt allmän lag kan redan nu nedläggandet af arbetet under sådana omständigheter som de nämnda medföra straff enligt 14 och 19 kap. Strafflagen. Men härför erfordras först och främst, att skada verkligen sker, och vidare, derest fråga är om skada å person, att denna är af viss svårare beskaffenhet, samt, ifall skadan är egendomsskada, att den närmast skadegörande orsaken är åsättande af eld. Det synes emellertid komitén, som om det allmänna rättsmedvetandet kräfver, att ett åsidosättande af arbetspligten under angifna förhållanden icke lemnas ostraffadt, äfven om det i ett gifvet fall stannar vid *fara* för människor eller egendom. Har en arbetare af arbetsgifvaren stälts på en plats, som förutsätter förtroende för den förre, och sviker han detta, så att i följd deraf fara för människor eller egendom uppstår, så läser i sjelfva verket för arbetarens bestraffning föreligga alldeles samma skäl, som öfver allt föranledt bestämmelser om ansvar å sjöman, som genom rymning bryter sitt arbetsaftal. Det måste dock tydligtvis förutsättas, att arbetaren bort kunna inse verkningarne af aftalsbrottet, hvarjemte, då fråga är om skada å egendom, endast grof skada å sådan torde böra komma i betraktande. Händelsen kan vidare ofta vara den, att viss arbetares aftalsbrott ensamt för sig icke är af beskaffenhet att medföra fara i ofvan angifna hänseenden utan först i förening med andra arbetares aftalsbrott har denna verkan. Så t. ex. kan en allmän arbetsinställelse medföra fara för råämnenas förstöring, utan att det enstaka kontraktbrottet behöft föranleda dertill. Det skulle dock gifvetvis vara att betydligt förringa verkan af straffbestämmelsen, om icke den enskilde arbetarens

aftalsbrott, äfven der det endast i förening med andras medför faran, vore att belägga med straff.

Enär ett aftalsbrott under nu angifna omständigheter icke blott berör förhållandet mellan arbetaren och arbetsgifvaren utan kan såsom en allmänfarlig förseelse sträcka sina verkningar långt derutöfver, har komitén ansett påföljderna för dylikt aftalsbrott böra upptagas uti den allmänna strafflagens 19 kap. och sålunda böra gälla alla arbetsaftal, äfven sådana, som icke beröras af komiténs hufvudförslag.

Komitén erinrar särskildt derom, att förslaget icke uteslutande hänför sig till de aftal, hvarå Lagen om vissa arbetsaftal skall ega tillämpning. Sådan fara, som i berörda lagrum afses, är visserligen företrädesvis förbunden med industriela företag men kan naturligtvis lika väl uppkomma t. ex. inom jordbruket. Redan på grund deraf, att jordbruksarbetaren i regeln lyder under den särskilda tjenstehjonslagstiftningen, är det gifvet, att ifrågavarande lagrum bör ega tillämpning äfven å tjensteaftal mellan husbönder och tjenare. — Det handlingssätt, som utgör det brottsliga enligt förevarande lagrum, har betecknats såsom ett öfvergifvande af arbetet. Härigenom utmärkes, att icke blott egentligt kontraktsbrott, d. v. s. verkligt lemnande af anställning, kan föranleda till bestraffningen. Äfven arbetare, som blott går ifrån sitt arbete under de i lagrummet angifna förhållanden, bör vara underkastad bestraffningen.

19 Kap. 23 §. För att bereda ofvanberörda stagande lämplig plats inom 19 kap. strafflagen har nuvarande 22 § i detta kapitel nedflyttats och betecknats med 23 §.

25 Kap. 23 §. Komitén har icke heller kunnat undgå att från synpunkten af skydd egna speciel uppmärksamhet åt sådana arbetsaftal, vid hvilka arbetet är afsedt att komma ett eller annat allmänt intresse omedelbart till godo. Det torde icke kunna förnekas, att behovet af laga skydd i sådant fall är mera kämbart, än om en enskild person skall draga nyttan af arbetet, eller detta eljest i första hand tjénar ett enskildt intresse. Det kan först och främst vara fråga om arbete i sådana företag, som enligt sin egen natur hafva till syfte att omedelbart gagna en större eller mindre allmänhet. Sådana företag äro t. ex. enskilda jernvägs- och kanalanläggningar, som afse att tillgodose ett allmänt behof och därför förklarats skola åtnjuta samma skydd som statens. Men vidare komma i betraktande företag, som enligt sin natur kunna komma till stånd lika väl för enskild persons räkning som för tillgodoseende af en menighets behof. Det är ju intet ovanligt, att en menighet utöfvar viss produktiv verksamhet i ändamål att vissa menighetsbehof härigenom skola blifva säkrare och kanske äfven bättre tillgodosedda, än om menigheten i hvarje fall skulle såsom konsument vara hänvisad till enskilda producenter. Komitén behöfver endast erinra om produktion af sådana förnödenheter som gas eller elektricitet, om tillhandahållande af vatten, om besörjande af renhållning m. m. Om nu en större eller mindre allmänhet vant sig vid att få sina behof af gas, vatten etc. genom det allmännas försorg på ett regelbundet sätt tillgodosedda, kan det tydligtvis leda

till högst afsevärda olägenheter, om allmänheten plötsligt går miste om dessa förnödenheter till följd deraf, att de vid företaget anställde arbetarne bryta sina arbetsaftal. Olägenheterna för de enskilda samhällsmedlemmarna kunna blifva till vådor för det hela. En arbetsinställelse vid en stads brandkår kan sålunda få vidtgående följder, liksom t. ex. det plötsliga nedläggandet af arbetet vid gasverket i en stor stad kan medföra personliga obehag samt under vissa förhållanden äfven föranleda till olyckor och befordra brottsligt handlingssätt.

Icke sällan hafva klagomål försports deröfver, att lagstiftningen icke erbjuder tillräckligt verksamma medel att förebygga godtyckligt inställande af arbetet vid sådana anläggningar, inrättningar och verk, som ofvan angifvits. För komitén synes det också klart, att en brist i lagstiftningen härutinnan verkligen förefinnes, och att denna brist bör afhjelpas. Hvad sättet härför beträffar, har komiténs uppfattning varit den, att aftal om arbete af nu ifrågavarande slag böra skyddas genom kriminela påföljder i likhet med förseelser i allmänhet. Det gäller här alldeles för stora intressen för att icke samhället skulle anlita berörda magtmedel utan vilkor. Från skyddssynpunkt böra sålunda dessa aftal särskiljas från de arbetsaftal, hvarå den af komitén föreslagna Lagen om vissa arbetsaftal skall ega tillämpning. Vid härför uppkommen fråga, hvarest dessa kriminela påföljder rätteligen böra hafva sin plats, har det syntts komitén mindre lämpligt att upptaga dem i sistberörda lag, äfven om det arbetsaftal, som genom nämnda påföljder skall skyddas, i och för sig är af sådan beskaffenhet, att det skulle komma under sagda lag. Det faller sig naturligast att betrakta ifrågavarande aftal såsom aftal om offentlig tjänsteställning och i enlighet härmed dess brytande såsom tjänsteförseelse. Vid en öfversigt af innehållet i 25 kap. Strafflagen finner man, att redan nu åtskilliga aftalsbrott af det slag, hvarom för närvarande är fråga, kunna bestraffas enligt lagrum uti nämnda kapitel. Först och främst är detta fallet beträffande jernvägs- och vattenbyggnader. I 15 § afhandlas en förseelse, vid hvilken det brottsliga handlingssättet kan bestå just uti arbetets öfvergifvande. Brottet föreligger nemligen, då embetsman vid statens kanal eller slussverk eller annan sådan vattenbyggnad eller jernvägsanläggning underlåter eller försummar hvad honom, till förekommande af olyckshändelse, åligger att iakttaga, så att skada lätteligen ske kan. Öfvergifver sådan statens embetsman sitt arbete under omständigheter, hvilka icke äro så svåra, som i nämnda lagrum förutsättes, äro de allmänna bestämmelserna i 16 och 17 §§ tillämpliga. Enligt 22 § 2 mom. skall 15 § för der afsedt fall lända till efterrättelse äfven gent emot person, som är anställd vid jernvägsanläggning etc., tillhörig enskild person, menighet eller bolag. Deremot saknas straffbestämmelser, motsvarande innehållet i 16 och 17 §§, för den händelse sådan person gör sig skyldig till öfvergifvande af arbetet under andra förhållanden än de uti 15 § afsedda. Konsekvensen synes emellertid fordra, att äfven i sistsagda fall arbetets

öfvergifvande betraktas såsom tjänsteförseelse. Uti den af komitén föreslagna nya §:n (23 §) har också denna uppfattning kommit till uttryck.

Ser man vidare till innehållet uti 22 § 1 mom., framgår det, att på grund af detta lagrum med dess vidsträckta ordalydelse åtskilliga personer, som innehafva anställning vid sådana inrättningar och verk som stads eller annan kommuns brandkår, gasverk etc., i straffrättsligt hänseende äro likställda med stats-embetsmän. Å andra sidan finnes onekligen anledning till tvekan, huru långt man rätteligen har att sträcka tjänstemannabegreppet enligt berörda lagrum. Emellertid torde en hvar, som tagit anställning vid brandkåren, gasverket etc., derigenom få anses hafva kommit i sådan ställning till det allmänna, att han, oberoende af anställningens högre eller lägre beskaffenhet, är att betrakta såsom den der inträdt i ett offentligt tjänsteförhållande. Det kunde då synas, som om det enklaste varit att föreslå sådan ändrad lydelse af 22 § 1 mom., att deraf fullt tydligt framginge, att lagrummet afsåge innehafvare af anställning äfven af nu ifrågavarande art. Men ett sådant förfaringssätt skulle, med fästadt afseende å naturen af de straffarter, som äro stadgade i 16 och 17 §§, nödvändiggöra en ändrad lydelse jemväl af sistsagda begge lagrum. Då detta emellertid vore mindre lämpligt, har komitén ansett, att 25 kap. Strafflagen bör utvidgas med en ny § af det innehåll, komitén föreslagit.

Hvad komitén vid utläggningen af 1 § i förslaget till Lag om vissa arbetsaftal erinrat om nödvändigheten att likställa municipalsamhällena med de egentliga kommunerna eger motsvarande tillämpning i fråga om förevarande lagrum.

Enligt bestämmelse i 18 § af 25 kap. Strafflagen skall, derest förbrytelse, som i 16 eller 17 § sagd är, tillika innefattar annat uppsåtligt brott eller sådant vållande, hvarå straff efter sagda lag följa bör, den i 4 kap. 2 § lemnade föreskriften angående sammanläggning af straff lända till efterrättelse. Konseqvensen synes då fordra, att 4 kap. 2 § — och icke 4 kap. 1 § — skall tillämpas, jemväl då den tjänsteförseelse, som skulle komma att bestraffas enligt den nya 23 § i berörda kapitel, tillika innefattar annat uppsåtligt brott eller sådant vållande, hvarå straff efter strafflagen följa bör. Komitén har på grund häraf gifvit 23 § ett andra moment, öfverensstämmande med innehållet i 18 § af ifrågavarande kapitel.

RESERVATIONER.

Särskildt yttrande af Herrar *Dickson*, *Sjöholm* och *Falk*:

Då fråga är om att bereda skydd mot aftalsbrott, anse vi, att man ej bör lemna obegagnadt det medel, som består i ansvar och ersättningsskyldighet för arbetsgifvare, som i sitt arbete använder arbetare, hvilken han vet vara för samma tid bunden till arbete hos annan. Vi hafva därför ansett, att vid 24 § bort fogas ett moment af denna lydelse:

Lag samma vare, der arbetsgifvare i sitt arbete antager arbetare för tid, under hvilken denne, arbetsgifvaren vederligen, är förpligtad till arbete hos annan.

Komiterade hafva i 111 § stadgat förbud för arbetare att yppa yrkeshemlighet. Enligt vår åsigt bör för öfverträdelse af denna pligt stadgas ansvar. Den omständighet, att en sådan bestämmelse lämpligen borde afse jemväl andra personer än de i förslaget afsedda och således helst hafva sin plats i den allmänna strafflagen, synes dock ej böra utgöra hinder för att i det förslag, som nu framlägges, intaga en ansvarsbestämmelse af den omfattning, det åt komiterade lemnade uppdrag medgifver. Vi anse oss således böra framlägga förslag till en så lydande §:

Yppar arbetare yrkeshemlighet, och framgår ej af omständigheterna, att han om den hemlighet erhållit kännedom å tid, då han icke varit anställd i arbetsgifvarens arbete, böte från och med tjugu till och med tvåhundra kronor. Sker det för att göra skada eller begagnar han sig af sådan hemlighet till egen eller annans fördel, dömes till böter från och med femtio till och med femhundra kronor eller till fängelse från och med en till och med sex månader.

Af berörda förslag påkallas emellertid den ändring i 26 §, att åtal för yppande af yrkeshemlighet endast skall handläggas vid allmän domstol. Förseelsens art och straffets beskaffenhet synas påkalla, att åtalet ej handläggas vid polisdomstol eller poliskammare.

Särskildt yttrande af herr *Wold*:

I nedannämnda punkter har jag uttalat en mening, som afviker från den af komiténs flertal omfattade:

8 §.

Ehuru jag hyser den åsigt, att ytterligare bestämmelser böra i lag upptagas angående omyndig arbetares rättsställning, har jag dock, enär ämnet väl lämpar sig för en särskild behandling, icke velat påyrka, att något förslag i detta afseende nu måtte framläggas. Till stöd för min nämnda åsigt torde emellertid här få i korthet anföras följande.

Den omyndige arbetaren intager i vår rätt en privilegierad ställning genom det i 19 kap. 1 § Ärfdabalken intagna stadgandet, att myndling, som fyllt femton år, eger att sjelf råda öfver egendom, som han genom eget arbete förvärfvar. Motsvarande stadganden i t. ex. tysk och fransk rätt innehålla blott, att den omyndiges föräldrar icke ega rätt att njuta afkomst af sådan egendom, men förvaltningsrätten tillkommer målsmannen. För målsmannen till den i yrke anstälde myndlingen, som vanligen saknar alla andra tillgångar, utgör vår lags nyssnämnda stadgande ofta ett bestämdt hinder att i uppfostringssyfte inverka på myndlingen. Huru illa denne än använder sina intjenta medel, kan målsmannen oftast icke göra något dervid. Lagen fordrar af målsmannen, att han skall vårda sig om myndlingens person, men beröfvar tillika målsmannen det i regeln enda yttre maktmedlet att inverka på myndlingens viljerigtning. Det kan enligt min mening ifrågasättas, huruvida icke i detta lagrum borde göras den modifikation, att målsmannen kunde af öfverförmyndaren tillerkännas befogenhet att till myndlingens framtida bästa innehålla någon del af hvad denne genom sitt arbete förtjenar. (Jfr belgiska lagen om arbetsaftal art. 35, 36; tyska näringsförordningen § 119 a.)

Ett spörsmål, som i detta sammanhang kan väckas, är det, om ej lämpligt vore att, såsom i Tyskland, föreskrifva arbetsböcker för alla omyndiga arbetare. De socialpolitiska skäl, som tala emot detta synnerligen verksamma skyddsmedels användning mot vuxne, stå ej i vägen beträffande de unge; och det besvär, som genom arbetsböckers införande skulle åläggas myndigheter och enskilde, komme genom en sålunda inskränkt användning af systemet att blifva betydligt minskadt. (Jfr tyska näringsförordningen §§ 107—112.)

Ett skyddsmedel, som i fråga om omyndiga skulle kunna ifrågasättas, är hemtningen. Äfven om detta medel gäller, att dess användbarhet är väsentligen olika i fråga om myndiga och omyndiga arbetare. För den omyndiges framtida väl skulle otvifvelaktigt ett återinställande i arbetet, om sådant finge ske, då viss längre del af aftalstiden återstode, i många fall visa sig mera fördelaktigt än inledandet af ett straffrättsligt förfarande.

Att närmare ingå på dessa frågor har tiden nu icke medgifvit. Hvad jag emellertid i nu framlagda förslaget finner betänkligt är den i 8 § föreslagna ändringen i nu gällande lag, nemligen att omyndig skulle tillerkännas rätt att efter fyllda aderton år sjelf träffa aftal om arbete och sålunda jemväl välja lefnadsbana. Detta förslag synes mig innebära ett försvagande af målsmannens auktoritet gent emot myndlingen. Om mellan målsman och myndling uppstå olika meningar om den senares anställning i visst yrke, torde snarare kunna presumeras, att målsmannen har rätt än tvärtom. Tänkbart är visserligen, att målsmannen någon gång icke förstår eller vill myndlingens sanna bästa, men sådana fall måste enligt sakens natur förekomma endast undantagsvis; och tillfälle till rättelse bör då beredas, hvilket väl hos oss, likasom enligt tysk och belgisk rätt, enklast kan ske genom en vädjan till öfverförmyndaren. Äfven om, såsom somliga anse, en sådan befogenhet redan enligt vår nu gällande lag tillkommer öfverförmyndaren, torde ett stadgande böra i lag upptagas derom, att denna befogenhet å landet, åtminstone mellan rättens sessioner, tillkommer domaren. Skulle den föreslagna bestämmelsen, såsom väl konsekvensen fordrar, komma att utsträckas att gälla äfven lärlingar, så att lärlingsaftal icke blefve bindande längre än tills myndling fyllt aderton år, skulle enligt min mening oberäknelig skada tillskyndas detta, särskildt för handtverket, mycket betydelsefulla aftal.

Något praktiskt behof af ifrågavarande lagändring har, mig veterligen, icke försports. Finnes verkligen någon lättnad nödig, skulle man emellertid i öfverensstämmelse med det finska förslaget kunna stadga, att omyndig, som fyllt aderton år och med målsmans intyg styrker, att han eger genom eget arbete sig försörja, sjelf må genom aftal förbinda sig till arbete. (Jfr belgiska lagen art. 34.)

15 §.

I 15 § af förslaget hemställer komitén, att arbetsgifvare må, i brist af annan öfverenskommelse, till säkerhet för aftalets bestånd innehålla lön till ett sammanlagdt belopp, motsvarande arbetarens kontanta lön för tolf arbetsdagar. Grunden för detta stadgande är uppenbarligen, att arbetsgifvaren vid de vanligaste aftalen eller sådana, som slutits på obestämd tid med fjorton dagars uppsägning, skall sitta inne med en säkerhet, som i regeln kan hålla honom skadeslös, äfven om aftalet brytes

under de mest ogynsamma förhållanden, d. v. s. då vid aftalsbrottet hela arbetstiden återstår och arbetsgifvaren icke lyckas att under denna tid anskaffa annan arbetare. Det synes mig emellertid kunna med fog ifrågasättas, huruvida man ej vid fastställande af denna summa borde utgå från en annan synpunkt och sålunda sätta ifrågavarande säkerhet till ett belopp, som kan anses i allmänhet innebära tillräckligt motiv för arbetaren att respektera aftalet.

I Tyskland, der arbetsaftalet presumeras gälla tills vidare med fjorton dagars uppsägningstid, stadgas, att löneafdrag, hvarom arbetsgifvare och arbetare öfverenskomma, icke må öfverstiga medellönen för en vecka. Hos oss har, såsom i komiténs motiv erinras, flerstädes inom fabriksindustrien utbildat sig den praxis, att lönen för tvenne kalenderveckor utbetalas först på torsdagen eller fredagen i närmast följande vecka; och, enligt hvad jag enskildt hört uppgifvas, har det sålunda innehållna beloppet i allmänhet visat sig vara för afsedt ändamål tillfyllestgörande. Hellre än att afstå från ett sålunda på förhand bestämdt penningebelopp, uppsäger nemligen i vanliga fall den arbetare, som är anställd på obestämd tid med kort uppsägningstid, aftalet och stannar till dess aftalstiden är ute. Med anledning häraf och då det tydligen vore fördelaktigt, om lagen kunde ansluta sig till en praxis, som visat sig vara för våra förhållanden tillfredsställande, har jag, med fästadt afseende jemväl å svårigheten för arbetaren att undvara ett för hans förmögenhetsvilkor mera afsevärdt belopp, tänkt mig, att ifrågavarande löneafdrag skulle kunna för de vanliga fjortondagars-aftalen sättas till ett belopp, motsvarande den kontanta lönen för fem arbetsdagar.

Är detta antagande riktigt, torde man kunna deraf sluta, att dubbla beloppet bör utgöra tillräcklig säkerhet för en tid af fyra veckor; och då redan innehållandet af tio dagars lön måste för arbetaren vara ganska känbart, samt man i allt fall icke kan ifrågasätta, att arbetaren skulle kunna ställa säkerhet, som vore för någon väsentligt längre tid betryggande, har jag ansett, att man för aftal, som hafva längre giltighetstid än två veckor, bör sätta sammanlagda summan af de löneafdrag, som i brist af annat aftal må innehållas, till ett belopp, motsvarande den kontanta lönen för tio arbetsdagar.

Tvifvelaktigt torde dock vara, om icke för arbetare, som äro i arbetsgifvarens hus och kost, borde beträffande såväl löneafdragen i 15 § som det fixa skadestånd, som i 5 kap. angifves, fastställas högre belopp.

På nu anförda grunder har jag hemställt, att fjerde stycket i 15 § måtte erhålla följande lydelse:

»att, sedan dessa löneafdrag sammanlagdt uppgått till ett belopp, motsvarande kontanta lönen för *fem eller, der aftalets giltighetstid öfverstiger två veckor, för tio arbetsdagar*, vidare afdrag för nu angifvet ändamål ej må göras, så länge löneafdragen innestå hos arbetsgifvaren och lönen ej höjes;»

21—24 §§.

Då staten för att skaffa helgd åt ingångna arbetsaftal, enligt min åsigt, bör tillgripa straffrättsliga bestämmelser endast i sådana fall, der andra skyddsmedel icke visa sig tillräckligt verksamma, har jag icke kunnat biträda komiténs förslag i 23 §.

Lika med komiténs öfrige ledamöter anser jag sjelfhjelps- eller décomptesystemet i förening med fixt skadestånd i många fall vara ett synnerligen verksamt skyddsmedel. Endast i de fall, der detta medel icke kan med framgång användas, synes mig derföre ett straffrättsligt ingripande böra vara tillåtligt.

Det ligger i sakens natur och styrkes ock af erfarenheten, att arbetarne i allmänhet icke äro vidare benägna att medgifva, att någon del af den intjenta lönen må innestå till säkerhet för arbetsaftalets bestånd; och mången arbetsgifvare torde ock finna det mindre tilltalande att, mot arbetarnes önsknings, påfordra en sådan säkerhet. Décomptesystemet har af omständigheternas makt framtvungits i de länder, der lagstiftningen afskaffat förut gällande straffbestämmelser för kontraktsbrott och der arbetsgifvarne således varit hänvisade att genom sjelfhjelp söka skydda sina intressen. Uppställer man nu, såsom i förslaget 23 §, alternativa bestämmelser, så att en arbetsgifvare kan påkalla straff för arbetarnes aftalsbrott, äfven om han ej vidtagit någon åtgärd för att på civilrättslig väg skydda aftalet, skall arbetaren säkerligen komma att möta hvarje från arbetsgifvaren framställd fordran på innehållande af lön med en hänvisning dertill, att denne ju kan trygga sig vid ansvarsbestämmelsen. Någon användning af sjelfhjelpssystemet kommer under sådana förhållanden alldeles icke eller åtminstone endast i undantagsfall till stånd, och straffhotet blifver faktiskt det enda medlet att skydda arbetsaftalet.

Ser man till, huru ett sådant system skulle komma att taga sig ut i tillämpningen, så äro tvenne fall tänkbara. Det ena och sannolikt oftast förekommande är det, att strafftillämpningen komme att uteblifva. Än skall nemligen arbetaren, särskildt vid enstaka kontraktsbrott, veta att genom ombyte af vistelseort undandraga sig straffpåföljden; än skall arbetsgifvaren, som redan genom aftalsbrottet lidit förlust, afstå från allt besvär med åtal eller angivelse, då han i allt fall icke har utsigt att derigenom få sin förlust ersatt; än skall han, särskildt vid masskontraktsbrott, af fruktan för obehag icke våga beifra eller till åtal angifva förseelsen. Men i sådant fall återkommer man ju till det nuvarande oefterrättlighetstillståndet med dess för arbetsgifvarne förlustbringande och för arbetareklassen demoraliserande verkningar.

Det andra tänkbara fallet är det, att aftalsbrotten verkligen allmänt blefve beifrade. Men då skulle man ju ock få se straffet, som å arbetarnes sida i regeln blefve förvandlingsstraff, använt i en mängd fall, der sådant med anlitande af sjelfhjelpssystemet uppenbarligen varit alldeles obehöfligt.

Vill man verkligen råda bot för dessa olägenheter, måste man därför enligt min åsigt ordna saken på ett annat sätt. Om man å ena sidan genom stadganden om säkerhet för och ränta å innehållna lönebelopp undanrödjer hvarje principiel invändning mot sjelfhjelpssystemet och å andra sidan underlättar användningen deraf genom bestämmelser om fixt skadestånd, synes mig staten med fog kunna uppställa den fordran, att detta skyddsmedel i första rummet användes, och följaktligen vägra annan rättshjelp i alla de fall, der nämnda skyddsmedel kunnat vara tillfyllestgörande.

Det gäller då främst att undersöka, i hvilket omfång sjelfhjelpssystemet är användbart.

Härvid torde man utan fara för misstag kunna utgå från det antagande, att arbetslönerna inom vårt land numera allmänt uppgå till ett sådant belopp, att arbetaren bör förutsättas kunna, om än stundom med någon försakelse, underkasta sig ett löneafdrag i den moderata form, som af mig föreslagits. Från vissa håll har emellertid framstälts tvifvel, huruvida systemet skulle kunna genomföras inom handverket, särskildt det mindre, der mästaren i allmänhet gent emot gesällen i ekonomiskt och socialt hänseende intager en vida svagare ställning, än den större industriidkaren gent emot sina arbetare. Det torde dock kunna förväntas, att denna svårighet skall kunna genom en fast sammanslutning mellan mästarne efter hand öfvervinnas.

Men äfven om man sålunda kan antaga, att öofvervinneliga hinder för ett allmänt genomförande af sjelfhjelpssystemet icke förefinnas, är detta system obestridligt förenadt med vissa svagheter. Det är sålunda klart, att aftal om löneafdrag icke kan verka synnerligen afhållande från kontraktsbrott under den första tiden efter aftalet, innan ännu några eller tillräckligt med deonti hunnit samlas. Och äfven sedan sådana samlats, kan den derigenom vunna säkerheten, som ju till sitt belopp af lätt insedda skäl alltid måste blifva ganska anspråkslös, i och för sig icke verka tillräckligt betryggande i sådana fall, der vinsten af ett aftalsbrott förefaller större än förlusten af den innehållna lönen, såsom exempel hvarpå torde kunna anföras jordbruksarbetare, anställda på år, hvilka vid sommarens början bryta aftalet för att få högre lön på annat håll.

Af dessa olägenheter träffar den senare i allmänhet endast aftal, som slutits för längre tid. Den förra kan deremot förekomma jemväl vid de korta aftalen, men torde emellertid i fråga om dem icke böra tillmätas någon synnerligen stor betydelse. Vanligen börjar arbetet vid de korta arbetsaftalen omedelbart efter aftalet; och ändrade förhållanden, som kunde fresta till aftalsbrott, inträda väl sällan under den allra första tiden. Ordnas löneafdragen på det sätt, som redan i flere svenska fabriker skett och hvilket i vårt land, åtminstone inom fabriksindustrien, torde blifva det vanligaste, nemligen så, att redan vid första aflöningen 4 å 5 dagars lön blifver innestående, torde väl risken af kontraktsbrott vid dessa aftal vara ganska ringa.

Det synes mig alltså, som om man utan synnerlig olägenhet skulle kunna helt och hållet undvara straffbestämmelser vid de korta aftalen. Att genom straff skydda dessa aftal i de få undantagsfall, der sådant kunde synas behöfligt, lärar ock erbjuda ganska stora formela svårigheter; och i alla händelser torde det vara bättre att låta dessa undantagsfall förblifva ostraffade, än att prisgifva hela sjelfhjelpssystemet.

Hvad skyddet mot aftalsbrott från arbetsgifvarens sida beträffar, synes det mig påtagligt, att den vanliga civilrättsliga skadeståndspligten lemnar en fullt tillfredsställande garanti vid de korta aftalen och att derföre ett mot arbetsgifvaren rigtadt straffhot för detta fall icke kan nöjaktigt försvaras.

I fråga om de längre aftalen ställer sig saken såväl från arbetarens som från arbetsgifvarens sida väsentligen annorlunda. Om den af arbetaren ställda säkerheten för aftalets bestånd på grund af hans ekonomiska läge städse måste blifva obetydlig, och om staten, särskildt i arbetarens intresse, nödgas att för det fixa skadeståndet uppställa ett maximum, som uppenbarligen icke medför tillräckligt skydd för det längre arbetsaftalet, synes konsekvensen fordra, att staten, å andra sidan, på annat sätt avvägbringar det skydd, som finnes ytterligare erforderligt. En olika behandling af de längre aftalen i straffrättsligt hänseende betingas ock af dessa aftals särskilda natur. Under det att det korta aftalet vanligen är en följd af kontrahenternas sträfvan efter oafhängighet, är det längre aftalet, i viss likhet med tjenstehjonsaftalet, mera bygd på förtroende, hvars svikande väl kan motivera ett straffrättsligt ingripande. I förlitande på medkontrahentens ordhällighet ordnar arbetaren vid det längre aftalet hela sin ekonomi; och häri har man att söka grunden dertill, att det frivola aftalsbrottet jemväl å arbetsgifvarens sida belägges med straff.

Af nu anförda förhållanden förklaras ock, hvarföre åtskilliga afgjorda motståndare till straffskyddet förorda sådant skydd mot aftalsbrott af lärlingar. Egentliga grunden till desses straffbarhet kan nemligen, såsom ock å motsidan rigtigt anmärkts, icke vara den, att en handling, som för den vuxne arbetaren är straffri, skulle vara mera straffbar då den begås af en minderårig, utan torde den rätta grunden böra sökas deri, att lärlingsaftalet städse är af längre varaktighet. Och yttersta grunden dertill, att enligt tysk rätt aftalsbrott af landtbruksarbetare, i motsats till sådana af industri- och handtverksarbetare, äro belagda med straff, torde böra sökas deri, att förstnämnde arbetare i allmänhet äro anställda på längre tid.

Då emellertid sjelfhjelpssystemet äfven vid de längre aftalen verkar i viss mån afhållande från kontraktsbrott, synes mig afseende härå böra göras vid bestämmandet af straff. För att äfven vid de längre aftalen framtvinga en allmän användning af sjelfhjelpssystemet, så att straff icke heller här må onödigtvis tillämpas, torde derföre straffrättsligt ansvar böra stadgas endast i de fall, der sjelfhjelpssystemet ensamt icke kan verka tillfyllestgörande eller, med andra ord, der aftalet brytes vid en tidpunkt, då en viss längre del af den för aftalets bestånd

öfverenskomna tiden återstår. Enär jag, såsom förut nämnts, antager, att ett löneafdrag, motsvarande den kontanta lönen för tio arbetsdagar, skulle bereda verksamt skydd för en tid af fyra veckor, synes mig straff böra bestämmas endast för sådana fall, då vid aftalsbrottet mera än fyra veckor af arbetsaftalets giltighetstid återstår.

Ehuru jag principiellt står på samma ståndpunkt som komiténs pluralitet och sålunda anser, att staten har rätt och pligt att skydda arbetsaftalen äfven i de fall, der sådant ej lämpligen låter sig göra på civilrättslig väg, har jag alltså kommit till ett resultat, som, praktiskt sedt, kommer reservanterna Zetterstrands, Perssons och Bromées förslag ganska nära. Då nemligen såväl industrien som handtverket inom vårt land i allmänhet arbetar med korta aftal samt äfven vid de längre aftalen straff för vissa kontraktsbrott är uteslutet, skulle straffbestämmelserna inom yrkena endast undantagsvis komma till användning. Endast inom landtbruket torde någon större tillämplighet deraf kunna ifrågakomma.

Af det anförda framgår emellertid, att hela min bevisföring hvilar på det antagandet, att längre tids aftal under vissa förhållanden kunna vara förmånliga icke blott för arbetsgifvaren utan äfven för arbetaren. Skulle detta antagande, som torde stödja sig på den allmänna meningen, befinnas ohållbart, torde man kunna helt och hållet afstå från straffrättsliga bestämmelser till skydd för arbetsaftalen; och de långa aftalen lära då vara dömda att så småningom försvinna. I motsats till dem, som förmena, att ett straffhot skulle — annat än möjligen tillfälligt — leda till förkortning af arbetsaftalen, håller jag nemligen före, att just underlåtenheten att stadga straff skall medföra en sådan verkan. Ty efter hand som arbetsgifvarne komma till insigt derom, att de genom att ingå på långa aftal försätta sig i ett sämre läge än arbetaren, skola de sannolikt söka att genom en förkortning af aftalstiden undvika en ställning, som staten undandrager sig att skydda. Att emellertid äfven arbetarne i vissa fall förstå att uppskatta de fördelar, som med de längre aftalen äro förenade, synes framgå deraf, att i England strejker blifvit igångsatta icke blott för att få aftalstiden förkortad utan äfven, i ett tidigare tidsskede, i syfte att få förut gällande längre aftalstider bibehållna.

Att aftalsbrytande kontrahents sträfvan att godtgöra den ekonomiska skada, som af aftalsbrottet uppstått, bör anses såsom en synnerligen förmildrande omständighet och i visst fall medföra strafffrihet, anser äfven jag riktigt. Men för att strafffrihet skall inträda bör enligt min åsigt fordras full godtgörelse, i hvilket fall något ansvarspåstående gifvetvis icke framställles. I de fall, då vid aftalsbrottet mera än fyra veckor af den aftalade tiden återstår och det hos arbetsgifvaren såsom säkerhet inestående beloppet således kan presumeras icke verka tillräckligt återhållande, synes det principiellt oriktigt, att den felande skall komma ifrån saken endast genom utgifvande af det fixa skadeståndet. Arbetaren kan visserligen i sådant fall i regeln kräfvat och utfå fullt skadestånd, men arbetsgifvarens motsvarande rätt är af lätt förklarlig grund i de flesta fall af intet värde.

På grund af hvad sålunda anförts har jag, med vidtagande i öfrigt af en del i sak oväsentliga redaktionsförändringar, föreslagit, dels att till 19 och 20 §§ måtte fogas följande tilläggsmoment:

till 19 §.

Har arbetsgifvare häft arbetsaftal af skäl, hvarom i 1, 2, 3 eller 6 mom. förmäles, vare arbetaren pliktig att till arbetsgifvaren gälda skadestånd eller särskild godtgörelse, som i 21 § sägs.

till 20 §.

Har arbetare häft arbetsaftal af skäl, som i 1, 2, 3 eller 6 mom. sägs, vare arbetsgifvaren pliktig att till arbetaren gälda skadestånd eller särskild godtgörelse, som i 22 § sägs;

dels ock att 21—24 §§ måtte erhålla följande lydelse:

21 §.

Upphör arbetare utan laga skäl med sitt arbete hos arbetsgifvaren, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, vare han pliktig att till arbetsgifvaren gälda fullt skadestånd eller, der arbetsgifvaren så hellre vill, godtgörelse med visst belopp, motsvarande kontanta lönen för den tid, som för aftalets giltighet återstod, dock minst för två och högst för tio arbetsdagar.

Återstod af arbetsaftalets giltighetstid mera än fyra veckor, vare arbetaren derjemte förfallen till böter från och med fem till och med två hundra kronor.

22 §.

Afskedar arbetsgifvare utan laga skäl arbetare, innan tiden för arbetsaftalets bestånd gått till ända, vare han pliktig att till arbetaren gälda fullt skadestånd eller, der arbetaren så hellre vill, sådan särskild godtgörelse, som i 21 § 1 mom. sägs.

Återstod af arbetsaftalets giltighetstid mera än fyra veckor, vare arbetsgifvaren derjemte förfallen till böter från och med fem till och med tvåhundra kronor.

23 §.

Förleder någon uppsåtligen arbetare att, såsom i 21 § sägs, upphöra med sitt arbete, svare han lika med arbetaren för det skadestånd eller den särskilda godtgörelse, denne har att till arbetsgifvaren gälda; och vare han, der arbetarens förfarande är med straff belagdt, jemväl underkastad enahanda ansvar som denne.

Motsvarande skadestands- och ansvarsskyldighet åligger den, som uppsåtligen förlider arbetsgifvare att afskeda arbetare, såsom i 22 § sägs.

24 §.

Har någon, på yrkande af arbetsgifvare eller arbetare, guldit sådan särskild godtgörelse, hvarom i 21, 22 eller 23 § förmäles, vare han ej pliktig att utgifva ytterligare skadestånd.

26 §.

Då enligt mitt förslag straff för aftalsbrott skulle i mycket ringa omfattning komma till användning, torde skäl saknas för att i stad låta förseelser mot lagen åtalas annorledes än vid allmän domstol; och har jag med anledning häraf ansett, att 26 § af förslaget bort utgå.

För öfrigt läser nog frågan om inrättande af industridomstolar äfven inom vårt land förr eller senare komma på dagordningen, helst sedan numera jemväl å landsbygden handel och industri utvecklats till sådan omfattning, att de allmänna domstolarne med deras mer eller mindre fåtaliga sessioner icke kunna anses tillfredsställa de fordringar på snabbhet i förfarandet, som ifrågavarande mål kräfva. Jemväl de kostnader, som följa af sakens utförande vid allmän domstol, torde oftast visa sig allt för känbara. Såsom hufvudsakligt skäl mot införande af specialdomstolar med sakkunnige bisittare brukar anföras, att den nödiga sakkunskapen kan tillföras domstolen genom det vanliga sakkunnig-beviset; men det torde ej kunna förnekas, att få, om ens några mål mindre än de af arbetsaftalen härflytande kunna tåla den tidsutdrägt och de kostnader, som uppkomma genom användning af nämnda bevis. Inrättades industridomstolar — hvilket ju till en början kunde ske försöksvis i flera eller färre af de i Förliknings- och Skiljenämndskomiténs förslag omförmälda distrikt och möjligen med val af bisittare i hufvudsaklig öfverensstämmelse med den ordning, som af reservanterna i nämnda komité förordats för val af ledamöter i förlikningsnämnden — skulle man ock kunna åt domstolen inrymma en större diskretionär befogenhet, särskildt i skadeersättningsfrågorna. På intet annat rättsområde torde de fall, då den formella rätten råkar i strid mot den materiella, väcka så mycket ondt blod som på det nu ifrågavarande.

Tiden torde emellertid ännu icke vara mogen för en sådan reform, och jag har derföre icke velat framställa något förslag i nu antydd riktning, desto hellre som denna fråga, likasom de likaledes svårlösta frågorna om omyndig arbetares rättsställning och om en vidare utveckling af bestämmelserna om arbetsordningen, lämpligen torde kunna inom den nu gifna ramen upptagas till särskild behandling.

Särskildt yttrande af Herrar *Zetterstrand*, *Persson* och *Bromée*:

I likhet med komiténs öfrige ledamöter anse vi brytande af arbetsaftal straffvärdt under de speciela förhållanden, som omförmälas i komiténs förslag till ändring af 19 och 25 Kap. Strafflagen.

Hvad deremot angår frågan om kriminela påföljder jemväl för arbetsaftals brytande i öfriga fall, må vi väl medgifva:

att åtskilliga skäl tala för de af komitén i 23 § föreslagna straffbestämmelser;

att dessas öfverensstämmelse ej allenast med den österrikiska lagstiftningen utan jemväl med innehållet i de skandinaviska grannländernas lagar synes oss särskildt beaktansvärd,

samt att komitén äfven med afseende å ifrågavarande § sökt att, så vidt sig göra låter, intaga en opartisk ställning beträffande de aftalande kontrahenterna.

Allt detta oaktadt hålla vi dock före, att 23 § bör ur förslaget utgå; och grunda vi denna vår uppfattning

dels på de historiska fakta:

att hvarken i de stora industristaterna Tyskland, England och Frankrike eller i Holland, Belgien eller Schweiz brytande af vanliga arbetsaftal anses brottsligt,

samt att de straffbestämmelser uti ifrågavarande hänseende, hvilka förefunnits i de tyska och engelska lagarne, för omkring 30 år sedan upphäfts; *dels* på de teoretiska grunder:

att man genom paragrafens antagande skulle underkänna arbetsaftalets rent civilrättsliga natur,

samt att detta skulle innebära, att af rena opportunitetsskäl åt arbetsaftalet bereddtes en från närbeslägtade privaträttsliga aftal ofördelaktig undantagsställning;

och dels på de praktiska skäl:

att lagbudet helt visst skulle blifva ytterst vanskligt att tillämpa, sällan komma till användning och snart nog framstå såsom antiqveradt,

samt framför allt att, på sätt Förliknings- och Skiljenämndskomitén i sitt nyligen afgifna betänkande framhållit, ifrågasatta bötesbestämmelserna »snarare

skulle vara egnade att motverka hvad man på detta område vill vinna, nemligen åvägabringande af ett på inbördes samförstånd grundadt godt förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare».

I anslutning till ofvanberörda yrkande om 23 paragrafens uteslutande ur förslaget, och då det ej gerna kan ifrågakomma att med straff belägga förledande till en icke brottslig handling, finna vi den i 24 § föreslagna *straff*bestämmelse böra bortfalla.

BILAGA.

ÖFVERSIGT

AF

UTLÄNSK LAGSTIFTNING ANGÅENDE VISSA ARBETSAFTAL.

(UTARBETAD AF KOMITÉNS SEKRETERARE ASSESSOREN S. SKARSTEDT.)

Inledning.

Den öfversigt af utländsk lagstiftning, som i det följande skall lemnas, omfattar endast arbetsaftal af vissa slag. Ett arbetsaftal kan vara af mycket skiftande natur. I sin vidsträcktaste bemärkelse är arbetsaftalet en öfverenskommelse, hvarigenom en person förvärfvar rätt att af en annan fordra, att denne blifver på ett eller annat sätt — vare sig genom kroppsarbete eller intellektuellt arbete eller genom båda i förening — verksam till nytta för den förstnämnde. Språkbruket har dock gifvit åt begreppet arbetsaftal en sådan betydelse, att, om ej annat särskildt utsäges, fråga är om arbete af väsentligen kroppslig art. I denna sin mera vanliga betydelse har arbetsaftalet sålunda till föremål en verksamhet, som faller inom den materiela produktionen, denna må vara råämnes-, förädlings- eller omsättningsproduktion.

Äfven de å dylikt materielt arbete rigtade aftalen äro emellertid af olika slag. Härvid göra sig tvenne särskilda indelningsgrunder gällande. Å ena sidan skiljer man mellan sådana arbetsaftal, vid hvilka arbetsförpligtelsen går ut på åstadkommandet, mot vederlag, af ett färdigt arbetsresultat, samt de arbetsaftal, vid hvilka förpligtelsen består uti sjelfva arbetandet, den fortlöpande verksamheten uti viss rigtning. Genom det förra aftalet — arbetsbetinget, beställningen — har arbetaren åtagit sig garanti för utförandet af en viss arbetsprodukt. Ej så vid det senare aftalet — romarnes *locatio conductio operarum* — äfven om arbetsresultatet ofta är bestämmande för vederlagets beräkning, såsom vid ackordsarbete (styck-, betingsarbete). Ett belysande exempel på hvar och en af de nu omhandlade arterna af arbetsaftal kan hemtas från det fall, att en person genom aftal förbinder sig att för en annan persons räkning inom viss tid hafva uppfört ett hus. Aftalet mellan dessa begge personer är arbetsbeting, men aftalen mellan entreprenören och de arbetare, som af honom användas för husets uppförande, äro i regeln arbetsaftal af det andra slaget. Å andra sidan märkas olika arter af arbetsaftal, allt efter som aftalet ingås mellan den arbetsförpligtade och en person, som i egenskap af konsument skall tillgodogöra sig arbetet, eller mellan en yrkesidkare och dennes i yrket anställda arbetare. I båda dessa fall kan aftalet antingen vara arbetsbeting eller hafva sjelfva arbetsverksamheten till föremål.

Arbetsaftalet mellan arbetare och konsument faller under den allmänna civilrätten. Reglerna för arbetsaftalet mellan yrkesmessig producent och dennes arbetarepersonal hafva deremot, i mån som en särskild näringslagstiftning utbildat sig i de olika länderna, upptagits i denna. Hit hänföras således icke blott sådana bestämmelser, som äro grundade på ett eller annat offentligt-rättsligt intresse, såsom behovet af skydd mot yrkesfara, vård om arbetarnes helsa, inskränkning af kvinnors och barns arbete, söndagsarbete m. m., utan äfven ordnandet af arbetsgifvarens och arbetarens ömsesidiga rättsställning i allmänhet. Medan vidare i regeln arbetsaftalet mellan arbetare och konsument af lagstiftningarne behandlats mera knapphändig, har arbetsaftalet inom näringslivet erhållit en så mycket noggrannare rättslig reglering. Orsaken till denna olikhet är tydligtvis att söka deri, att behovet af en fullständig lagstiftning gjort sig mera känbart, då arbetsgifvaren är en person, som i och för drifvandet af visst näringsyrke har behof af andras arbetskraft. Särskildt i fråga om beredande af rättsligt skydd hafva arbetsaftal af detta slag vunnit beaktande i högre grad än andra arbetsaftal.

Den efterföljande redogörelsen omfattar nu i främsta rummet den utländska lagstiftningen angående arbetsaftalet mellan arbetsgifvare i visst yrke (utom sjömansyrket) och hans arbetare, i den mån denna lagstiftning rörer kontrahenternas privata rättsförhållande och arbetaren icke är att anse såsom lärling. Då emellertid komitén icke stannat vid att låta sitt lagförslag omfatta endast arbetsaftal af nu nämndt slag utan utsträckt detta äfven till vissa arbetsaftal, der arbetsgifvaren icke är att anse såsom yrkesmessig sådan, följer häraf, att i denna redogörelse kommit att upptagas jemväl hvad utländsk rätt innehåller angående det rena civilrättsliga arbetsaftalet (med undantag för det egentliga tjenstehjonsaftalet). Härtill torde finnas så mycket större skäl, som uti vissa moderna lagstiftningar — den *tyska* och den *schweiziska* — arbetsaftalet mellan arbetare och konsument fått en behandling, som med afseende på fullständighet hjert afsticker mot hvad förhållandet eljest är i fråga om nämnda arbetsaftal. I närmaste anslutning till den räckvidd, som komiténs förslag erhållit, hafva dock rättsreglerna beträffande arbetsbetinget uteslutits.

De länder, angående hvilkas lagstiftning upplysningar ansetts böra meddelas, äro *Norge, Danmark, Finland, Tyska riket, Österrike, Schweiz* och *Belgien*. Hvad *Frankrike* beträffar, så äro derstädes — liksom öfverhufvudtaget i de länder, der den napoleonska *code civil* vunnit insteg — rättsreglerna rörande arbetslega mycket outvecklade. Af denna anledning har den franska rätten kunnat lemnas åsido. Ej heller för den *engelska* rätten har redogörelse lemnats. Som bekant har i England mycket uträttats med hänseende till den egentliga s. k. arbetareskyddslagstiftningen samt förliknings- och skiljedomsförfarandet uti intressetvister mellan arbetsgifvare och arbetare. Men regleringen af sjelfva rättsförhållandet dem emellan är så godt som helt och hållet öfverlemnad åt kontrahenternas fria förfogande. Lagstiftningen har endast föga ingripit häri. Endast med afseende å beredandet af

skydd åt arbetsaftal har undantag härutinnan gjorts. Men härför har uttömmande redogjorts i sammanhang med den allmänna motiveringen till komiténs förslag, hvadan en hänvisning dertill torde vara tillfylles.

Norge.

Norges gällande lagstiftning angående arbete i handverk och fabrik är af jemförelsevis sen datum. För handverket gäller *Lov af 15 Juni 1881 ang. Forandringer i Haandværkslovgivningen*; rörande fabriksarbete har Norge i *Lov om Tillsyn med Arbeide i Fabriker m. v. den 27 Juni 1892* erhållit en särdeles fullständig författning,

Handverkslagen innehåller angående förhållandet mellan mästaren (*Haandværksborger*) och hans *Haandværkssvend* eller *Haandværksarbeider* följande. Då aftal slutits om utförande af ett till kvantiteten bestämdt arbete, kan aftalet icke ensidigt häfvas, förrän arbetet fullbordats. I andra fall fastställer lagen en ömsesidig uppsägningstid af fjorton dagar, så vida icke kontrahenterna uttryckligen öfverenskommit om annan uppsägningstid.

Handverk.

Oafsedt tiden för aftalets bestånd har såväl arbetsgifvaren som arbetaren rätt att genast häfva aftalet, *den förre* om arbetaren gör sig skyldig till uppstudsighet eller otrohet, eller finnes vara oduglig till åtaget arbete, eller förfaller till dryckenskap eller stör god ordning eller friden i arbetsgifvarens hus, *samt arbetaren*, om arbetsgifvaren misshandlar eller på ett gröfre sätt missfirmer honom, eller om arbetaren icke i rätt tid erhåller sin lön.

I fall utan dylikt laga skäl mästaren skiljer arbetaren från arbetet eller arbetaren öfvergifver detsamma, inträder skadeståndsskyldighet samt kriminelt ansvar. Det senare är bestämdt till böter från och med två till och med tvåhundra kronor.

Då arbetarens anställning upphör, är mästaren skyldig att lemna arbetaren skriftligt intyg härom, dock endast för den händelse den senare icke olofligen lemnat arbetet.

Sådana tvister mellan mästare och deras arbetare, -som härröra från arbetsaftalet, anhängiggöras i köpstäderna vid en särskild näringsdomstol, kallad *Haandværksret*. Denna utgöres af underdomaren på stället eller en medlem af politirätten, såsom ordförande, samt en *Haandværksborger* och en *Haandværkssvend* eller *Haandværksarbeider* såsom bisittare.

Berörda handverkslag är emellertid icke tillämplig på hvarje handverksrörelse. Drifves sådan rörelse fabriksmessigt, gäller nemligen 1892 års fabrikslag, som i öfrigt länder till efterrättelse för hvarje fabriksmessigt utöfvad rörelse, i hvilken i

Fabriker.

regeln ett större eller mindre antal arbetare samtidigt sysselsättes. Hit hänföres äfven bergsbruk, hyttedrift samt andra inrättningar för tillgodogörande eller förädling af mineralrikets alster.

Fabrikslagens allmänna syftning är *dels* att i vissa hänseenden för rättsförhållandet mellan arbetsgifvare och arbetare fastställa regler, som skola gälla äfven mot kontrahenternas uttalade vilja, *och dels* att i andra hänseenden fastslå aftalsvilkoren, då kontrahenterna underlåtit att i dessa hänseenden träffa uttrycklig öfverenskommelse.

Hvad först aftalets ingående beträffar, är regeln, att detta kan ske antingen muntligen eller skriftligen. Vissa undantag från denna regel gifvas dock. Först och främst är det sålunda i fråga om fabriker, der mer än tjugufem arbetare sysselsätts, en ovilkorlig skyldighet för arbetsgifvaren att upprätta reglemente angående ordningen för arbetets bedrivande, villkoren för arbetares antagande och afskedande samt sättet och tiden för lönernas utbetalande. Reglementet skall vara försedt med godkännande af vederbörande statsdepartement, som har att vägra godkännande, derest reglementet i något afseende strider mot lagens föreskrifter. Arbetsgifvaren skall, innan ansökan om godkännande göres, gifva minst fem representanter för arbetarne tillfälle att uttala sig om innehållet i det tilltänkta reglementet. Hvad nu är sagdt om tillkomsten af reglemente, skall också gälla, då tillägg till eller ändring i redan utfärdadt reglemente skall komma till stånd. Hvarje arbetare skall erhålla ett exemplar af reglementet, som dessutom skall i tillräckligt många exemplar finnas anslaget på hvarje arbetsställe. — Vidare stadgas i lagen, att rörande en viss sida af arbetsaftalet *muntligt* aftal under vissa förhållanden *icke* eger någon rättslig verkan, nemligen i fråga om uppsägningstidens längd. Denna fastslås i lagen till fjorton dagar och skall, derest arbetaren är s. k. fast arbetare (d. v. s. antingen uttryckligen antagits såsom sådan eller i fyra veckor varit sysselsatt i rörelsen), hafva nämnda längd, så snart icke annorlunda bestämts genom *skriftligt* aftal eller i vederbörligt *reglemente*. — Dessutom är att märka, att, der skriftligt kontrakt upprättas, arbetaren skall hafva det till genomläsning minst tjugufyra timmar, innan detsamma af honom underskrifves. Iakttages ej detta, lända lagens bestämmelser om uppsägningstid (se ofvan: fjorton dagar) samt tiderna för lönebetalning till efterrättelse utan hinder af hvad kontraktet härom kan innehålla deremot stridande. Der ej i behörig ordning annorlunda aftalats, gäller, att lönen skall betalas minst en gång i veckan samt i kontanta penningar på eller invid arbetsstället.

Vissa bestämmelser i lagen äro — såsom redan antydts — under *alla* förhållanden oeftergifliga. Sålunda stadgas, att uppsägningstiden alltid skall vara lika lång för arbetsgifvaren och arbetaren. Träffas öfverenskommelse i strid häremot, skall det så anses, som om ingen öfverenskommelse rörande uppsägningstid träffats; lagens bestämmelser om fjorton dagars ömsesidig uppsägningstid gälla i stället.

Vidare har lagen begränsat arbetsgifvarens rätt att aftalsvis fastställa penning-

förlust såsom påföljd för arbetares åsidosättande af sina skyldigheter. Dylik penningförlust får nemligen för hvarje gång icke öfverstiga en half dags lön, med mindre arbetarne göra sig skyldige till gröfre förseelser, som kunna medföra fara för människors lif eller helsa eller för grof skada å egendom. Böterna skola alltid tillfalla någon sjukkassa.

Innan tiden för aftalets bestånd gått till ända, kan aftalet icke ensidigt häfvas af arbetsgifvaren utom för det fall, att arbetaren gjort sig skyldig till »en alvorlig Kränkelse af Reglementet eller förøvrigt i en alvorligere Forgaalse». Arbetaren kan icke med rättslig verkan utvidga dessa gränser för arbetsgifvarens befogenhet i förevarande hänseende. Å andra sidan har arbetaren rätt att ensidigt häfva aftalet, derest arbetsgifvaren underlåter att uppfylla sina förpliktelser mot honom eller behandlar honom på ett sätt, som strider mot lag eller aftal, eller tillåter andra att behandla arbetaren på sådant sätt.

Arbetsgifvare, som »ulovligen» afskedar en arbetare eller åsidosätter sina skyldigheter med hänseende till tid och sätt för lönens betalning, är underkastad böter från och med fem till och med tvåhundra kronor. Böter från och med två till och med två hundra kronor drabbar arbetare, som »ulovligen» lemnar sitt arbete.

Danmark.

I motsats till den norska rätten befinner sig den danska lagstiftningen angående arbetsaftal på en mera outvecklad ståndpunkt. Sålunda eger Danmark beträffande förhållandet mellan utföware af fabriksmessig yrkesdrift samt deri anställda arbetare inga andra lagbestämmelser än sådana, som reglera barns och yngre personers användande till arbete i fabriker. — Hvad handtverket angår, utgöras källorna för den danska rätten fortfarande delvis af författningar från åren 1800 och 1812. Visserligen eger Danmark en *Næringslov* af år 1857. Men denna innehåller uti förevarande hänseende intet annat af vigt, än att enligt densamma enhvar af kontrahenterna kan när som helst häfva aftalet utan uppsägning, så framt icke annorlunda särskildt öfverenskommit. Genom denna bestämmelse har dock icke gjorts ändring i hvad en äldre författning stadgar om uppsägning i vissa speciela yrken, särskildt murare- och stenhuggeriyrkena. Här gäller sålunda, att uppsägning från mästarsens eller gesällens sida alltid skall ega rum minst åtta veckor, innan anställningen skall upphöra. — I de äldre författningarne förklaras, att kontrahenterna kunna fritt ordna sitt rättsförhållande så som de vilja; skriftligt aftal är icke af nöden.

Aftalets brytande medför skadeståndsskyldighet. Denna är för mästare, som bryter aftalet, sålunda bestämd, att »dersom nogen Mæster uden lovlig och beføiet Aarsag giver sin Svend Afskeed, uden foregaaende Opsigelse eller imod den ind-

gaæde Kontrakt, då skal han betale ham 2 Mk (65 öre) daglig för den Tid, der mangler i Opsigelsesterminen». Gesäll, som i förtid olofligen lemnar sitt arbete, är också underkastad kriminelt straff, nemligen fyra dagars fängelse vid vatten och bröd. Denna ansvarsbestämmelse har dock under senare tider kommit att sakna större praktisk betydelse.

Bristen på utförliga bestämmelser angående arbetsaftalet inom industrien synes i Danmark i viss mån hafva ersatts genom en analogisk användning af den danska *Tyendeloven* (tjenstehjonslagstiftningen), som gör anspråk på fullständighet i hög grad. En dylik användning af *Tyendeloven* har för öfrigt i ganska vidsträckt grad gjort sig gällande i domstolspraxis, så snart fråga är om tjensteförhållanden, hvilka utan att vara tjenstehjonsförhållanden likväl enligt sin natur äro afsedda att räcka en relativt längre tid samt förutsätta ett mera personligt förhållande mellan arbetsgifvare och arbetare. Så hafva t. ex. beträffande lägre handelsbetjente, särskildt sådana, som äro i arbetsgifvarens hus eller kost, *Tyendelovens* regler om viss maximitid för aftals rättsliga giltighet, uppsägningstid samt beloppet af skadestånd vid kontraktsbrott vunnit analogisk tillämpning.

Finland.

Gällande rätt. *Förordningen om näringarna den 31 Mars 1879* innehåller i fjerde och sjetten kapitlen utförliga stadganden angående förhållandet mellan yrkesidkare — hvarmed förstås den, som drifver handels-, fabriks- och handtverksrörelse eller annan till förvärf eller försörjning afsedd rörelse eller handtering — samt dennes biträden och arbetare.

Först och främst märkes, att arbetsaftalet icke får omfatta längre tid än tre år. Och om arbetaren är omyndig, får — såsom det heter — aftalet icke sträckas utöfver den tid, då han inträder i myndighetsåldern, i annan händelse än att yngling, som fyllt aderton år, inför vederbörande yrkesförenings fullmäktige medgifver sådant, och behörig målsman jemväl lemnar sitt bifall dertill.

Upprättas aftalet icke skriftligt, står det hvardera kontrahenten fritt att låta inskrifva detsamma i vederbörande yrkesförenings protokoll. Med afseende å det fall, att arbetsgifvaren vill sammanfatta aftalsvilkoren uti ett reglemente, har förordningen följande bestämmelser. Arbetsgifvaren är berättigad att till efterrättelse för sina arbetare i afseende å »arbetstimmar, iakttagelser under arbetet, viten för oordningar och försummelse, uppsägning före afgang m. m.» fastställa vissa regler. Sådana ordningsregler ega, såvida de ej strida mot allmän lag, kraft af lagligt arbetsaftal, derest ett exemplar af ordningsreglerna ingifvits till vederbörande yrkesförening i stad eller kronofogden å landet, samt andra, med anteckning härom försedda exemplar finnas anslagna i fabriken eller verkstaden eller på arbetsstället.

Om och i hvad mån sådana ordningsregler skola erhålla giltighet gent emot arbetare, som redan vid deras utfärdande äro i rörelsen anställda, beror på, om arbetsgifvaren låtit ordningsreglerna anslås i vittnens närvaro och med nämnde arbetares vetskap.

Iakttages detta, skola dock ordningsreglerna mot sådana arbetare icke ega förbindande kraft, förrän, efter reglernas anslående, den uppsägningstid tilländalupit, efter hvilken arbetarne varit berättigade att afflytta. Nya ordningsregler gälla i hvarje fall såsom uppsägning från arbetsgifvarens sida.

Har öfverenskommelse ej träffats om tiden för aftalets bestånd, gäller i sådant afseende å ömse sidor fjorton dagars uppsägningstid.

I förordningen angifvas närmare vissa skyldigheter, som åligga arbetsgifvaren gent emot arbetaren och den senare gent emot arbetsgifvaren. De äro af dels moralisk och dels ekonomisk natur.

Sälunda stadgas, bland annat, att arbetslönen skall betalas kontant och icke får utgå i anvisningar å penningar eller varor, samt att arbetsgifvaren är pligtig till arbetare, som sådant åstundar, utfärda vitsord öfver ådagalagd arbetsskicklighet och uppförande samt vid arbetarens afgang utgifva »skiljobetyg», innehållande ej mindre sådant vitsord än äfven uppgift om den tid, arbetaren varit hos honom anställd. — Arbetaren är förbjudet att bekantgöra förhållanden rörande yrkesdriften och arbetsgifvarens affärsställning.

Arbetsgifvaren är berättigad att utan uppsägning genast afskeda arbetare, då denne 1) gör sig skyldig till tjufnad, bedrägeri eller annan oärlighet, uppträder öfverlastad å arbetsstället eller dit medför starka drycker; 2) visar upprepad olydnad mot arbetsgifvaren eller dennes ställföreträdare eller tillåter sig handgripligheter eller grof förolämpning mot dem eller medlem af deras familjer; 3) förleder medarbetare till handling, som strider mot lag, arbetsaftal eller god sed; 3) är oduglig till fullgörandet af det arbete, som arbetsaftalet afser, besvrad af obotlig eller vidrig sjukdom eller genom eget förvållande blifvit oförmögen att fortsätta sitt arbete; 5) sakfålles för svårare brott; 6) uppsåtligen förderfvar arbetsgifvarens verktyg eller material eller 7) oförsigtigt umgås med eld.

Motsvarande rätt att i förtid lemna arbetet tillkommer arbetare, om arbetets fortsättande är förbundet med men för arbetarens helse; om arbetsgifvaren eller hans ställföreträdare våldför sig å arbetaren eller söker förleda honom till lagstridig eller osedlig handling eller underlåter att skydda honom mot sådan, samt om lönen icke utbetalas på aftaladt sätt. Härförutom eger arbetare, som är anställd för styckarbete, enahanda befogenhet, derest arbetsgifvaren icke bereder arbetaren tillräcklig sysselsättning.

Kriminelt ansvar är stadgadt i följande fall. Med böter (10—500 mark) straffas arbetsgifvare, som sluter aftal med arbetare för längre tid än tre år, och som vägrar fullgöra sin skyldighet att utgifva vitsord eller skiljobetyg. Om arbetaren gör sig skyldig till något sådant förfarande, som, enligt hvad ofvan är sagdt,

berättigar arbetsgifvaren att genast häfva aftalet, kan arbetaren dessutom straffas med böter från och med tio till och med trehundra mark. För kontraktsbrott i egentlig mening, d. v. s. rättsstridigt brytande af sjelfva aftalet, är straffet såväl för arbetsgifvare som för arbetare böter från och med tio till och med femhundra mark. För samma påföljd utsätter sig yrkesidkare, hvilken antager annans biträde eller arbetare, som »ej blifvit behörigen från denne skild».

Slutligen är arbetsgifvare berättigad att genom polismyndighet eller Kejsarens Befallningshafvande få arbetare, som brutit aftalet, ofördröjligen i arbetet instäld på dennes egen bekostnad.

*Förslag till
lag om när-
ringarne af
den 17 Juni
1899.*

En särskild komité för uppgörande af förslag till ny näringslag har under år 1899 afgifvit ett dylikt förslag, som delvis ganska betydligt skiljer sig från gällande lag. Förslaget är ännu icke slutbehandladt men torde vara förtjent af en viss uppmärksamhet, helst detsamma i åtskilliga delar ansluter sig till de principer, som redan vunnit insteg i de stora industriidkande ländernas lagstiftning. De viktigaste punkter, i hvilka förslaget skiljer sig från nu gällande lag, äro följande.

Aftal med omyndig arbetare skall uppgöras skriftligen med dennes målsman. Sker annorlunda, är aftalet icke förpligtande för den omyndige, så framt ej denne före dess ingående fyllt aderton år och till arbetsgifvaren aflemnat målsmans intyg, att den omyndige eger att genom eget arbete sig försörja. Uppsägningstiden är fjorton dagar, så framt ej aftal skett om *längre* uppsägningstid. — Skall qvinna, som är anställd såsom biträde eller arbetare, ingå äktenskap, är hon berättigad att lemna arbetet fjorton dagar efter uppsägning, äfven om viss tid för aftalets bestånd eller längre uppsägningstid än fjorton dagar varit bestämd.

Befogenheten att upprätta reglemente (ordningsregler) öfvergår till *skyldighet* för arbetsgifvare, i hvars fabriks- eller handtverksrörelse minst tjugu arbetare äro sysselsatta. Reglementet skall innehålla uppgifter om de regelbundna arbetstidernas början och slut samt rasterna, om tiden för lönebetalningen, om uppsägningstid, derest denna är längre än fjorton dagar, samt om de orsaker, för hvilka arbetaren må kunna utan föregående uppsägning afskedas, derest vid inrättningen förekomma särskilda förhållanden, som påkalla tillägg till ofvan omförmälda stadganden angående aftalets omedelbara häfvande från arbetsgifvarens sida. Dessutom skall, för den händelse i reglementet upptagas stadganden om penningförlust (afdrag å lön) för reglementets öfverträdande, angifvas, till hvilket ändamål, afseende arbetarnes gemensamma bästa, inflytande bötesmedel skola användas. — Ordningsreglerna skola efter granskning och godkännande af magistrat i stad och kronofogde på landet bringas till de redan anställda arbetarnes kunskap genom uppläsning samt i tryckta exemplar anslås på sådana ställen inom inrättningen, der de kunna af arbetarne läsas.

Penningförlust för öfverträdelser af ordningsregler får icke sättas till högre

belopp för en förseelse än den bötfäldes arbetsförtjenst för en dag under den närmast gångna tiden.

Arbetare af mankön under aderton och af qvinkön under fjorton års ålder äro underkastade måttlig aga af arbetsgifvaren; dock må sådan tilldelas endast i närvaro af omyndigs målsman eller tillkalladt vittne.

I förslaget äro straffbestämmelser upptagna äfven för det fall, att arbetsgifvare eller arbetare utan att rättsstridigt bryta sjelfva aftalet åsidosätter någon sin skyldighet enligt aftalet eller lag, och detta jemväl om förseelsen består i åsidosättandet af någon moralisk förpligtelse, såsom om arbetsgifvaren underlåter att hålla arbetare, hvilka äro i hans hus eller kost, till gudsfruktan, ordentlighet och goda seder, eller om arbetaren icke visar sin arbetsgifvare trohet, aktning eller lydnad.

Jemte det ansvar för kontraktsbrott i egentlig mening bibehållits i förslaget, stadgar detta straffskärpning för det fall, att aftalet brytes samtidigt af arbetare till så stort antal, att bedrifvandet af den rörelse eller det företag, hvari de äro anställda, i sin helhet eller till väsentlig del måste afstanna. I sammanhang härmed må nämnas, att enligt förslaget den ömsesidiga uppsägningsrätten för visst fall skall suspenderas. Om nemligen mellan yrkesidkare och hans arbetare uppstått en s. k. intressetvist, d. v. s. oenighet till följd af yrkande från endera sidan på ändring i de aftalade bestämmelserna om arbetstid, aflöning eller annat dylikt, samt endera parten hos de s. k. industrifullmäktige i deras egenskap af förlikningsnämnd anhållit om förlikningsförfarande, få, medan ärendet sålunda är anhängigt, hvarken arbetsgifvaren eller de arbetare, saken angår, uppsäga arbetsaftalet. Såsom motiv härtill uppgifves, att förlikningsförsöket icke bör kunna på förhand ensidigt illuderas. I strid häremot skedd uppsägning skall vara utan verkan, och sker kontraktsbrott under en dylik situation, skall brottet anses vara begånget under försvärande omständigheter.

Tyska riket.

Tyska riket eger numera en gemensam lagstiftning icke blott rörande arbetsaftalet inom den egentliga yrkesdriften — näringslagstiftningen — utan äfven, efter ikraftträdandet (1900) af *Bürgerliches Gesetzbuch*, rörande sådana aftal, hvarigenom en person, hvilken som helst, förvärfvar rätt att af en annan fordra arbetsprestationer. Derest aftalet afser sådana prestationer, utan att garanti för åstadkommandet af ett visst färdigt arbetsresultat ingår såsom något väsentligt uti den åtagna förpligtelsen, benämnes aftalet *Dienstvertrag*. Till en början skall här nedan redogöras för de rättsregler, som hafva afseende å ett dylikt rent civilrättsligt arbetsförhållande.

*Arbetsaftal
utom yrkes-
driften.*

Den arbetande skall, der ej annorlunda bestämts, utföra arbetet i egen person. Han behöfver icke underkasta sig afdrag å arbetslönen, om han till följd af någon orsak, t. ex. sjukdom, utan egen skuld, för en relativt obetydlig tid blifver urständssatt att arbeta. — Föreligger ett s. k. fast tjensteförhållande, d. v. s. ett tjensteförhållande, som är afsedt att fortfara någon längre tid, det må vara ingånget för viss, absolut eller relativt bestämd tid eller från början vara afsedt att räcka t. ex. så länge ett visst särskildt arbetsföretag kommer att pågå, ålägger lagen under vissa förhållanden arbetsgifvaren ganska vidtgående skyldigheter mot arbetare, som under aftalets bestånd drabbas af sjukdom. Om nemligen arbetsaftalets fullgörande fullständigt eller åtminstone hufvudsakligen tager arbetarens förvärfsförmåga i anspråk, samt arbetaren är i arbetsgifvarens hus och kost, är denne senare pliktig att bereda den sjuke vård och läkarebehandling under en tid af sex veckor, dock icke längre, än aftalet eger bestånd. Kostnaderna härför kunna dock afräknas å lönen för den tid, sjukdomen varat. Arbetsgifvaren är vidare, vid äfventyr af skadeståndsskyldighet, pliktig att med hänseende till arbetslokaler och sättet för arbetets ordnande vidtaga sådana anordningar, att arbetaren, i den mån arbetets natur tillåter det, skyddas mot fara till lif eller helse. Arbetaren kan icke med rättslig verkan på förhand befria arbetsgifvaren från dessa hans skyldigheter vid sjukdomsfall och i fråga om skyddsåtgärder.

För den händelse tiden för aftalets bestånd icke bestämts vid aftalet och ej heller af ändamålet med det åtagna arbetet framgår, hur länge arbetaren skall vara bunden, uppställer lagen vissa regler för ömsesidig uppsägningsrätt, dervid lagen i första hand skiljer mellan de fall, då aflöningen enligt aftalet skall beräknas efter viss tidsperiod, och de fall, då sådan öfverenskommelse ej träffats. I förstnämnda fall gäller följande. Är viss daglön bestämd, kan aftalet uppsägas hvarje dag till upphörande med utgången af samma dag; vid aflöning per vecka upphör aftalet att gälla vid slutet af kalenderveckan, derest det uppsäges senast å första söckendagen i veckan; är lönen beräknad för månad, skall uppsägning ske senast den 15 i månaden, i hvilket fall aftalet upphör att gälla vid kalendermånadens slut; skall lönen utgå kvartalsvis eller efter längre tidsmätt, kan enhvar af kontrahenterna bringa aftalet till upphörande vid utgången af kalenderkvartalet genom att uppsäga sex veckor förut. I fall åter lönen icke beräknas efter tidsperiod, kan aftalet när som helst häfvas; dock är äfven för detta fall en uppsägningstid af två veckor föreskrifven, om arbetsaftalet är af beskaffenhet att fullständigt eller hufvudsakligen taga arbetarens förvärfsförmåga i anspråk. — Fortsätter, efter aftalstidens förlopp, arbetaren med arbetsgifvarens vetskap att arbeta, är aftalet att anse såsom förlängdt på obestämd tid, så vida icke arbetsgifvaren ofördröjligen förbjuder fortsättandet.

Oberoende af hvad nu är sagdt, gäller, att aftal å ömse sidor kunna häfvas när som helst utan uppsägning, i fall viktigt skäl härtill («ein wichtiger Grund») föreligger, samt att aftal, som ingåtts för arbetarens lifstid eller för längre tid än fem

är, efter fem års förlopp kan häfvas genom sex månaders uppsägning. Aftals häfvande i förstnämnda fall inverkar dock icke på arbetsgifvarens ofvan berörda skyldigheter vid arbetares sjukdom.

Då ett s. k. fast tjänsteförhållande upphör, är arbetsgifvaren skyldig att på begäran af arbetaren lemna denne skriftligt intyg om tjänstetiden och anställningens art. På särskild begäran skall intyget dessutom innehålla uppgift om det sätt, på hvilket arbetaren fullgjort sina åligganden och uppfört sig under arbetet.

I Tit. VII af Tyska rikets *Gewerbeordnung* återfinnas reglerna för arbetsaftalet inom industrien, i *Handelsgesetzbuch* för arbetsaftalet inom handeln. Hvad först beträffar den egentliga industrien, så äro reglerna dels gemensamma för handtverks- och fabriksarbetare och dels sådana, som röra särskildt handtverksarbetare (gesäller) eller särskildt fabriksarbetare. Vid sidan här af finnas speciela bestämmelser beträffande sådana personer, som i större eller mindre mån intaga en ledareställning inom den rörelse, der de äro anställda (verkmästare, förmän och andra dermed jemförliga).

*Arbetsaftal,
som regleras
af närings-
lagstiftning-
gen.*

Rättsförhållandet mellan yrkesidkaren inom handtverket och fabriksindustrien och hans arbetare är, med vissa i lag stadgade inskränkningar, föremål för fritt aftal. Dyliga inskränkningar äro stadgade, bland annat, med hänseende till formen för aflöningen, tiden för dess utbetalande samt arbetsgifvarens rätt att till säkerhet för aftalets bestånd innehålla lönebelopp. Lönen skall betalas i kontanta penningar. Hvarje kommun kan besluta, att vid alla eller vissa industriela företag inom densamma lönerna skola utbetalas å bestämda terminer, hvilka icke få öfverskrida en månad eller vara kortare än en vecka. Arbetsgifvaren kan genom aftal med arbetaren bereda sig rätt att vid de särskilda lönebetalningarne innehålla viss del af lönen till säkerhet för den skadeersättning eller det vite, hvartill ett eventuelt aftalsbrott från arbetarens sida kan berättiga den förre. Men hvad som sålunda vid hvarje betalning innehålles får icke öfverstiga $\frac{1}{4}$ af den förfallna lönen, ej heller får summan af de på ifrågavarande grund hos arbetsgifvaren inestående lönemedel stiga högre än till beloppet af genomsnittslönen för en vecka. Ifrågavarande inskränkningar i aftalsfriheten gälla äfven i fråga om sådana arbetare, som för viss yrkesidkares räkning äro sysselsatta med förfärdigandet af industriela alster på annat ställe än de egentliga arbetslokalerna (*Hausindustrie*).

*Gemensamma
bestämmelser
för handt-
verks- och fa-
briksarbetare*

Der icke annorlunda öfverenskommits, upphör aftalet att gälla fjorton dagar efter å någondera sidan skedd uppsägning. Om annan uppsägningstid aftalas, måste densamma vara lika lång för arbetsgifvaren och arbetaren. Iakttages ej detta, är aftalet i denna del en nullitet, och lagens bestämmelse om fjorton dagars uppsägning lärer till efterrättelse.

På grund af särskilda orsaker kan såväl arbetsgifvaren som arbetaren häfva aftalet utan uppsägning. Såsom sådana orsaker angifver den tyska lagen i hufvudsak samma förhållanden som den finska (se ofvan sid. 9) men upptager jemväl

följande skäl för *arbetsgifvaren* att häfva aftalet: om arbetaren vid aftalets ingående bedragit arbetsgifvaren genom återopande af falskt intyg (särskildt arbetsbok: se nedan!) eller försatt honom i villfarelse rörande beståndet af ett annat, arbetaren fortfarande förbindande arbetsaftal, samt om arbetaren rättsstridigt lemnat sitt arbete. För ifrågavarande upplösningrätt är stadgad en preskriptionstid af en vecka efter det grunden till aftalets häfvande blifvit känd för arbetsgifvaren.

Oafsedt dessa bestämmelser kan hvardera kontrahenten af viktiga skäl (»aus wichtigen Gründen») påfordra upplösning utan uppsägning af aftal, som slutits för minst fyra veckor eller med vilkor om längre uppsägningstid än fjorton dagar.

Då arbetarens anställning slutar, eger han af arbetsgifvaren fordra skriftligt intyg om anställningens art samt om det sätt, hvarpå arbetaren fullgjort sina skyldigheter och i öfrigt uppfört sig.

Minderåriga personer få användas i arbete endast under det vilkor, att de äro försedda med behörig *arbetsbok*. Denna utfärdas, på begäran af arbetarens målsman eller med dennes samtycke, af polismyndighet å den ort, der arbetaren senast haft stadigt hemvist, samt skall innehålla uppgift om arbetarens namn, tiden och orten för hans födelse samt vederbörande målsmans namn och boningsort. Nämnda myndighet skall föra förteckning öfver af densamma utfärdade arbetsböcker. Arbetsgifvaren skall i boken göra anteckning om tiden för inträdet och utträdet ur arbetet samt anställningens art men får icke i boken utlåta sig om det sätt, hvarpå arbetaren fullgjort sina skyldigheter eller eljest uppfört sig. Under aftalets bestånd har arbetsgifvaren att förvara boken samt att på begäran af polismyndighet uppvisa densamma för denna myndighet. Efter aftalets upphörande skall boken utlemnas till arbetarens målsman, om arbetaren icke uppnått sexton års ålder, men eljest till arbetaren sjelf. Särskilda föreskrifter äro meddelade för det fall, att boken blifver obrukbar eller går förlorad. Ny bok skall då på begäran utfärdas, hvarvid i densamma skall särskildt anmärkas anledningen till dess utfärdande. Med böter t. o. m. tjugu mark eller fängelse i högst tre dagar straffas arbetsgifvare, som i sitt arbete tager eller behåller minderårig arbetare, hvilken ej är försedd med behörig arbetsbok, äfvensom arbetsgifvare, som eljest underlåter fullgöra sina i det föregående omförmälda skyldigheter i fråga om arbetsbok.

*Handverks-
arbetare.*

Lagen tillerkänner äfven utan särskildt aftal handtverksarbetare och dennes arbetsgifvare ömsesidig rätt till *fixt skadestånd* i fall af egentligt kontraktsbrott. Om nemligen gesällen rättsstridigt öfvergifver sitt arbete, kan arbetsgifvaren för hvarje dag kontraktsbrottet omfattar fordra skadestånd med så stort belopp, som »*der ortsübliche Tagelohn*»¹⁾ utgör, dock högst för en vecka. Och enahanda rätt

¹⁾ Härmed menas af högre administrativ myndighet efter kommunala myndigheters hörande fastställt belopp, hvartill daglönen på orten för viss tidsperiod beräknas. »*Der ortsübliche Tagelohn*» motsvarar således ingalunda alltid den verkliga genomsnittslönen vid den tidpunkt, då kontraktsbrottet eger rum.

tillkommer gesällen mot arbetsgifvare, som rättsstridigt afskedar honom. Bevisning om skedd skada eller om dennas storlek erfordras icke. Men har arbetsgifvaren eller arbetaren begagnat sig af sin rätt till sådant fixt skadestånd, som nu är sagdt, kan han icke sedan göra anspråk på aftalets uppfyllande eller på ytterligare ersättning för genom kontraktsbrottet verkliga liden skada.

Arbetsgifvare, som förleder en gesäll att öfvergifva sitt arbete hos annan arbetsgifvare eller i sitt arbete antager gesäll med vetskap om, att denne är förpligtad att arbeta hos annan, är lika med gesällen den rätte arbetsgifvaren ansvarig för utgifvande af skadestånd, vare sig det fixa skadeståndet fordras eller skadeersättning skall utgå efter vanliga bevisregler. Hvad nu är sagdt gäller äfven, för den händelse arbetsgifvaren efter erhållen kännedom om, att gesällen är bunden af annat arbetsaftal, behåller honom i sitt arbete och icke åtminstone fjorton dagar förflutit, efter det gesällen lemnat sin rätte arbetsgifvare.

Fabriksarbetare.

På förhållandet mellan fabriksarbetare och deras arbetsgifvare äro de i det föregående omnämnda stadgandena rörande fixt skadestånd icke tillämpliga, så vida arbetsgifvaren regelbundet sysselsätter minst tjugu arbetare. För sådana större fabriker gäller i stället följande. Arbetsgifvaren kan visserligen genom särskildt aftal betinga sig, att arbetare, som bryter arbetsaftalet, skall såsom skadestånd (vite) till arbetsgifvaren afstå innestående lön. Men detta vite får icke i något fall bestämmas högre än till beloppet af en veckas genomsnittslön. Gent emot tredje man i ond tro är arbetsaftalet skyddadt i samma utsträckning som arbetsaftalet inom handtverket.

Vidare är upprättandet af arbetsordning (reglemente) obligatoriskt för arbetsgifvare i dylika *större* fabriker. Reglementet skall innehålla uppgifter om den dagliga arbetstiden och rasterna, om tid och rum för lörens betalning, om uppsägningstiden, derest denna är en annan än den i lagen fastslagna, om de grunder, som berättiga till aftalets häfvande utan uppsägning, om de fall, då arbetaren skall drabbas af böter för försummadt fullgörande af sina skyldigheter, samt om det ändamål, hvartill dylika böter skola användas. Innehållet i reglementet är bindande för arbetsgifvare och arbetare, dock tidigast fjorton dagar efter utfärdandet. Detta innebär dock tydligtvis icke, att särskilda arbetsaftal dem emellan äro utslutna. Men i vissa speciela hänseenden är innehållet i reglementet bestämmande för innehållet i det särskilda arbetsaftalet. Sålunda får detta icke stadga andra grunder för aftalets häfvande utan uppsägning än sådana, som äro omförmälda i lagen *eller reglementet*, ej heller utvidga arbetsgifvarens rätt att ålägga arbetaren böter utöfver hvad *reglementet* härom kan innehålla. Före utfärdandet af reglemente skola de vuxna arbetarne i fabriken lemnas tillfälle att yttra sig öfver innehållet i detsamma. Inom tre dagar efter utfärdandet skall afskrift af reglementet ingifvas till administrativ myndighet, som eger föranstalta om ändring i detsamma, derest dess innehåll strider mot lag.

*Verkmästare,
förmän o. d.*

Såsom redan är nämndt, gälla särskilda bestämmelser för verkmästare, arbetsförmän och andra personer i dermed jemförlig anställning. I brist på särskild öfverenskommelse kan enhver af kontrahenterna häfva aftalet vid slutet af hvarje kalenderkvartal, så vida uppsägning skett sex veckor förut. Om verkmästaren, förmannen etc. anställs mot ringare lön än femtusen mark per år, får icke genom särskildt aftal uppsägningstiden sättas kortare än en månad.

Angående löneafdrag tills vidare till säkerhet för aftalets bestånd kan öfverenskommelse lagligen träffas utan begränsning till visst maximum af löneafdraget. Deremot äro de ofvan beskrifna för handtverket gällande reglerna om fixt skadestånd vid kontraktsbrott äfvensom reglerna om aftalsskydd mot tredje man tillämpliga äfven vid anställning af nu ifrågavarande slag.

*Arbetsaftal
inom handels-
yrket.*

I Handelslagboken regleras rättsförhållandet mellan handelsidkaren och sådana i dennes tjänst anställda biträden och arbetare, som hvarken äro att anse såsom tjänstehjon eller ega befogenhet att å arbetsgifvarens vägnar avsluta rättshandlingar med tredje man, alltså bokhållare, kassörer, bodbetjente, packhuskarlar, springpojkar etc.

Är ej annat öfverenskommet, kan arbetsaftalet å ömse sidor häfvas genom sex veckors uppsägning, dock med iakttagande deraf, att aftalet skall upphöra att gälla först med utgången af ett kalenderkvartal.

Af viktiga orsaker (»aus wichtigen Gründen») kan aftalet häfvas utan uppsägning när som helst. Likaså kunna kontrahenterna genast påfordra aftalets upplösning: *arbetsgifvaren*, om arbetaren missbrukar arbetsgifvarens förtroende eller utan principalens samtycke för egen eller annans räkning drifver handel eller utan laga skäl athåller sig från arbetet under relativt lång tid eller till följd af långvarig sjukdom är oförmögen till arbete eller misshandlar eller groft missfirmar principalen; och *arbetaren*: om arbetsgifvaren misshandlar eller groft missfirmar arbetaren eller underlåter att i enlighet med sitt åtagande betala arbetaren lön eller bereda honom underhåll.

Österrike.

Liksom den tyska rätten skiljer den *österrikiska* mellan arbetsaftal inom de egentliga industriella yrkena och inom handelsyrket.

Reglerna för arbetsaftal af förstnämnda slag hafva sin plats i *Gewerbeordnung*. Angående arbetsaftalet inom handeln är lagstiftadt såväl i *Gewerbeordnung* som i *Handelsgesetzbuch*; föreskrifterna i den förra lända till efterrättelse, i den mån icke handelslagen innehåller deremot stridande bestämmelser. I det följande skall därför i ett sammanhang redogöras för rättsordningen angående arbetsaftal inom yrkena i allmänhet.

Samtliga yrkesarbetare kallas med ett gemensamt namn *Hilfsarbeiter*; hit hänföras, enligt uttryckligt stadgande i lagen, arbetare i handel, gesäller, kypare, kuskar (i åkeriyrket), fabriksarbetare. I olikhet med tysk rätt beröras sådana anställningar som verkmästarens, förmannens, faktorns etc. *icke* af näringslagens föreskrifter, såvida anställningen är förenad med års- eller månadslön. Till följd af positivt stadgande äro från densammas giltighetsområde vidare undantagna icke blott landt- och skogshushållningen med binärningar utan äfven »die Lohnarbeit der gemeinsten Art» (*daglönare* o. d.). De skyldigheter i allmänhet, som åligga *Hilfsarbeiter*, äro enligt lagen: att visa arbetsgifvaren trohet, lydnad och aktning, att uppföra sig anständigt, att icke försumma arbetstiderna samt att iakttaga tystnad angående förhållandena inom rörelsen. Deremot äro de i sin egenskap af *Hilfsarbeiter* uttryckligen fritagna från skyldighet att utträtta husliga sysslor.

Lönen skall betalas i kontant mynt; enligt särskild öfverenskommelse eger dock arbetsgifvaren mot afräkning å lönen bereda arbetaren bostad och nyttjanderätt till jord samt lemna honom ved och ljus äfvensom läkemedel och erforderliga verktyg. Dessa bestämmelser ega tillämpning jemväl i fråga om sådana *Hilfsarbeiter*, som i sina hem förfärdiga hel- eller halfabrikat för viss arbetsgifvares räkning utan att derjenkte bedrifva yrkesmessig försäljning af sådana fabrikat till konsumenter.

Den österrikiska rätten är numera — fränsedt den ungerska — det enda rättssystem, der arbetsbok är obligatorisk för såväl äldre som yngre arbetare. Skyldighet att föra arbetsbok åligger dock endast arbetare inom den egentliga industrien. Platssökande arbetare inom handeln är endast tvungen att vara försedd med förutvarande arbetsgifvares intyg om arbetarens ledighet, hvilket intyg dessutom skall vara verifieradt af vederbörlig polismyndighet. — Arbetsbok utfärdas af kommunal myndighet i arbetarens uppehållsort. Hvad arbetsbok skall innehålla och hvilka anteckningar det särskildt åligger arbetsgifvarne att göra i densamma, torde tydligt framgå af följande formulär till en österrikisk arbetsbok:

Arbetsbok

Första sidan.

för

(för och tillnamn)

Födelseort:

Födelseår:

Hemort:

Civilstånd:

Religion:

Yrke:

Kroppbyggnad:

Ansikte:
 Hår:
 Ögon:
 Mun:
 Näsa:
 Särskilda igenkänningstecken:

.....
 (arbetarens namnteckning.)

.....
 (utfärdarens namn.)

Sigill.

Andra, fjerde, sjette etc. sidan.

Arbetsgifvarens namn, yrke och bostad.	Den dag anställ- ningen börjar.

Tredje, femte, sjunde etc. sidan.

Den dag anställ- ningen upphör.	Intyg ang. anställningens beskaffen- het samt arbetarens duglighet och uppförande.

Arbetsgifvaren åligger att vid arbetarens inträde i arbetet affordra honom hans bok, förvara densamma under aftalstiden, på begäran uppvisa den för polismyndighet samt, då anställningen upphör utan att detta sker genom aftalsbrott från arbetarens sida, utlemna boken till arbetaren eller hans laga målsman. De anteckningar, som af arbetsgifvaren göras i boken, skola af denne underskrifvas med hans namn samt, innan boken utlemnas, vidimeras af föreståndaren för den lokala yrkesföreningen, derest sådan förening finnes, men eljest af polismyndigheten å orten.

Förloras bok, erhåller arbetaren på begäran en ny bok, dock först efter det verkställd undersökning visat, att arbetarens uppgift om förlust af boken är riktig samt att arbetaren icke själf förstört densamma.

Det intyg, hvarmed platssökande inom handelsyrket skall vara försedd, bör innehålla uppgifter enahanda med dem, som införas å arbetsbokens andra, tredje etc. sidor. Arbetsgifvare, som i sitt arbete antager arbetare utan intyg resp. arbetsbok eller eljest åsidosätter någon af sina ofvan omförmälda skyldigheter med hänseende till arbetsbok eller intyg, är förfallen till ansvar (10—400 gulden).

I fall intet öfverenskommit angående tiden för aftalets bestånd, gäller beträffande arbetsaftal inom handeln, att de kunna häfvas vid slutet af hvarje kalenderkvartal genom uppsägning sex veckor förut, och i fråga om andra arbetsaftal, att de upphöra att gälla fjorton dagar efter uppsägning. Dock få arbetare, som utföra ackords- eller betingsarbete, icke lemna sin anställning, förrän arbete, som de hafva om händer, fullbordats. — Innehåller aftalet ingen uttrycklig bestämmelse om tiderna för lörens betalning, presumeras kontrahenternas afsigt hafva varit, att sådan skall ega rum en gång i veckan. Arbetsaftalet kan under vissa förhållanden häfvas omedelbart utan uppsägning, antingen af arbetsgifvaren eller af arbetaren. De förhållanden, som berättiga härtill, äro väsentligen de samma, som enligt finsk och tysk rätt (se ofvan sidd.: 9 och 14) utgöra skäl till aftalets häfvande. Särskildt anmärkningsvärdt är dock, att den österrikiska lagen tillerkänner *arbetaren* uppsägningsrätt äfven i det fall, att arbetsgifvaren är ur stånd att gifva arbetaren tillfälle till arbetsförtjenst — ett stadgande, som tydligtvis närmast syftar på arbetare, antagna för ackords- eller styckarbete.

Vidare är arbetare, som utan eget förvållande, t. ex. genom icke själf förvållad sjukdom, blifver oförmögen till arbete, enligt österrikisk rätt så till vida förmånligt stäld, som arbetsgifvaren icke kan af sådan orsak häfva aftalet, förrän oförmågan varat längre än fyra veckor.

Till beredande af skydd åt arbetsaftalet innehåller lagen följande bestämmelser. Arbetsgifvare, som utan laga skäl i förtid afskedar arbetare eller genom något sitt förhållande gifver arbetaren rätt att häfva aftalet, är pliktig att till arbetaren utgifva lön och ersättning för andra förmåner för hela den tid, aftalet lagligen skolat gälla. Derest arbetare utan laga skäl lemna sin anställning, är han underkastad, utom skadeståndsskyldighet, böter, högst 400 gulden, eller fängelse i högst tre månader. Dessutom kan han återhemtas.

Slutligen må nämnas, att särskild *arbetsordning* (reglemente) är obligatorisk för fabriker och sådana företag i öfrigt, vid hvilka mer än 20 arbetare sysselsättas i gemensamma lokaler. Arbetsordningen skall, försedd med arbetsgifvarens underskrift och sedan densamma godkänts af vederbörande myndighet, anslås i nämnda lokaler och angifva, bland annat, arbetstidens längd, tiderna för lörens betalning och uppsigtspersonalens rättigheter och skyldigheter äfvensom innehålla uppgift såväl

om de fall, då viten för öfverträdelse af arbetsordningen kunna ådömas, och om sättet för dessa vitens användning som ock om uppsägningstiden och de skäl, på grund af hvilka aftalet genast kan häfvas.

Schweiz.

Den schweiziska obligationslagen, gällande sedan $\frac{1}{1}$ 1883, afhandlar i sitt 11:te kapitel den form af arbetsaftal, för hvilken det karakteristiska är, att sjelfva arbetsverksamheten utgör aftalets föremål (*Dienstvertrag, louage de services*). Af arbetsaftal med dylikt innehåll undantages från obligationslagens tillämpning endast aftalet mellan arbetsgifvare och arbetare i *fabrik*. På sistnämnda område gäller nemligen fortfarande *Förbunds lagen ang. arbete i fabriker af den 23 Mars 1877*. Deremot är att märka, att aftalet mellan handtverksidkare och idkare af handel, å ena sidan, samt deras arbetare, å andra sidan, går in under obligationslagen.

Obligations-
lagen.

Hafva kontrahenterna icke träffat öfverenskommelse om tiden för aftalets bestånd, och framgår det icke af omständigheterna, huru länge aftalet skolat gälla (t. ex. om arbetet betingats för visst, till tiden närmare begränsadt arbetsföretag), kan aftalet å ömse sidor häfvas genom så lång tids uppsägning, som är bestämd i kantonallag eller fastslagen genom sedvänja (*par l'usage*). I brist på sådan grund för uppsägningstidens bestämmande är nämnda tid sex veckor. Dock får aftalet icke upphöra att gälla förrän med utgången af kalenderkvartalet. Och om arbetet icke börjat med ingången af ett kalenderkvartal, kan uppsägning första gången icke ske annat än till utgången af nästföljande kvartal. — Aftal, som slutits för ett år eller för annan bestämd tid, kortare än ett år, anses förnyadt för den ursprungligen bestämda tiden, om arbetaren efter denna tids utgång, utan invändning från arbetsgifvarens sida, fortsätter att arbeta hos denne; var i sådant fall den ursprungligen bestämda tiden längre än ett år, prolongeras aftalet för ett år. — De två första veckorna betraktas såsom pröfnings-tid sålunda, att före utgången af desamma hvilken som helst af kontrahenterna eger häfva aftalet utan anförande af skäl genom att uppsäga minst tre dagar i förväg. Denna rättighet kunna dock tydligtvis kontrahenterna afsäga sig vid aftalet; och bestämmelsen i fråga gäller icke heller, om deremot stridande lokal sedvänja är rådande. — Är aftalet ingånget för den ene kontrahentens lifstid eller för en tidrymd, som efter all sannolikhet skulle blifva så lång, kan *arbetaren* när som helst lösa sig från aftalet genom sex månaders uppsägning. Oafsedt detta stadgande kan enhvar af kontrahenterna påfordra aftalets omedelbara upplösning, om grundade skäl dertill föreligga (*«s'il y a de justes motifs»*). I fall skälet består deri, att den andre kontrahenten icke uppfyller sina skyldigheter enligt kontraktet, blifver denne skadeståndsskyldig. — Har arbetaren bundit sig för någon längre tid (*«à long terme»*), går han icke förlustig sin lön, om han utan

egen skuld för en relativt kort tid blifver hindrad att arbeta till följd af sjukdom, militärtjänst eller annan dylik orsak.

Hvarje industriellt företag, i hvilket ett mer eller mindre anseeligt (*»plus ou moins considerable»*) antal arbetare samtidigt och regelbundet sysselsättes i en sluten lokal, anses såsom fabrik och lyder under 1877 års fabrikslag. Enligt denna lag är hvarje fabrikant skyldig att upprätta ett *reglemente* angående arbetets anordnande, ordningen inom fabriken, villkoren för arbetarnes antagande och afskedande samt arbetslönernas betalning. Om i reglementet stadgas böter för ordningsföreseelser, få dylika böter för hvarje föreseelse icke öfverstiga hälften af lönen för en dag; de skola användas till arbetarnes gemensamma nytta, företrädesvis till bildande och stärkande af sjukkassar. Afdrag å lön till följd af bristfälligt arbete eller skadegörelse å råämnen betraktas icke som böter. Af vederbörande kantonalmyndighet godkändt reglemente binder fabrikanten och arbetaren. Arbetsaftalets innehåll är icke i alla afseenden föremål för öfverenskommelse. Sålunda får arbetsgifvaren icke under några förhållanden genom aftal med arbetaren sätta perioderna för lönernas utbetalande längre än till en månad. Innehåller aftalet eller reglementet icke något härom, skall lönen betalas minst hvar fjortonde dag.

Fabrikslagstiftningen.

Upprättandet af *skrifligt* aftal har stor betydelse för rättsförhållandets varaktighet. För att icke *lagen* bestämmelser om tiden för aftals bestånd skola lända till efterrättelse, erfordras nemligen *skrifligt* aftal med annat innehåll i nämnda hänseende. Och lagen bestämmer i denna punkt, att enhvar af kontrahenterna kan häfva aftalet genom uppsägning fjorton dagar förut, samt att uppsägning måste verkställas antingen å en lönebetalningsdag eller på en lördag. Så vida icke alldeles särskilda svårigheter yppa sig, bör dock arbetare, som arbetar på ackord, i hvarje fall afsluta ett påbörjadt arbete.

Endast på grund af särskildt aftal kan arbetsgifvare å lönedagarne innehålla viss del af arbetslönen, ändamålet med sådant innehållande må vara att vinna säkerhet för aftalets bestånd eller något annat. Och för öfrigt begränsar lagen kvantitativt denna rätt att innehålla lönebelopp sålunda, att de belopp, som successivt öfverföras till ny räkning, aldrig få sammanlagdt öfverskrida beloppet af lönen för den sistförflutna veckan.

Arbetsgifvare är berättigad att utan vidare häfva aftalet, om arbetaren visat sig oförmögen att utföra ett påbörjadt arbete eller gjort sig skyldig till grof öfverträdelse af reglementet. Enahanda rätt tillkommer arbetaren, om arbetsgifvaren icke fullgör sina skyldigheter mot honom eller behandlar honom på ett mot lag eller aftal stridande sätt eller tillåter, att andra behandla arbetaren på sådant sätt.

Belgien.

Belgiens lagstiftning angående arbetsaftalet är den yngsta och säkerligen på samma gång den fullständigaste. *Code civil* med dess i förevarande ämne synner-

ligen torftiga regler var ända till 1896 den enda rättskällan. Sistsagda år trädde en lag angående *règlemens d'atelier* (fabriksreglementen) i kraft. Men viktigare än denna är den lag, som under namn af Lag angående arbetsaftal (*Loi sur le contrat de travail*) promulgerades den 14 Mars 1900.

Denna lag innehåller, till att börja med, en definition på det arbetsaftal, hvarå lagen skall ega tillämpning. Det heter nemligen, att lagen reglerar det aftal, hvarigenom en arbetare (*ouvrier*) förbinder sig att arbeta under myndighet, ledning och tillsyn af en arbetsgifvare (*chef d'entreprise* eller *patron*) mot ersättning, beräknad efter arbetstidens längd, efter myckenheten, beskaffenheten eller värdet af utfördt arbete eller efter annan mellan arbetsgifvaren och arbetaren öfverenskommen grund.

Enligt motiven till lagen fordras för dess tillämpning först och främst, att fråga är om en arbetsgifvare, som tillgodogör sig arbetarens krafter i lukrativt syfte d. v. s. för att göra ekonomisk vinst. Aftal mellan arbetare och konsument falla sålunda utom lagen, likaså tjenstehjonsaftal. Under densamma kommer deremot hela massan af jordbruksarbetare och arbetare i industriella eller kommersiella (handels-) företag af större eller mindre utsträckning. Skilnaden mellan *chef d'entreprise* och *patron* är endast uttryck för olika företags olika omfattning. Den förra benämningen användes sålunda om det stora företaget, den senare om den mindre industrien, särskildt handtverket. Å andra sidan beröras icke alla arbetare i jordbruk, industri eller handel af ifrågavarande lag. Först och främst är lärlingsaftalet utmönstradt. Vidare äro undantagna sådana personer, hvilkas åligganden äro af mer eller mindre intellektuel art, såsom skrifbiträden, bokhållare, kassörer och tekniska biträden. Genom uttrycklig bestämmelse i lagen räknas emellertid till arbetare enligt ifrågavarande lag jemväl verkmästare och arbetsförmän. Enär arbetaren skall stå under arbetsgifvarens myndighet, ledning och tillsyn, följer häraf konsekvent, att s. k. *ouvriers à domicile* — hemslöjdsarbetare — icke gå in under lagen.

Af lagens innehåll må följande här anmärkas. Aftalet kan ingås muntligen eller skriftligen. Valfriheten i detta hänseende är dock inskränkt så till vida, som fabriksidkare är skyldig att upprätta reglemente. — Aftalet kan ingås för bestämd eller obestämd tid. Då intet öfverenskommit om tiden för aftalets bestånd, anses det vara slutet för obestämd tid. Aftal på obestämd tid eger hvardera kontrahenten när som helst uppsäga. Uppsägningstiden är minst sju dagar, så vida icke annan tid är aftalad eller fastslagen genom sedvänja (*par l'usage*). Uppsägningstiden skall alltid vara densamma för arbetsgifvaren och arbetaren. Om i strid häremot aftal slutet om olika lång sådan tid, är detta utan verkan och skall den *längre* uppsägningstiden gälla för båda. I fall efter aftalstidens förlopp arbetaren utan vidare fortsätter att arbeta, och arbetsgifvaren låter detta ske, anses det ursprungliga aftalet förnyadt för obestämd tid.

Arbetsgifvarens skyldigheter äro: att låta arbetaren fullgöra sina åligganden på sätt och å tid, som aftalats; att sörja för, att arbetet kan utföras så vidt möjligt

utan fara för arbetarens lif och helsa (vid industrielt företag, der minst 10 arbetare sysselsätts, skall alltid finnas en förbandslåda); att tillse, att ordning och goda seder upprätthållas å arbetsstället; att enligt aftalets bestämmelser utbetala lönen; att, då arbetaren är i arbetsgifvarens hus och bröd, bereda honom lämplig bostad samt sund och tillräcklig föda; att bereda arbetaren nödig tid att uppfylla sina religiösa och medborgerliga pligter samt att vid anställningens upphörande till arbetaren på dennes begäran utgifva intyg angående tiden för anställningens början och slut.

I fall arbetare, som är anställd mot betalning per styck, genom arbetsgifvarens förvällande går miste om tillfälle till arbetsförtjenst, är arbetaren berättigad att utfå hälften af den lön, som belöper sig på den förlorade tiden, så vida icke arbetaren får arbetsgifvarens tillstånd att söka arbete på annat håll.

Arbetarens skyldigheter äro: att i egen person utföra arbetet i enlighet med de instruktioner, som lemnas af arbetsgifvaren eller dennes ställföreträdare; att under arbetet iakttaga ordning och goda seder; att iakttaga tystnad angående yrkeshemlighet; att afhålla sig från allt, hvarigenom hans egen eller medarbetares eller annans personliga säkerhet kan äfventyras samt att i godt skick återställa redskap och oanvända råämnen. Arbetaren svarar för skada, som genom hans vållande uppkommer å maskiner, verktyg, råämnen och fabrikat.

Förlikas kontrahenterna om skadeståndet, eller fastställes sådant af domstol, kan arbetsgifvaren för utbekommande deraf å lönedagarna göra afdrag å lönen. Dock är det honom förbjudet att för sådant ändamål å hvarje lönedag afdraga mera än en femtedel af det då förfallna beloppet, så vida icke arbetaren handlat uppsåtligen eller utan arbetsgifvarens samtycke öfvergifver arbetet, innan skadeståndet i sin helhet guldits.

I särskilda fall kan arbetsgifvaren genast häfva aftalet utan uppsägning. Dessa fall äro: då arbetaren vid aftalets ingående bedragit arbetsgifvaren genom falskt intyg; då han gör sig skyldig till oredlighet, handgripligheter eller svår ärekränkning mot arbetsgifvaren eller medarbetare; då han uppsåtligen gör skada å arbetsgifvarens egendom; då han under arbetet gör sig skyldig till omoraliskt handlingssätt; då han yppar yrkeshemlighet; då han genom vårdslöshet eller oförsigtighet utsätter den inrättning, der han är anställd, för fara, samt i allmänhet, då han på ett groft sätt brister i uppfyllandet af sina skyldigheter med hänseende till god ordning och aftalets fullgörande.

De fall, i hvilka arbetaren å sin sida har motsvarande omedelbar upplösningsrätt, äro följande: om arbetsgifvaren eller hans ställföreträdare gör sig skyldig till oredlighet, misshandel eller grof missfirmelse mot arbetaren eller tillåter någon sin underlydande att på sådant sätt förfördela arbetaren; om arbetarens sedlighet under arbetets utförande sättes i fara; om genom arbetets utöfvande arbetarens personliga säkerhet eller helsa utsättes för faror, som han icke vid aftalets ingående kunnat

förutse, samt i allmänhet, då arbetsgifvaren på ett groft sätt åsidosatt sina kontraktsenliga skyldigheter. Rättigheten att omedelbart häfva aftal går såväl för arbetsgifvaren som för arbetaren förlorad, om densamma icke utöfvats inom två arbetsdagar efter det kändedom om anledningen till häfvandet vunnits.

Den belgiska lagen har i fråga om egentligt kontraktsbrott accepterat grundsatsen om rätt till s. k. fixt skadestånd (*indemnité*) vid sidan af vanlig skadeståndsskyldighet (*dommages et intérêts*). Skilnad göres dock i detta hänseende mellan aftal på bestämd och på obestämd tid. Lyder aftalet på bestämd tid, förutsätter rätten till fixt skadestånd uttrycklig öfverenskommelse derom. Ingås aftalet för obestämd tid, inträder deremot rätten omedelbart på grund af lagen. För sistsagda fall stadgar denna, att den af kontrahenterna, som utan laga skäl bryter kontraktet, är skyldig till den andre utgifva så mycket, som motsvarar hälften af lönen för den tid, under hvilken aftalet fortfarande bort gälla. Dock får detta skadestånd icke öfverstiga medellönen för en vecka, så vida icke rådande sedvänja (*l'usage*) bestämmer annorlunda. Är aftalet slutet för bestämd tid, gäller detsamma beträffande maximum för det fixa skadestånd, hvarom kontrahenterna kunna hafva öfvenskommit på förhand. Det karakteristiska för rätten till fixt skadestånd är, som bekant, att intet bevis erfordras om skadans existens eller omfattning. Vill arbetsgifvaren eller arbetaren hellre, med skyldighet till bevisföring, göra gällande sin skadeståndsfordran enligt vanliga regler, står det honom naturligtvis fritt. Men han kan icke anhängiggöra både den ena och den andra talan. Arbetsgifvaren på grund af kontraktsbrott tillkommande skadestånd, af hvilket slag som helst, kan afräknas å arbetarens lön.

Lagen förutsätter vidare, att arbetsgifvaren, i syfte att göra arbetarens skadeståndsskyldighet i händelse af kontraktsbrott rätt verksam, aftalar med arbetaren om befogenhet för den förstnämnde att å lönedagarne göra afdrag å den då förfallna lönen och låta dem innestå, tills arbetaren lemnar sin anställning. Med afseende å dylika öfverenskommelser stadgar lagen, att hvarje särskildt löneafdrag icke får bestiga sig till högre belopp än en femtedel af den lön, som är förfallen till betalning den dag, löneafdraget eger rum. De innehållna beloppen åligger det arbetsgifvaren att deponera hos tredje man, hvarom kontrahenterna förena sig, eller, om de icke kunna ena sig om en sådan förtroendeman, hos någon offentlig spar- eller pensionskassa. Den, som sålunda fått medlen om händer, är pliktig att utbetala desamma till arbetsgifvaren eller arbetaren, allt efter som den ene eller den andre visar bemyndigande dertill från sin medkontrahent, eller, derest sådant bemyndigande ej kan visas, till den af dem, som företer domstols utslag, hvarigenom beloppet tillerkännes honom. Domstolssaker af ifrågavarande art behandlas i summarisk process.

De i belgisk lagstiftning meddelade föreskrifter angående fabriksreglementen (*règlemens d'atelier*) sammanfalla i det stora hela med schweizisk och tysk lagstiftning, i följd hvaraf en hänvisning till dessa rättssystem torde vara tillräcklig.