

## Nr 31.

### *Utlåtande i anledning av väckta motioner angående viss översyn av lagen om förenings- och förhandlingsrätt.*

Andra lagutskottet har till behandling förehaft två inom riksdagen väckta, till lagutskott hänvisade motioner, nr 45 i första kammaren av herr *Åman m. fl.* samt nr 65 i andra kammaren av herr *Kyling m. fl.*

I motionerna, vilka äro likalydande, har hemställts, »att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om en utredning, åsyftande en sådan översyn över lagen om förenings- och förhandlingsrätt, att innebörden av begreppet kränkning av föreningsrätten närmare preciseras».

Beträffande de skäl, som åberopats till stöd för detta yrkande, får utskottet hänvisa till motionerna.

Över motionerna har utskottet i den ordning 46 § riksdagsordningen föreskriver inhämtat yttrande från arbetsdomstolens ordförande, socialstyrelsen, Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

### **Historik.**

Frågan om en allmän lagstiftning till tryggande av föreningsrätten har vid olika tillfällen varit föremål för statsmakternas uppmärksamhet. Sålunda väcktes motioner i ämnet vid 1902 och 1904 års riksdagar. I dessa motioner önskades en lagstiftning, ägnad att trygga varje medborgares rätt att utan hinder från någons sida bilda, ingå i eller tillhöra föreningar, vilken rätt icke borde kunna genom några slags bestämmelser eller överenskommelser bortkontraheras. Till något positivt resultat kom man dock icke vid dessa tillfällen. Lagutskottet (utlåtanden 1902 nr 60 och 1904 nr 40) anslöt sig visserligen till den meningen, att enligt svensk rättsuppfattning föreningsrätten betraktades såsom en allmän medborgerlig rättighet, men ansåg att tillräckliga skäl saknades att förmena rättsgiltighet åt ett frivilligt ingånget avtal, enligt vilket den ena parten förpliktat sig att ej tillhöra förening.

I de för 1910 års riksdag (proposition nr 96) framlagda förslagen till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare samt till lag om vissa arbetsavtal funnos upptagna bestämmelser avsedda att förhindra, att genom kollektivavtal eller arbetsavtal vare sig inskränkning gjordes i rätten att tillhöra föreningar av arbetare, resp. arbetsgivare, eller något tvång att tillhöra dylika föreningar skapades. Enligt lagförslagen finge i kollektiv-

avtal eller arbetsavtal icke stadgas vare sig förbud att tillhöra förening av arbetare, resp. arbetsgivare, eller skyldighet för arbetsgivare eller arbetare att uteslutande eller företrädesvis ingå arbetsavtal med dem, som tillhörde dylik förening. Hade sådant förbehåll skett, skulle det vara ogillt. Dock finge i avtal bestämmas, att arbetsförman ej skulle få vara medlem av förening, däri andra än förmän kunde vinna inträde. De framlagda förslagen blevo icke av riksdagen antagna.

De nu omnämnda bestämmelserna angående föreningsrätten i 1910 års förslag saknade motsvarighet i de för 1911 års riksdag (genom proposition nr 43) framlagda förslagen till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare samt till lag om vissa arbetsavtal. I åtskilliga vid 1911 års riksdag väckta motioner uttalades den åsikten, att föreningsrätten icke borde lämnas oreglerad vid en lagstiftning angående kollektivavtal eller arbetsavtal, och två motionärer framlade förslag till bestämmelse angående föreningsrätten att införas i den ifrågasatta lagen om vissa arbetsavtal. Ej heller de vid 1911 års riksdag framlagda förslagen blevo av riksdagen godkända.

Spörsmålet om föreningsrättens lagfästande blev därefter icke föremål för statsmakternas prövning förrän i samband med frågan om skyddande av tredje mans rätt till neutralitet i ekonomiska konflikter. Sistnämnda fråga upptogs såsom fristående problem första gången i anledning av motioner vid 1929 års riksdag, då frågan emellertid förföll. Andra kammaren anslöt sig till det avslagsyrkande som framstälts av andra lagutskottet (utlåtande nr 42), under det att första kammaren godkände en inom utskottet anförd reservation, innefattande begäran om utredning. Denna reservation blev utgångspunkten för den senare verkställda utredningen i ämnet.

Kungl. Maj:t uppdrog härefter åt *professorn Ragnar Bergendal* att inom socialdepartementet biträda med en utredning rörande frågan om tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter. Under år 1933 avlämnade den sakkunnige utredning rörande denna fråga och därmed sammanhängande spörsmål (Stat. off. utr. 1933: 36). Vid utredningen var såsom bilaga fogat bl. a. ett utkast till lag med vissa bestämmelser mot ekonomiska stridsåtgärder. Detta utkast innehöll föreskrifter till skydd icke blott för rätten att tillhöra en förening, d. v. s. skydd för föreningsrätten i egentlig mening (föreningsrättens positiva sida), utan även för rätten att stå utanför en förening eller m. a. o. skydd mot organisationstväng (föreningsrättens negativa sida).

Sedan över professor Bergendals utredning yttranden avgivits av myndigheter och sammanslutningar, tillkallades av chefen för socialdepartementet enligt Kungl. Maj:ts bemyndigande en kommission för ytterligare prövning av det föreliggande lagstiftningsproblemet. Denna kommission,

den s. k. *trettonmannakommissionen*, avlämnade under år 1934 betänkande med förslag bl. a. till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder (Stat. off. utr. 1934: 16).

Även i detta betänkande behandlades frågan om särskilt skydd för föreningsrätten, men i det betänkandet åtföljande lagförslaget utformades bestämmelserna på annat sätt än som skett i professor Bergendals utkast.

Efter det yttranden över kommissionsförslaget inhämtats av myndigheter och sammanslutningar, avlät Kungl. Maj:t till 1935 års riksdag proposition (nr 31) med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder. I sin motivering för det framlagda lagförslaget förklarade *föredragande departementschefen, statsrådet Möller*, vid remissen till lagrådet, att han i likhet med kommissionen funnit lagen böra innehålla bestämmelser till skydd för föreningsrätten såväl på arbetsmarknaden som på andra ekonomiska områden. Däremot ansåg departementschefen att frågan om organisationstvång icke borde regleras i lagförslaget. Till närmare utveckling av sin uppfattning yttrade departementschefen bl. a.:

I kollektivavtalen förekommer ofta en klausul, som stadgar att föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränkta. Där en sådan bestämmelse finnes har den i arbetsdomstolens praxis så tillämpats att, när avskedande av arbetare skett under förhållanden som givit vid handen att arbetarens verksamhet eller ställning i fackföreningen varit den verkliga orsaken till avskedandet och detta kunnat på tillfredsställande sätt styrkas eller göras sannolikt, arbetsgivaren förpliktats att utgiva skadestånd och eventuellt återtaga arbetaren i sin tjänst.

Det av kommissionen formulerade stadgandet skulle upphöja till en allmängiltig rättsgrundsats denna i många kollektivavtal införda bestämmelse. Enligt detsamma skulle exempelvis lockout i syfte att hindra arbetarna från bildandet av en fackförening vara rättsstridig. Vidare skulle uppsägning av arbets- eller hyresavtal vara förbjuden, när uppsägningen vore att tolka såsom angrepp å föreningsrätten, alldeles oavsett om eljest det individuella arbetsavtalet kunde bringas till upphörande efter kort varsel och utan meddelande av särskilda uppsägningsgrunder. I princip skulle sålunda genom det föreslagna stadgandet vinnas ett värdefullt skydd för föreningsrätten. Emellertid kan det icke förbises att detta skydd på grund av bevisningssvårigheter i praktiken ofta torde bli illusoriskt.

Vid behandlingen inom *andra lagutskottet* av propositionen och i anledning därav väckta motioner gingo meningarna starkt isär. Förslaget föll också i kamrarna.

I sitt under år 1935 avgivna betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt (Stat. off. utr. 1935: 59) förelag *kommittén angående privatanställda* erkännande i lagen av en förhandlingsrätt, som innebure rätt för arbetstagare att genom sin organisation förhandla med vederbörande arbetsgivare och skyldighet för denne att träda i förhandling med arbetstagarnas organisation. Eftersom en förhandlingsrätt av nu angiven

innebörd såsom grundval förutsatte föreningsrätt, ansåg kommittén, att båda dessa rättigheter borde göras till föremål för lagstiftning i ett sammanhang.

Enligt kommitténs mening borde ifrågavarande lagstiftning innefatta förbud mot kränkning av föreningsrätten i inskränkt mening. Om en arbetstagarorganisation skulle kunna fylla sin uppgift att bättre än arbetstagarna själva tillvarataga deras intressen gentemot arbetsgivaren, finge det nämligen icke stå arbetsgivaren fritt att lägga hinder i vägen för arbetstagarna att sammansluta sig i föreningar för dylikt ändamål. Men även föreningsrättens negativa sida, d. v. s. rätten för den som icke ville tillhöra förening att stå utanför densamma, ansåg kommittén i detta sammanhang böra uppmärksammas. Kommittén intog således den ståndpunkten, att i den föreslagna lagstiftningen borde upptagas ett stadgande om föreningsrätt, innefattande skydd såväl mot kränkningar av föreningsrätten i egentlig mening som mot organisationstvång.

I det av kommittén framlagda lagförslaget inleddes bestämmelserna om föreningsrätten med en legaldefinition. Enligt denna (4 §) skulle med föreningsrätt i lagen förstås rätt att tillhöra eller icke tillhöra förening av arbetsgivare eller arbetstagare. Föreningsrätten var alltså i lagförslaget, på sätt jämväl kommittén i sin motivering framhållit, konstruerad som en den enskildes rätt att efter eget fritt val tillhöra eller icke tillhöra en förening. Bestämmelserna om föreningsrätten inneslöt vidare (5 §) föreskrift, att föreningsrätten skulle lämnas okränkta. Tillika stadgades, att såsom kränkning av föreningsrätten skulle anses varje stridsåtgärd, som vidtoges i syfte att förmå eller hindra någon att inträda i eller utträda ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Förslaget innefattade inga straffstadganden. Däremot föreslogs till föreningsrättens sanktionerande föreskrift dels om skadestånd för kränkning av denna rätt, dels ock om ogiltighet av bestämmelser i individuella arbetsavtal och föreningsstadgar samt av avtalsuppsägningar och andra rättshandlingar, som kränkte föreningsrätten.

I den för 1936 års riksdag framlagda *propositionen nr 240* med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt upptogos — såvitt här är fråga — huvudsakligen följande bestämmelser (2 kap. 3—7 §§). Med föreningsrätt förstodes i lagen rätt att tillhöra förening av arbetstagare eller arbetsgivare. (Med förening av arbetstagare avsåges förening, som bestode av arbetstagare och enligt stadgarna hade till uppgift att tillvarataga arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren; med förening av arbetsgivare förstodes en motsvarande sammanslutning å arbetsgivarvidan.) Föreningsrätten skulle lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreläge, om från arbetsgivar- eller arbetstagarvidan åtgärd vidtoges mot någon å andra vidan antingen i syfte att hindra honom att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening eller

ock i anledning av hans verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Om kränkningen av föreningsrätten skedde genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, skulle rättshandlingen eller bestämmelsen vara ogill. Emellertid skulle beträffande arbetsledare eller annan i förtroendeställning kunna i kollektivavtal stadgas viss inskränkning i hans rätt att vara medlem i förening, som avsåge tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Kränkning av föreningsrätten medförde skadeståndsskyldighet enligt reglerna i lagen om kollektivavtal.

I sin motivering till lagförslaget framhöll *föredragande departementschefen, statsrådet Möller*, att förhandlingsrätten som grundval förutsatte föreningsrätten och att frågan om lagstadgat skydd för denna, såvitt anginge förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, därför måste upptagas till behandling i samband med förhandlingsrätten. Vad sålunda anförts gällde dock endast föreningsrätten i egentlig mening. Vidare anförde departementschefen:

Vad angår frågan om organisationstvång, vilken av kommittén jämväl behandlats i förevarande sammanhang, må till en början erinras om att propositionen till 1935 års riksdag med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder icke reglerade detta spörsmål. Som motiv därför anförde jag vid ärendets anmälan i statsrådet, att det omfattande och invecklade problemet om organisationstvång i dess skilda former ej upptagits till allmän-giltig lösning i trettonmannakommissionens till grund för propositionen liggande förslag samt att en partiell reglering av hithörande spörsmål icke kunde förordas. I sitt utlåtande i anledning av propositionen tillstyrkte andra lagutskottet propositionens förslag i detta hänseende under framhållande av, bland annat, att lagstiftningen, därest det föreslagna skyddet mot organisationstvång icke gjordes fullständigt och allsidigt, skulle för vissa samhällsgrupper kunna framstå såsom riktad allenast mot dem.

De skäl, som sålunda anförts mot att upptaga frågan om organisations-tvång i lagförslaget angående ekonomiska stridsåtgärder, äga än större giltighet beträffande nu förevarande lagförslag. Detta hänför sig nämligen endast till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, under det att förenämnda förslag även avsåg andra ekonomiska förhållanden. Härtill kommer, att en reglering av frågan om organisationstvång knappast kan anses systematiskt höra hemma i en lag rörande förenings- och förhandlingsrätt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Organisations-tvång hänför sig nämligen, såsom i ärendet jämväl framhållits, icke till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan till förhållandet mellan arbetstagare inbördes, respektive arbetsgivare inbördes. Daco har i sitt yttrande hävdadt den ståndpunkten, att organisationstvång i vissa fall kan förekomma från arbetsgivarpartens sida mot arbetstagarparten och vice versa. De fall, som härvid åsyftas, torde emellertid vara att betrakta som kränkningar av föreningsrätten i egentlig mening. En dylik kränkning föreligger sålunda, om — såsom Daco befarat kunna inträffa — en arbets-givare övar press på sina arbetstagare att tillhöra en sammanslutning, som står under arbetsgivarens inflytande, i stället för arbetstagarernas egna organisationer.

Av det anförda framgår, att föreningsrätten enligt min mening bör regleras i förevarande sammanhang endast i den mån det är nödvändigt för tryggande av förhandlingsrätten. Frågan om organisationstvång bör sålunda ej upptagas i lagförslaget.

Vidare yttrade departementschefen beträffande förslagets stadgande om skadeståndsskyldighet, att den i kollektivavtalslagen givna regeln, att vid bedömning om och i vad mån skada uppstått hänsyn skall tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse, i nu förevarande sammanhang innebure, att skadestånd kunde tilldömas såväl förening för intrång i dess organisationsverksamhet som enskild för honom genom föreningsrättskränkande åtgärd tillfogad lidande.

Lagrådet hade i sitt utlåtande över det dit remitterade lagförslaget — vilket såvitt nu är i fråga i allt väsentligt överensstämde med det för riksdagen framlagda — avstyrkt, att det lades till grund för lagstiftning i ämnet. Därvid anfördes bl. a., att frågan om föreningsrätten ej borde upptagas till behandling utan samband med frågorna om skydd mot organisationstvång och om en enhetlig lagstiftning angående ekonomiska stridsåtgärder.

Beträffande de föreslagna bestämmelserna rörande de fall, i vilka kränkning av föreningsrätten skulle föreligga, hade lagrådet hemställt, att bestämmelserna avfattades på sådant sätt, att därav tydligt framginge, att de angivna åtgärderna vore förbjudna endast då de företagits väsentligen i sådant syfte, att de kunde betecknas såsom kränkning av föreningsrätten.

Föredragande departementschefen förklarade i anledning av lagrådets hemställan om att förbudet skulle avse endast åtgärder, som företagits väsentligen i föreningsrättskränkande syfte, att han icke kunde biträda denna hemställan. Av arbetsdomstolens praxis framginge svårigheten att över huvud styrka förekomsten av ett sådant syfte. Skulle den som ville åberopa bestämmelserna om föreningsrätt i förevarande lagstiftning åläggas att bevisa ej blott att ett dylikt syfte förelegat utan även att det haft en väsentlig betydelse, kunde enligt departementschefens mening befaras, att lagens bestämmelser på grund av bevissvårigheter skulle komma att förlora avsevärt i effektivitet.

Andra lagutskottet, dit propositionen hänvisades, anförde i sitt utlåtande nr 58 bl. a. följande:

Vid övervägande av de olika synpunkter som föreligga beträffande spörsmålet om lagstiftning rörande förenings- och förhandlingsrätt har utskottet liksom kommittén angående privatanställda och departementschefen kommit till den övertygelsen, att — utan avvaktan av lagstiftning om arbetsavtal — tiden nu måste anses vara inne att i vårt land lagfästa vissa regler på förevarande område. Utskottet har emellertid av skäl, som nedan anföras, icke funnit en närmare reglering av föreningsrätten nu böra genomföras utan inskränker sig till att föreslå en lag om förhandlingsrätt. Genom denna lag skall ett allmänt erkännande givas åt arbetstgares för-

handlingsrätt. Härvid ansluter sig utskottet sålunda till den uppfattningen, att de grupper av arbetstagare, vilka redan på egen hand förmått hävda sin rätt, och för vilka en lagstiftning alltså kan anses vara av mindre betydelse, icke böra lämnas utanför lagen.

Vad utskottet sålunda anfört behöver emellertid icke föranleda därtill, att alla de lagstiftningsspörsmål inom skilda rättsområden, i vilka föreningsrättsproblemen beröras, böra bringas till avgörande i ett sammanhang. Utskottet anser det i stället vara möjligt, att, sedan en plan blivit uppgjord huru problemen lämpligen böra bearbetas och lösas, det kan visa sig, att olika delar av desamma kunna behandlas i viss ordning efter varandra samt sedermera, allteftersom utredningen på olika punkter blivit slutförd, föreläggas riksdagen.

Utskottet vill emellertid icke underlåta att i förevarande sammanhang framhålla, att det är av den största vikt att föreningsrättsproblemen bringas till en lösning, som innebär samhällelig rättvisa. I den mån partiella lösningar företagas, ligger det vikt uppå, att lagstiftning i ämnet genomföres på sådant sätt, att den kan anses vara socialt rättvis och icke riktad mot visst håll.

Då utskottet sålunda föreslår, att en laglig reglering av föreningsrätten nu bör upptagas till ytterligare utredning, förefinnes i utskottets lagförslag icke motsvarighet till 2 kapitlet i propositionen. Enligt utskottets mening är det emellertid av värde, att den föreningsrätt, som enligt allmänna rättsgrundsatser redan nu förefinnes, kommer till uttryck i lagen.

I anslutning till vad utskottet sålunda anfört föreslog utskottet, att till förhandlingsrättens tryggande bland allmänna bestämmelser i lagen såsom en 3 § infördes det stadgandet, att föreningsrätten skall lämnas okränk. Bestämmelser om påföljd för överträdelse av detta stadgande ansåg utskottet däremot icke böra införas i lagen. Utskottet fann nämligen, att vid avgörandet av frågan, huruvida och i vilken ordning sådana påföljder skulle inträda, allmänna rättsgrundsatser kunde tillämpas.

I en *reservation* av herr *Sigfrid Hansson m. fl.* yrkades, att föreningsrätten skulle upptagas till reglering. Till stöd härför anfördes:

På alla håll råder i stort sett enighet om att ett lagfästade av förhandlingsrätten bör äga rum. Detta förutsätter emellertid, att även arbetstagares föreningsrätt i förhållande till arbetsgivare uttryckligen erkännes, då denna utgör en nödvändig grundval för förhandlingsrätten. I samband med en lagstiftning om förhandlingsrätten måste därför även upptagas frågan om skydd för föreningsrättskränkningar från arbetsgivares sida. I annat fall skulle lätt en sådan lagstiftning bli utan större värde för de grupper av arbetstagare, vilkas organisationer hittills icke i större omfattning vunnit erkännande på arbetsmarknaden och för vilka på grund av arbetstagarens beroende ställning gentemot arbetsgivaren föreningsrätten för närvarande ofta är en chimär.

Enligt reservanternas mening borde regleringen av föreningsrätten ske i huvudsaklig överensstämmelse med de principer, som kommit till uttryck i Kungl. Maj:ts förslag.

*Första kammaren* biföll utskottets hemställan i fråga om lagens avfattning. *Andra kammaren* biträdde, såvitt nu är i fråga, den av herr Sigfrid Hansson m. fl. avgivna reservationen. I utskottets av *riksdagen* godkända sammanjämningsförslag (memorial nr 59) erhöll lagen i huvudsak sin nu gällande lydelse. I övrigt hemställde riksdagen i skrivelse (nr 418) till Kungl. Maj:t dels om utredning av frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning, dels ock om fortsatt utredning av frågan angående lagstiftning om vissa ekonomiska stridsåtgärder med beaktande av bland annat det sammanhang, vari denna utredning borde ställas till den föreslagna utredningen av frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning. Tillika hemställde riksdagen om framläggande av de förslag, till vilka utredningarna kunde föranleda.

*Lagrådet* avgav yttrande över det av riksdagen för sin del antagna lagförslaget och anförde därvid bl. a.:

I det av riksdagen antagna förslaget har lagtexten i vissa delar erhållit en avfattning, som icke kan anses med önskvärd klarhet och fullständighet angiva den nya lagstiftningens innebörd. I första hand gäller detta om det grundläggande begreppet föreningsrätt, vilket i lagen kommer att sakna varje närmare bestämning. Att förslaget i olikhet med Kungl. Maj:ts proposition icke upptager någon legaldefinition, lärer visserligen ej medföra, att med avseende å det viktiga spörsmål, som plägat betecknas såsom skydd mot organisationstvång, förslaget bör anses intaga annan ståndpunkt än propositionen, eller med andra ord att detta spörsmål i nu förevarande sammanhang lämnas olöst. Men i övrigt torde osäkerhet icke vara utesluten i fråga om de rättsverkningar, som skola åtfölja den i lagen åsyftade föreningsrätten, i all synnerhet som förslaget jämväl därutinnan avviker från propositionen, att regler icke meddelas till ledning för ett fastställande av vad som är att uppfatta såsom kränkning av föreningsrätten. Med fog synes kunna ifrågasättas, huruvida icke lagstiftningen härigenom i alltför hög grad överlåter åt arbetsdomstolens lagtillämpning att vara i egentlig mening rättsbildande. Den särskilda ställning arbetsdomstolen sålunda erhåller med avseende å dess genom denna lagstiftning utvidgade verksamhet måste enligt lagrådets uppfattning vara ägnad att ytterligare framhäva angelägenheten av att, så snart sig göra låter, åt den i domstolen ingående representationen av intressegrupper beredes en för den nya uppgiften lämpad sammansättning.

Tillika uttalade lagrådet, att det utginge från att noggrann omprövning av lagens bestämmelser komme att äga rum, därest i enlighet med riksdagens hemställan frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning bleve föremål för utredning.

*Lagen* utfärdades den 11 september 1936 och trädde i kraft med ingången av år 1937.

I *motionen II: 245* vid 1939 års riksdag hemställdes av herrar *Holm* och *Falk*, att riksdagen för sin del måtte besluta att i 3 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt införas, förslagsvis såsom första och andra stycke, följande bestämmelser:



Med föreningsrätt förstås i denna lag rätt för arbetsgivare och arbetstagarare att tillhöra förening för tillvaratagande av medlemmarnas intressen i avseende å anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagarare ävensom rätt för sådan förening att utan intrång från motsidan fritt utöva sin verksamhet.

Såsom kränkning av föreningsrätten skall i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare anses åtgärd, vidtagen i syfte att hindra någon att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening, ävensom eljest åtgärd med syfte att öva intrång i förenings organisationsverksamhet.

Därest riksdagen icke skulle vara beredd att utan föregående utredning taga ställning till frågan, hemställde motionärerna, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning rörande sådan utvidgad tillämpning av lagen om förenings- och förhandlingsrätt, som i motionen angivits, samt om framläggande för riksdagen av förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

I motiveringen till motionen anfördes:

Lagen upptager icke någon definition av begreppet föreningsrätt, men enligt arbetsdomstolens tolkning förstås med föreningsrätt i lagens mening rätten att tillhöra facklig organisation. Vilka åtgärder som skola betraktas såsom föreningsrättskränkning angivas icke heller i lagen i vidare mån än att avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, varigenom föreningsrätten kränkes, förklaras vara ogill. Det framgår härav, att lagstiftaren närmast haft i sikte kränkning av den enskilda föreningsrätten, medan lagen icke giver någon bestämd ledning för bedömande, huruvida kränkning kan ske genom åtgärder, riktade mot den fackliga organisationen eller dess verksamhet. På grund av motstridiga uttalanden i förarbetena till lagen är det till och med tvivelaktigt, huruvida en organisation, vars medlemmar utsatts för föreningsrättskränkning, kan för egen del yrka skadestånd för liden skada på grund av det intrång i organisationsverksamheten, som de enskilda kränkningarna betyda. Ännu tvivelaktigare synes vara, huruvida organisationen kan på lagen grunda anspråk på grund av sådant intrång i organisationsverksamheten, vilket icke hänför sig till åtkomliga föreningsrättskränkningar mot enskilda medlemmar.

Ur synpunkten av föreningsrättsskyddets syftemål synes det emellertid icke finnas någon anledning att begränsa skyddet att avse föreningsrättskränkning mot enskilda. Lagfästandet av sistnämnda skydd kan i själva verket till och med förväntas medföra, att motarbetandet inom vissa områden av de fackliga organisationssträvandena kommer att taga formen av åtgärder, riktade mot organisationsbildandet resp. organisationsverksamheten, syftande till att försvåra startandet eller upprätthållandet av fackliga organisationer. Dyliga åtgärder synes icke vara åtkomliga med mindre föreningsrättsbegreppet utvidgas att omfatta även rätt för facklig organisation att fritt utöva sin verksamhet och alltså till föreningsrättskränkning hänföres även åtgärd i syfte att öva intrång i förenings organisationsverksamhet.

I sitt utlåtande (nr 25) yttrade *andra lagutskottet* — efter att ha redo-

gjort för frågans tidigare behandling och därvid bl. a. berört utskottets utlåtande vid 1936 års riksdag i anledning av propositionen med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt — följande:

Enligt utskottets mening hava övertygande skäl anförts för att det i motionen berörda spörsmålet bör i lagstiftningsväg klarläggas. Utskottet kan emellertid icke tillstyrka förslaget om en omedelbar lagändring. På grund av frågans komplicerade natur torde det vara erforderligt, att den underkastas närmare utredning med noggrant beaktande av de olika fall, som kunna tänkas uppkomma. Frågan måste givetvis även ses i sammanhang med de mera omfattande spörsmål på föreningsväsendets område, som inom justitiedepartementet underkastats förberedande undersökningar. Såsom utskottet i sitt ovannämnda utlåtande vid 1936 års riksdag framhållit torde det emellertid vara möjligt att behandla olika delar av detta frågekomplex efter varandra samt sedermera, allteftersom utredningen på olika punkter blivit slutförd, förelägga riksdagen förslag därutinnan. Enligt utskottets mening bör den i motionen behandlade frågan kunna bringas till en lösning, innan resultatet av det nu pågående utredningsarbetet i dess helhet föreligger.

På grund av vad utskottet sålunda anført hemställde utskottet, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning angående ändring av lagen om förenings- och förhandlingsrätt i syfte att närmare bestämma begreppet föreningsrätt, därvid de i utskottets motivering angivna synpunkterna borde beaktas.

Under debatten i första kammaren i anledning av andra lagutskottets omförmälda utlåtande framhöll utskottets ordförande, då fråga uppkom rörande omfattningen av den föreslagna utredningen, att vad som syntes vara det väsentliga i detta sammanhang vore, att föreningsrättsbegreppet bleve så klarlagt i lagen om förenings- och förhandlingsrätt, att förhandlingsrätten kunde användas av vederbörande parter.

*Riksdagen* biföll utskottets hemställan (skrivelse nr 197).

Den av riksdagen begärda utredningen verkställdes av en *inom socialdepartementet tillkallad sakkunnig*, vilken den 30 december 1939 avgav betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt (SOU 1939:49).

I betänkandet beröres bl. a. frågan om kränkning av föreningsrätten. Härom anföres följande:

I enlighet med det innehåll, som getts åt arbetsgivares och arbetstagares föreningsrätt, torde kränkning av denna rätt föreligga, då åtgärd å ena sidan vidtages mot någon å andra sidan för att förmå honom att icke inträda i eller utträda ur förening eller att icke utnyttja medlemskap i förening eller att icke verka för eller för bildandet av förening. Sådan kränkning torde dessutom vara för handen då å ena sidan, till nackdel för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av den angripnes medlemskap i

förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan.

För föreningsrättskränkning skulle alltså fordras vidtagandet av en åtgärd å ena sidan riktad mot någon å andra sidan. Olika slag av åtgärder böra härvid kunna ifrågakomma, såsom framgår av arbetsdomstolens i det föregående refererade domar. Framhållas må dock, att en verklig åtgärd bör ha vidtagits. Liksom arbetsdomstolen i sin dom nr 119/1936 funnit, böra sålunda enbart yttranden av en arbetsgivare, varigenom hans motvilja mot arbetstagarnas organisationsförhållanden kommit till uttryck, icke konstituera en föreningsrättskränkning. För att en åtgärd skall innebära dylik kränkning, fordras emellertid att den vidtagits antingen i visst syfte eller ock av viss anledning. I det senare fallet kräves dessutom, att åtgärden skall vara till skada för den angripne.

Vidare må uppmärksammas, att då arbetstagares föreningsrätt icke torde kunna aktualiseras annorledes än i ett anställningsförhållande, en åtgärd för att kunna innebära kränkning av arbetstagares föreningsrätt måste beröra en dennes anställning. Åtgärder, vilka blott ingå som ett led i förhandlingar om anställning, lära alltså ej kunna innebära föreningsrättskränkning. Detta betyder — för att taga ett exempel — att en arbetsgivare, som vägrar anställa en arbetstagare enbart därför att han är organiserad eller organiserad i visst förbund, icke härigenom gör sig skyldig till kränkning av arbetstagarens föreningsrätt. En annan sak är att, därest avtal om anställning kommer till stånd, vad som föregått avtalet kan vara av betydelse i förevarande hänseende. Om en arbetsgivare exempelvis i samband med anställandet av arbetstagare förklarar sig endast vilja anställa oorganiserade sådana, bör denna förklaring kunna betraktas som ett anställningsvillkor, vilket för den antagne arbetstagaren innebär en förpliktelse att under anställningstiden ej ansluta sig till någon organisation. I dylikt fall måste en kränkning av föreningsrätten föreligga. — På vad sätt en åtgärd skall beröra ett anställningsförhållande för att föreningsrättskränkning skall uppkomma torde få anses likgiltigt, blott ett omedelbart samband däremellan finnes. Här må erinras om arbetsdomstolens dom nr 78/1936. I denna fann arbetsdomstolen, att en arbetsgivare kränkt föreningsrätten därigenom, att han — efter att ha uppsagt tre hos honom anställda arbetare — för att bereda dessa svårigheter att erhålla annat arbete i de för dem utfärdade arbetsbetygen insatt uppgift om att de tillhörde visst fackförbund. — Frågan om anställning föreligger eller ej får avgöras efter omständigheterna i varje särskilt fall. De regler som gälla för arbetsavtals ingående och upphörande bli alltså tillämpliga. Givet är, att vid en permittering anställningsförhållandet ej upphör. Ofta nog göres emellertid ej en bestämd skillnad mellan permittering och avsked. Härvid bör verkliga förhållandet vara avgörande och ej det ordval, som kommer till användning. Tillika bör uppmärksammas, att — även om vid en driftsnedläggelse ett avskedande av arbetsstyrkan måste anses ha kommit till stånd — en vägran att vid driftens senare upptagande återtaga arbetare under särskilda omständigheter torde kunna innebära en föreningsrättskränkning. Belysande för sådant fall synes vara arbetsdomstolens dom nr 17/1935. En arbetsgivare, som vid minskad tillgång på arbete i avtalsenlig ordning uppsagt arbetstagare, vägrade då arbetet senare vid förbättrad arbetstillgång ånyo upptogs att återanställa två av de entledigade arbetarna. I målet var upplyst, att det vid arbetsstället varit en normal företeelse, att arbetsstyrkan vissa tider av året, då arbetsbrist förelegat,

åtminstone till viss del avskedats men att därefter de avskedade återtagits i tjänst, så snart tillfälle erbjudit sig. Arbetsdomstolen ansåg det därför otvivelaktigt, att de båda arbetarna skulle ha erhållit återanställning, där-est icke vissa förhållanden föranlett arbetsgivaren att vägra sådan; och då anledningen till denna vägran befanns vara att de båda arbetarna utnyttjat sin organisationstillhörighet, fann arbetsdomstolen kränkning av förenings-rätten föreligga.

Vad ovan sagts gäller den föreningsrätt, som skulle tillkomma enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Beträffande *förening* av arbetsgivare eller arbetstagare har av den företagna undersökningen framgått, att i samtliga de fall, däri föreningsmedlems föreningsrätt kränkes, jämväl föreningen kan lida intrång i sin verksamhet, och detta på sådant sätt, att verklig skada för föreningen kan uppkomma. Med hänsyn härtill och då dylikt intrång är ägnat att förringa värdet av förhandlingsrätten för föreningens vidkommande bör förening som sådan tilläggas rätt att icke behöva tåla kränkning av medlems föreningsrätt. Emellertid har tillika framgått, att förening kan lida intrång i sin verksamhet ej blott då någon dess medlem utsättes för föreningsrättskränkning utan jämväl då arbetsgivare eller arbetstagare utanför föreningen påverkas att icke ansluta sig till föreningen. Förening bör därför äga rätt att icke behöva tåla kränkning av arbetsgivares eller arbetstagares föreningsrätt, oavsett om den kränkte är föreningsmedlem eller ej, allt dock under förutsättning att den föreningsrättskränkande åtgärden innebär intrång i föreningens verksamhet. Den föreningsrätt, som med stöd av kollektivavtal kan göras gällande, har även — på sätt framgår av ett flertal av arbetsdomstolens domar — ansetts medföra en dylik rätt för förening som sådan, och någon anledning att göra lagen såvitt nu är ifråga mindre omfattande än de på överenskom-melsens väg framsprungna kollektivavtalen kan näppeligen föreligga. Att utöver vad som följer av det nu sagda medge en materiell rätt på förevarande område för förening som sådan, torde däremot icke vara tillrådligt. Förening kan visserligen tillfogas intrång i sin verksamhet utan att någon arbetsgivares eller arbetstagares föreningsrätt kränkes. Men de fall där så kan ske synas enligt vad den företagna undersökningen gett vid handen icke böra föranleda till ett fristående skydd för förening. Uppmärksamheten rik-tas här främst å det fall, då en arbetsgivare systematiskt undviker att an-ställa arbetstagare tillhörande viss förening, vilket kan leda till minskad medlemsanslutning. Ett skydd för förening mot dylikt intrång i sin ver-samhet skulle emellertid — eftersom skillnad uppenbarligen icke kan göras mellan det fall arbetsgivaren till stöd för sitt berörda handlingssätt kan åbe-ropa en organisationsklausul och då så ej är händelsen — medföra, att or-ganisationsklausuler bleve ogiltiga i vad de avse åläggande för arbetsgivare att vid anställning av arbetstagare hålla sig till viss organisation, och vad detta skulle betyda för förhållandena på arbetsmarknaden kan blott bedö-mas i ett vidare sammanhang. Övriga fall, som här kunna komma i fråga, lära sakna egentlig praktisk betydelse. Som exempel må nämnas, att en arbetsgivare bedriver agitation mot en viss förening av arbetstagare eller re-ser hinder för sådan förening att erhålla möteslokal eller dylikt.

Med hänsyn till det anförda har förening icke ansetts böra tillerkännas en självständig föreningsrätt. Sådan rätt skulle endast tillkomma enskild arbetsgivare och arbetstagare. Förening skulle emellertid icke vara skyldig

tåla sådan kränkning av arbetsgivares eller arbetstagares föreningsrätt, som innebär intrång i föreningens verksamhet.

Den sakkunniges överväganden utmynnade i förslaget, att 3 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt skulle erhålla följande lydelse:

Med *föreningsrätt* förstås i denna lag rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening, varom i 2 § sägs, utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller för bildandet av sådan.

Föreningsrätten skall lämnas okränkta; och vare förening icke skyldig tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet.

Kränkning av föreningsrätten föreligger, om å arbetsgivar- eller arbetstagsidan åtgärd vidtages mot någon å andra sidan för att förmå honom att icke inträda i eller att utträda ur förening eller att icke utnyttja medlemskap i förening eller att icke verka för förening eller för bildandet av sådan, så ock om å ena sidan, till nackdel för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av hans medlemskap i förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, vare rättshandlingen eller bestämmelsen ogill.

Vad i denna paragraf stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i avtal, att arbetsledare ej må vara medlem i förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å åtgärd, som grundas på sådan föreskrift. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

I anslutning till det föreslagna stadgandets andra och tredje stycken anför den sakkunnige:

*Andra stycket* av förevarande paragraf innehåller den allmänna regeln, att föreningsrätten skall lämnas okränkta. I samband härmed har ansetts böra upptagas stadgandet om att förening icke skall vara skyldig tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet. Förening skall sålunda icke behöva tåla kränkning av vare sig medlems föreningsrätt eller den föreningsrätt, som tillkommer utanför föreningen stående arbetsgivare eller arbetstagare, allt under förutsättning att kränkningen innebär intrång i föreningens verksamhet. Sådant intrång torde kunna föreligga såväl då den åtgärd, varigenom kränkningen sker, kan antagas leda till minskad anslutning till föreningen som då den är ägnad att på ett eller annat sätt försvåra för föreningen att tillvarataga sina medlemmars intressen i förhållandet till motsidan. Vad beträffar sådana fall, där fråga är om kränkning av utanför föreningen stående arbetsgivares eller arbetstagares rätt, kan kränkningen tydligen innebära intrång i föreningens verksamhet endast där den föreningsrättskränkande åtgärden går ut på att hindra arbetsgivaren eller arbetstagaren att ansluta sig till föreningen.

I *tredje stycket* anges de fall, i vilka kränkning av föreningsrätten före-

ligger. Dessa fall ha utformats i direkt anslutning till det sätt, varpå föreningsrätten blivit bestämd. Uppräkningen av fallen är att anse som uttömmande. Däremot har det icke varit möjligt att närmare beskriva de olika slag av åtgärder, som böra betraktas såsom kränkningar av föreningsrätten. Sätten att kränka föreningsrätten äro nämligen alltför mångskiftande. Åtgärderna begränsas emellertid genom kravet på att de skola ha vidtagits antingen i visst syfte eller ock av viss anledning; i det senare fallet skall åtgärden dessutom vara till nackdel för den därav drabbade. Till nackdel för annan torde en åtgärd få anses vara, då den är ägnad att för honom medföra skada i ett eller annat avseende. Att åtgärden skall ha vidtagits i syfte att skada kräves ej. Dock måste den som vidtagit åtgärden ha insett, att skada därav kunnat uppkomma för den angripne. I fall varom här är fråga lär åtgärden ofta nog vara dikterad av hämndmotiv, men förefintligheten av dylikt motiv har icke ansetts böra utgöra förutsättning för att föreningsrättskränkning skall uppkomma. Anledningen till åtgärden skall emellertid ha varit någon av de angivna. Då bland anledningarna upptages arbetsgivares eller arbetstagares utnyttjande av medlemskap i förening, har närmast åsyftats det fall, att arbetsgivaren eller arbetstagaren själv påkallat sin organisations biträde i ett eller annat avseende. Hit böra dock även räknas sådana fall, där organisationen handlat av eget initiativ för att tillvarataga en sin medlems intresse i förhållandet till motsidan. När det säges att åtgärden skall ha vidtagits av viss anledning, menas att det angivna förhållandet — medlemskap i förening, utnyttjande av sådant etc. — skall ha varit den egentliga orsaken till åtgärdens vidtagande. Härutinnan må hänvisas till arbetsdomstolens domar nr 94/1933, 57/1937 och 30/1939; jfr även domen nr 14/1935. Tillika må här erinras om den av arbetsdomstolen tillämpade uppdelningen av bevisskyldigheten i mål rörande föreningsrättskränkning, enligt vilken kändepart har att visa sannolika skäl för att en föreningsrättskränkning föreligger och att, om sådana skäl framlagts, svarandepart har att styrka, att för åtgärden skäligen orsak förelegat oberoende av föreningsrättsfrågan.

Proposition, utarbetad på grundval av betänkandet, förelades 1940 års riksdag (nr 106). *Föredragande departementschefen, statsrådet Möller*, uttalar i propositionen följande, som här är av intresse.

»Det föreningsrättskydd, vilket enligt den sakkunniges förslag skulle tillkomma enskilda arbetsgivare och arbetstagare, överensstämmer i allt väsentligt med det innehåll, som i arbetsdomstolens rättstillämpning förlänats åt gällande bestämmelser i ämnet. Förslaget härutinnan har också vunnit allmän anslutning, och för egen del har jag icke några erinringar på denna punkt. Det sagda synes mig även böra gälla med avseende å de fall, i vilka enligt sakkunnigeförslaget kränkning av föreningsrätten skulle föreligga. Vad särskilt beträffar kränkning av arbetstagares föreningsrätt vill jag dock framhålla följande. Såsom förutsättning för dylik kränkning synes den sakkunnige vilja uppställa, att kränkningen berör en arbetstagares anställning. Häremot torde icke vara något att erinra, om meningen är, att saken skall röra en anställning. Men såvitt jag kan finna bör icke för att föreningsrättskränkning skall föreligga uppställas det villkoret, att ett definitivt avtal om anställning kommit till stånd. Vål bör föreningsrätten icke kunna inkräkta å arbetsgivarens fria val vid anställande av arbets-

kraft; en arbetsgivare, vilken vägrar att anställa sådana arbetstagare, som äro organiserade eller organiserade i visst förbund, bör sålunda icke därigenom göra sig skyldig till kränkning av föreningsrätten. Men om en arbetsgivare, då fråga är om anställandet av viss arbetstagare, därvid vidtager en åtgärd direkt i syfte att förmå arbetstagaren att icke inträda i eller att utträda ur en arbetstagarorganisation, bör kränkning av föreningsrätten kunna anses vara för handen.»

Andra lagutskottet hemställde i sitt utlåtande (nr 24) över propositionen, att riksdagen måtte bifalla densamma. Vad utskottet hemställt godkändes av riksdagen.

### Gällande bestämmelser.

Dessa överensstämma i huvudsak med den sakkunniges ovan återgivna förslag.

Med *föreningsrätt* förstås enligt 3 § första stycket rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening, som i 2 § sägs (jmf. ovan), utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller för bildandet av sådan.

I 3 § andra stycket stadgas, att föreningsrätten skall lämnas okränkta; och vare förening icke skyldig tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet. Finnes huvudorganisation, skall vad här sägs om förening gälla beträffande huvudorganisation.

Enligt 3 § tredje stycket föreligger kränkning av föreningsrätten, om å arbetsgivar- eller arbetstagersidan åtgärd vidtages mot någon å andra sidan för att förmå honom att icke inträda i eller att utträda ur förening eller att icke utnyttja medlemskap i förening eller att icke verka för förening eller för bildandet av sådan, så ock om å ena sidan, till skada för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av hans medlemskap i förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan. Kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga, änskönt åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, vare jämlikt 3 § fjärde stycket rättshandlingen eller bestämmelsen ogill.

Enligt 29 § andra stycket äge förening vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan i mål rörande föreningsrätt för medlem i föreningen; och må denne själv ej kära i sådant mål, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar. Finnes huvudorganisation, skall vad här sägs om förening gälla beträffande huvudorganisationen.

### Yttrandena.

Av de hörda myndigheterna och organisationerna har endast Tjänstemännens centralorganisation tillstyrkt bifall till motionerna.

*Arbetsdomstolens ordförande* påpekar, att motionärerna angivit fyra särskilda hänseenden, i vilka lagen skulle vara i behov av en revision. Till en början ha motionärerna sålunda framhållit, att medveten underlåtenhet att anställa medlemmar i en facklig organisation för närvarande icke betraktades som föreningsrättskränkning och att det borde undersökas, om icke något kunde göras åt detta. Såsom av motionerna framginge, hade denna fråga redan tidigare uppmärksamrats utan att detta dock lett till någon åtgärd (härom må hänvisas till SOU 1939:49 s. 71 f. samt prop. 1940 nr 106 s. 19 ff.). Särskilt vållade förhållandet till organisationsklausulerna härvidlag svårigheter. Sådan föreningsrätten efter 1940 års lagändringar vore konstruerad, kunde en arbetsgivare, som påstodes ha kränkt föreningsrätten genom viss åtgärd, icke i någon situation till sin ursäkt åberopa att åtgärden vidtagits för att uppfylla bestämmelse i kollektivavtal. Om nu — såsom motionärerna ifrågasatte — systematisk underlåtenhet att anställa organiserad arbetskraft skulle kunna bli att anse som föreningsrättskränkning, syntes det svårligen för konsekvensens skull kunna undgås att nu angivna princip måste gälla, även när arbetsgivarens uppträdande haft sin grund i att han genom organisationsklausul i förhållande till viss organisation förbundit sig att endast anlita den organisations medlemmar. Härigenom skulle emellertid organisationsklausulen bli illusorisk. Dessa synpunkter torde ha varit huvudanledningen till att departementschefen 1940 avvisade den alltså nu återigen framförda tanken, att föreningsrättskyddet skulle omfatta även rätten att vinna anställning (prop. s. 22). — Det borde emellertid påpekas, att redan enligt gällande lag en arbetsgivares vägran att anställa organiserad arbetskraft under vissa särskilda omständigheter kunde bli att betrakta som föreningsrättskränkning. Så kunde vara fallet, när det icke vore fråga om nyanställning utan om återanställning (se härom arbetsdomstolens domar 1935 nr 17 och 1944 nr 96; jfr domen 1946 nr 63). Departementschefen hade i 1940 års proposition pekat på en annan situation, som kunde innebära föreningsrättskränkning (se sagda prop. s. 21 nederst).

I fortsättningen anföres bl. a. följande:

Motionärerna ha vidare anmärkt på att vägran att sluta kollektivavtal icke anses som föreningsrättskränkning enligt gällande rätt. Det är i och för sig givet, att en dylik vägran kan framstå såsom sakligt ogrundad (jfr kommitténs angående privatanställda betänkande 1935:59 s. 84 f., jfr arbetsdomstolens dom 1946 nr 68). Emellertid möta här i allmänhet hart när oövervinneliga svårigheter, när det gäller att avgöra, om i det enskilda fallet arbetsgivarens vägran varit motiverad eller icke. Avgörandet kommer i synnerlig grad att bli beroende på en prövning av just sådana faktorer, som hittills ansetts icke lämpade för rättslig bedömning, nämligen frågor om vad som skall betraktas som skälig lön eller skäliga villkor i övrigt. Skulle föreningsrättskyddet utvidgas i enlighet med vad motionärerna här tänkt sig, måste detta enligt min mening innebära, att arbetsdomstolen i föreningsrättstvister av det nu ifrågasatta slaget komme



att få pröva rena intressefrågor, och att man således på en omväg införde obligatorisk skiljedom i intressetvister. — Härtill kommer, att föreningsrättsskyddet för en organisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt sådan den nu är utformad endast gäller subsidiärt, eller med andra ord att kränkning av organisationens rätt endast kan ske genom kränkning av en enskild medlems föreningsrätt. Denna begränsning har varit motiverad av att föreningsrätten icke ansetts skola regleras i vidare mån än som behövs för att trygga *förhandlingsrätten* (vari uppenbarligen icke ingår rätt att även erhålla kollektivavtal med motparten; jfr SOU 1939: 49 s. 42 och 68). Skulle vägran att sluta kollektivavtal kunna bli att betrakta som föreningsrättskränkning, bleve denna principiella grund för lagens utformning uppgiven. Och detta i sin tur synes lämna fältet fritt för krav på revision även i ett annat hänseende, nämligen så att även föreningsrättens negativa sida — skydd mot organisationstvång — reglerades i lagen.

Såsom en tredje punkt, på vilken föreningsrättsreglerna vore i behov av revision, ha motionärerna upptagit, att en påtaglig eftersläpning i löneutvecklingen för närvarande icke kan angripas såsom föreningsrättskränkning. Enligt vad jag trott mig kunna förstå åsyftas här egentligen sådana fall, där en arbetsgivare vid löneförhöjningar och befordran systematiskt eftersätter vissa organiserade arbetstagare till förmån för oorganiserade eller till annan organisation hörande anställda. Här vill jag anmärka, att vissa förfaranden innefattande dylik mannamån torde kunna åtkommas redan enligt gällande rätt. Jag kan hänvisa till arbetsdomstolens domar 1936 nr 78, 1947 nr 72 och 1948 nr 52 (II).

Givet är dock att missförhållanden å ifrågavarande område kunna förekomma, som ej med nuvarande lagstiftning kunna åtkommas på rättslig väg. Emellertid är man här inne på ett område, som med hänsyn till arbetsgivarens rätt att — inom de gränser ett för honom gällande kollektivavtal till äventyrs utstakar — fritt bestämma löner och befordran för sin personal blir mycket svårt att reglera från den i motionen berörda synpunkten. Frågan om en anställd ej får den lön han är värd eller den befordran han förtjänar och huruvida anledningen till ett eventuellt missgynnande i något av dessa avseenden beror på den anställdes föreningsrättsförhållanden torde i regel bli betydligt mera svarbedömd än en fråga huruvida ett avskedande inneburit en föreningsrättskränkning, vilken sistnämnda fråga ju oftast ingalunda är lättbesvarad. Sannolikt skulle en reglering i lag av nu berörda förhållanden bli förenad med stora svårigheter, och regeln skulle antagligen, hur den än utformas, i mycket bli en lag på papperet med hänsyn till de alldeles särskilt svåra bevissvårigheter som här skulle inställa sig.

Återstår så det sista avseende, vari motionärerna påyrka utredning om ändring av lagen. De framhålla, att uppsägningar, som ägt rum i syfte att utöva repressalier för facklig verksamhet, i många fall av arbetsdomstolen ej betraktats som kränkning av föreningsrätten, därför att arbetsgivaren visat av domstolen godtagen »skälig orsak» till uppsägningen. Till förekommande härav borde i lagtexten eller lagmotiv närmare preciseras vad som vore skälig orsak för en uppsägning. Det borde vidare i enlighet med ett redan tidigare framfört krav undersökas, om icke förbud borde uppställas mot att arbetsgivaren till stöd för uppsägningen skulle få åberopa omständigheter, som låge mer än sex månader tillbaka i tiden; och i öv-

rigt skulle det åligger arbetsgivaren att styrka förekomsten av verklig misskötsel eller arbetsbrist av ej tillfällig art eller därmed jämförlig omständighet. — Till detta vill jag först framhålla, att det givetvis icke är utan anledning som uppfattningen av vad som är »skälig orsak» till ett avskedande skiftar från område till område. Det måste vara mycket svårt att i en lagtext bereda tillbörligt utrymme för dessa skiftande uppfattningar. Arbetsdomstolens praxis visar också, att även om i kollektivavtal upptagits noggrant specificerade grunder för avskedande, utrymme dock ansetts finnas för tillämpning av andra orsaker med stöd av allmänna rättsgrundsatsar (se arbetsdomstolens domar 1946 nr 66 och 1949 nr 34; jfr 1950 nr 54). — När motionärerna påstå att, vid bedömning av det berättigade i ett avskedande, åratals tillbaka i tiden liggande händelser dragas fram i dagsljuset och kunna påverka utgången av en process om föreningsrättskränkning, giva de i detta sammanhang i motionerna åberopade domarna knappast belägg härför. Dessa domar äro till antalet sju, men endast i tre av dem — 1931 nr 131, 1933 nr 94 och 1943 nr 116 — har domstolen till stöd för att godtaga ett avskedande åberopat omständigheter, som enligt vad domarnas avfattning ger vid handen i och för sig kunnat ligga längre tillbaka i tiden än sex månader före avskedandet. Och det är därvidlag att märka, att i alla dessa tre fall fråga var icke om enstaka fel eller försummelse från arbetstagarens sida utan om ett perdurerande tillstånd, som fortfarande bestod vid avskedandet — bristande kompetens hos arbetstagaren eller meningsmotsättningar mellan honom och arbetsgivaren på grund av skilda lynnetyper eller dylikt.

Emellertid är det åberopade rättsfallsmaterialiet knappast av den omfattning, att man därur kan draga några säkrare slutsatser om domstolens inställning i nu ifrågavarande hänseende. För att få fram ett bredare underlag för ett bedömning härav har jag låtit genomgå alla av domstolen avgjorda mål rörande arbetstagares avskedande, däri arbetsgivaren till följd av stadgande i lag — om föreningsrätt eller förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av värnpliktsjänstgöring — eller kollektivavtal — om företrädesrätt för tidigare anställda till arbete vid arbetsbrist, om skyldighet att behandla anställda »humant och rättvist» eller dylikt — haft att redovisa objektiva skäl för avskedandet och därvid åberopat antingen fel eller försummelse eller bristande lämplighet hos arbetstagaren. Antalet dylika mål under tiden 1929—1949 har varit drygt 100. Beträffande de av dessa mål, däri domstolen godtagit avskedandet, har domstolen i 22 mål visserligen stött sig på omständigheter, som ej enbart hänfört sig till de sex sista månaderna före avskedandet. En närmare analys av målen visar emellertid följande. I fem av fallen — 1931 nr 131, 1932 nr 50, 1939 nr 30, 1941 nr 113 och 1943 nr 116 (I) — var det fråga om bristande kompetens hos arbetstagaren, som ansågs kvarstående vid avskedandet. I tre fall — 1939 nr 69 samt 1944 nr 7 och 25 — var det fråga om bestående nedsatt hälsa eller lyte hos arbetstagaren. I fem fall — 1933 nr 94 och 120, 1934 nr 21 och 82 samt 1942 nr 99; jfr 1939 nr 30 — godtogs avskedandet, därför att sådana personliga motsättningar uppkommit och fortfarande bestode mellan arbetsgivare och arbetstagare, att anställningsförhållandet icke rimligen ansågs kunna fortsätta. I fyra fall — 1932 nr 64, 1934 nr 154, 1938 nr 54 och 1942 nr 1 — utgjorde äldre försummelse endast bisakal och huvudanledningen till att avskedandet godtogs bestod i helt färsk försummelse. Kvar stå därefter fem mål — 1933 nr 40, 1935 nr 65, 1936

nr 97, 1937 nr 113 och 1942 nr 55 (II) — däri domstolen i domen icke ingått på en närmare tidsangivelse i fråga om de godtagna försummelserna, varför det nu är svårt att bedöma hur lång tid som förflutit mellan dessa och avskedandet.

Jag vill emellertid även påpeka, att arbetsdomstolen i flera domar rörande arbetstagares avskedande uttalat, att längre tillbaka i tiden liggande omständigheter, vilka i och för sig skulle kunnat utgöra grund för avskedande, icke längre finge åberopas till stöd härför, exempelvis därför att arbetsgivaren måste antagas ha avstått från sin rätt att åberopa grunden i fråga eller helt enkelt därför att ett dylikt åberopande numera vore att anse som oskäligt. Jag kan härutinnan hänvisa till domarna 1941 nr 35, 48 och 124, 1945 nr 92 och 1949 nr 61; jfr 1935 nr 45 och 1949 nr 76.

Med hänsyn till vad sålunda anförts har arbetsdomstolens ordförande knappast kunnat finna, att arbetsdomstolens praxis gäve belägg för motionärernas anmärkning mot föreningsrättsskyddet på denna punkt. Skulle en utredning om föreningsrättslagstiftningens utvidgning i de av motionärerna påpekade hänseendena nu befinnas önskvärd, syntes det emellertid ligga nära till hands att ifrågasätta huruvida ej utredningen, som tydligen måste beröra själva de huvudgrunder varå den nuvarande lagen vilar, borde utsträckas att omfatta hela föreningsrättsområdet och således även spörsmålet om föreningsrättens negativa sida. Härutinnan har arbetsdomstolens ordförande hänvisat till ett yttrande av arbetsdomstolens dåvarande ordförande över ovannämnda betänkande SOU 1939: 49; yttrandet vore refererat i propositionen 1940 nr 106 s. 12. Även sedan den i sistnämnda yttrande särskilt berörda frågan om förhållandet mellan föreningsrättskränkning och organisationsklausul blivit reglerad genom 1940 års lagstiftning hade i arbetsdomstolen förekommit mål, som visade att uppdelningen av föreningsrätten i två delar, av vilka den ena — frågan om rätten att stå utanför en facklig organisation — icke vore rättsligen reglerad, fortfarande kunde bereda rättstillämpningen bekymmer.

Slutligen framhåller arbetsdomstolens ordförande att det i motionerna omnämnda, av Svenska journalistförbundet till arbetsdomstolen instämnda målet återkallats och att därvid anmälts att förlikning träffats mellan parterna.

*Socialstyrelsen* anför bl. a.

I såväl kollektivavtal som i enskilda arbetsavtal innefattas i regel bestämmelser om uppsägningstid av anställningsförhållandet. I allmänhet är denna uppsägningstid ömsesidig, d. v. s. lika lång vid uppsägning från arbetsgivarens som från den anställdes sida, men i åtskilliga tjänstemannaavtal stadgas en längre uppsägningstid för arbetsgivaren än för den anställda. Kollektivavtalen innehålla ej sällan kompletterande regler, enligt vilka arbetsgivaren äger utan iakttagande av uppsägningstid avskeda anställd, som gjort sig skyldig till vissa slag av förseelser, t. ex. onykterhet i tjänsten eller bristande punktlighet. Avtalen stipulera ibland, att i sådana fall den försumlige skall ha varnats och därav ej låtit sig rätta, innan av-

skedandet får ske. Det s. k. huvudavtalet mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer tryggar vidare arbetare, som en viss tid tjänstgjort hos en arbetsgivare, mot alltför överraskande uppsägningar genom föreskrift om s. k. varsel angående permittering eller avsked. Bortsett från några mindre betydelsefulla grupper kollektivavtal, vilka stadga begränsningar i arbetsgivarens rätt att avskeda arbetare eller föreskriva viss turordning vid minskning av arbetsstyrkan, gäller alltså, att vardera parten kan med iakttagande av den föreskrivna eller eljest gällande uppsägningstiden upplösa anställningsförhållandet. För en sådan uppsägning behöver ej ens angivas några skäl.

Sker däremot uppsägningen för att förmå arbetaren »att icke inträda i eller att utträda ur förening, eller att icke utnyttja medlemskap i förening eller att icke verka för förening eller för bildandet av sådan, så ock om å ena sidan, till skada för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av hans medlemskap i förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan», föreligger föreningsrättskränkning. Uppsägningen är då ogiltig och den skyldige kan dömas utgiva skadestånd.

I de renodlade fallen, där avskedandet förorsakats uteslutande av arbetsbrist eller den anställdes misskötsel och liknande, är saken klar. Om endast avtalade eller eljest gällande uppsägningstider iakttagits, finns alltså ur formell rättslig synpunkt intet att invända.

Därest till grund för avskedandet uteslutande ligger ett föreningsrättskränkande syfte är saken likaledes klar. Men svårigheterna inställa sig i de fall, där motiven äro eller kunna synas vara blandade. I dessa fall äro i allmänhet svårigheterna stora att vinna tillfredsställande utredning och försvarande moment är också, att begreppet föreningsrättskränkning ej sällan på arbetstagarsidan, såsom också de föreliggande motionerna utvisa, tages i en vidare bemärkelse än det i lagen angivna.

I dylika mål har arbetsdomstolen tillämpat den bevisregel, som i motionerna omnämnas. Det torde ligga i sakens natur, att domstolen icke tillmäter självständig betydelse åt en omständighet, som hänför sig till alltför avlägsen tid. Detta gäller såväl omständigheter, som den anställda kan ha låtit komma sig till last, som yttranden och åtgöranden från arbetsgivarens sida. Men sedda i sitt samband med sedermera inträffade relevanta händelser kunna dock sådana omständigheter och åtgöranden ha sin betydelse såsom en bakgrund till den aktuella situationen. Socialstyrelsen finner det därför obehövt och olämpligt att, på sätt ifrågasatts, omständighet, som hänför sig till den anställdes förhållande i tjänsten, icke skall i mål angående föreningsrättskränkning få åberopas, om omständigheten hänför sig till en tidpunkt belägen exempelvis sex månader före det att den förmenta föreningsrättskränkningen ägt rum.

Motionärerna anse emellertid, att föreningsrättskränkning förekommer också i sådana fall, där en arbetsgivare systematiskt underlåter att anställa organiserad personal. Otivelaktigt kunna skäl anföras för denna uppfattning. Kränkningen skulle emellertid i så fall näppeligen rikta sig mot viss eller vissa enskilda personer utan snarare innebära ett intrång i vederbörande arbetstagarorganisationens verksamhet. Här inställer sig frågan, vilken arbetstagarorganisation som skall anses vara berättigad. Som känt är förekomma på många områden konkurrens mellan olika organisationer, exempelvis mellan de reformistiska fackorganisationerna och den syndika-

listiska föreningsrörelsen och mellan vissa av de förstnämnda och en del till TCO anslutna tjänstemannaorganisationer. Enligt socialstyrelsens mening skulle en utvidgning av lagens begrepp föreningsrättskränkning till att omfatta också sådana fall, där arbetsgivaren systematiskt undviker att anställa organiserad arbetskraft eller arbetskraft, tillhörande viss organisation, nödvändigtvis väcka mycket vittutseende frågor, som hittills ansetts och alltjämt synas böra hållas utanför laglig reglering.

Motionärerna synas vidare anse vägran från arbetsgivarens sida att sluta kollektivavtal vara att jämställa med föreningsrättskränkning. Denna uppfattning torde stå i bestämd motsättning till de grundläggande reglerna på avtalsrättens område.

Ytterligare åberopas i motionerna som exempel på föreningsrättskränkande åtgärder fall av påtaglig eftersläpning i löneutvecklingen. Enligt socialstyrelsens mening kan visserligen i dylikt fall ett föreningsrättskränkande syfte vara för handen, men motivflätningen torde därvid i allmänhet vara sådan, att man knappast genom ändrade lagbestämmelser kan nå fram till bättre möjligheter att klarlägga omständigheterna än vid nuvarande ordning.

Under åberopande av det ovan anförda har styrelsen icke funnit tillräckliga skäl föreligga för den i motionerna föreslagna utredningen.

*Landsorganisationen* erinrar inledningsvis om att motionärerna önskade en precisering av vad som vore att anse som »skäligen orsak» till uppsägning, varförutom man ifrågasatte att en uppsägningsorsak inte skulle få åberopas av arbetsgivaren, därest den hänförde sig till sådant förfarande, vilket låge mer än sex månader före uppsägningen.

Landsorganisationen fortsätter:

Syftet med preciseringen skulle väl närmast vara att så långt möjligt förhindra att en arbetsgivare söker undandra sig ansvar för en föreningsrättskränkande uppsägning genom att som motiv för uppsägningen anföra omständigheter, vilka icke tidigare åberopats och kanske ej heller skulle ha åberopats som uppsägningsgrund, om ej talan om föreningsrättskränkning anhängiggjorts. Trots att motionärernas framställning i vissa punkter kan tolkas i annan riktning, torde de inte ha åsyftat att få till stånd någon sådan inskränkning av arbetsgivarens uppsägningsrätt att över huvud endast vissa uppsägningsgrunder skulle anses giltiga och alltså i föreningsrättsmål vara de enda, som skulle kunna åberopas av arbetsgivaren gentemot påstående om föreningsrättskränkande syfte. Om denna förutsättning är riktig kan alltså med preciseringen inte avses att fastställa den *sakliga innebörden* i beviskravet »skäligen orsak». Motionärerna själva framlägga inte heller något förslag till utfyllande av den lucka i lagen, som avsaknaden av en »definition» säges utgöra; som förslag i den vägen lär man knappast kunna uppfatta det allmänna uttalandet att det skall åligga arbetsgivaren att styrka »förekomsten av verklig misskötsel eller arbetsbrist av ej tillfällig art eller därmed jämförlig omständighet».

Större betydelse har den fråga, som *Daco* behandlade i sitt i motionen återgivna remissutlåtande 1940 och som i själva verket också torde vara den för motionärerna väsentliga, nämligen att vid bedömande av om en

föreningsrättskränkande uppsägning föreligger det avgörande bör vara, »huruvida det skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren ändock skulle ha verkställt uppsägning vid samma tidpunkt och i samma sammanhang». LO delar denna mening. Ej sällan möter man hos arbetsgivare med svarandeställning i föreningsrättsmål eller andra mål om lag- eller avtalsstridigt avskedande en benägenhet att dra fram och åberopa inaktuella anmärkningar mot arbetstagaren för hans förhållande i tjänsten i förhoppning att därmed förstärka en eljest svag position, anmärkningar för förfaranden eller underlåtenhetssynder, som kanske tidigare aldrig ifrågasatts utgöra motiv för uppsägning eller ens för varning. Denna metod är så mycket förkastligare som det i sådana fall uppenbarligen måste möta stora svårigheter för arbetstagaren att — om så eljest vore möjligt — gen-driva anmärkningarna.

Man kunde överväga att i lagen införa en regel av i sak samma innehåll som Dacos nyss anförda uttalande (dock utan någon viss preskriptionstid om sex månader e. d.). Detta måste emellertid förutsätta att också själva bevisbörderegeln lagfästes, men något behov i övrigt av att lagfästa denna sedan tjuo år tillämpade regel föreligger lika litet beträffande föreningsrättslagen som beträffande annan lagstiftning, vid vars tillämpning samma fördelning av bevisskyldigheten gäller. Därtill kommer att något verkligt praktiskt behov av en bestämmelse i enlighet med Daco-uttalandet knappast föreligger. Det är naturligtvis inte möjligt att hindra arbetsgivaren att *åberopa* även inaktuella omständigheter. Det väsentliga är att domstolen vid sin prövning av bevisningen i princip bortser från dylika omständigheter, d. v. s. tillmäter dem samma betydelse som uppsägningsmotiv som arbetsgivaren själv tidigare tillmätt dem. Detta torde nu också vara den regel arbetsdomstolen följer. Det är föga sannolikt att, såsom motionärerna göra gällande, »åratal tillbaka i tiden liggande händelser kunna påverka utgången» i föreningsrättsmål; om detta inträffat torde fråga ha varit om särskilt kvalificerade undantagsfall.

I avseende å begreppet föreningsrättskränkning framställa motionärerna tre önskemål. De vilja under begreppet inrymma dels »medveten underlåtenhet att anställa medlemmar i en facklig organisation», dels »vägran att sluta kollektivavtal», dels »påtaglig eftersläpning i löneutvecklingen».

De båda sistnämnda önskemålen äro oklara och framställas utan någon motivering, varför det är svårt att förstå innebörden. Om vägran att sluta kollektivavtal skulle hänföras till föreningsrättskränkning, innebure detta ett indirekt lagstadgat tvång för såväl arbetsgivare som arbetstagare att på framställning av en organiserad motpart ingå sådant avtal. Även om man ansåge sig kunna bortse från de principiella betänkligheterna mot ett dylikt ingrepp i avtalsfriheten, kan man inte bortse från att tanken är praktiskt omöjlig att realisera, med mindre man gör arbetsdomstolen till skiljedomstol även i intressetvister. Det kan inte rimligen endast vara arbetsgivarens eventuella vägran att acceptera *formen* kollektivavtal, som avses. Är det emellertid ett kollektivavtal av visst innehåll, som åsyftas, så frågas det: vilket innehåll? Det från motsidan yrkade? Motionärerna torde knappast avse något sådant. Återstår: ett av arbetsdomstolen såsom skäligt bedömt innehåll, vilket väl också skulle upptagas i ett på domen grundat kollektivavtal.

Vad angår den »påtagliga eftersläpningen i löneutvecklingen» kan man kanske antaga att motionärerna åsyfta exempelvis ett sådant fall som det

att en organiserad tjänsteman i enskild tjänst förbigås vid en löneuppflyttning, till vilken han enligt praxis bort ifrågakomma. Om denna praxis varit fast utbildad och vederbörandes förbigående därför framstår som en diskriminerande särbehandling, torde man nog kunna anse en sådan åtgärd föreligga från arbetsgivarens sida, vilken redan nu fyller åtminstone det objektiva rekvisitet för en föreningsrättskränkning. Säkert är detta inte, då något sådant fall inte kommit under domstolens prövning, något som framhålls av motionärerna, vilka likväl beteckna fallet såsom ett av dem, där det enligt tjänstemannaorganisationernas erfarenhet visat sig att lagens föreningsrättsskydd icke är tillräckligt.

Återstår frågan huruvida som föreningsrättskränkning bör betraktas en arbetsgivares underlåtenhet att anställa medlemmar av en viss facklig organisation.

Under den utredning som föregick 1940 års lagändringar kom utredningsmannen till det resultatet att föreningsrätten alltfört borde konstrueras endast som en den enskilde arbetsgivaren och arbetstagaren tillkommande rätt, medan förening icke ansågs böra tillerkännas någon självständig utan blott en accessorisk föreningsrätt, innebärande att föreningen icke skulle vara skyldig att tåla sådan kränkning av enskilds föreningsrätt som innebure intrång i dess verksamhet. Lagändringen utformades i enlighet härmed. Då föreningen sålunda inte tillerkändes något fristående skydd, motiverades detta med att i det här främst ifrågakommande fallet — just det av motionärerna avsedda, då en arbetsgivare systematiskt undviker att anställa arbetstagare tillhörande viss förening — ett dylikt skydd skulle kunna medföra att organisationsklausuler bleve ogiltiga, i vad de avse skyldighet för arbetsgivare att vid anställning av arbetskraft hålla sig till medlemmar av den organisation, med vilken klausulen överenskommit. Någon skillnad ansåg utredningsmannen inte kunna göras mellan det fall, då en arbetsgivare till stöd för sin underlåtenhet att anställa medlemmar av viss förening kunde åberopa en organisationsklausul, och det, då så ej vore möjligt.

I sitt yttrande över utredningsmannens förslag förklarade sig LO anse att de berörda vanskligheterna med hänsyn till organisationsklausulernas tillämpning vore så svåra att förebygga genom en kompletterande lagregel att av denna anledning föreningsrättens konstruktion i enlighet med förslaget måste godtagas. Någon anledning att frånfalla denna ståndpunkt finns inte. En ordning enligt vilken här ifrågavarande vägran bedömdes som föreningsrättskränkning endast i avseende å arbetsgivare, som ej vore bundna av organisationsklausul, skulle uppenbarligen inte vara hållbar. Med uppfattningen om det lagstadgade föreningsrättsskyddets »absoluta» karaktär måste konsekvensen av en lagreglering bli att organisationsklausulerna fränkandes giltighet även i vad de avse nyanställning och — liksom redan är fallet beträffande sådan klausuls tillämpning å anställda — »kränkning av föreningsrätten anses föreligga, änskönt åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal» (3 §).

Att i det av motionärerna avsedda fallet tala om en kränkning av den enskilde arbetstagarens föreningsrätt överensstämmer icke med lagen, enligt vilken föreningsrättsskyddet endast utgör ett skydd för anställd arbetstagare gentemot åtgärder från hans arbetsgivare. Denna begränsning följer av att föreningsrätten i lagen är reglerad endast i den mån den utgör »en nödvändig grundval för förhandlingsrätten». Den ifrågasatta utvidg-

ningen av begreppet föreningsrättskränkning skulle alltså betyda en utvidgning också av det föreningsrättsbegrepp, som varit grundläggande för den svenska regleringen. Systematisk vägran att anställa arbetstagare på grund av deras organisationstillhörighet torde numera vara en så sällsynt företeelse att den inte rimligen kan motivera en lagstiftning av sådan innebörd.

Beträffande de särskilda punkterna i motionerna framhåller *Svenska arbetsgivareföreningen* bl. a.:

1. Motionärerna anmärka på att en medveten underlåtenhet att anställa en facklig organisations medlemmar icke är föreningsrättskränkning. Frågan har föga praktisk betydelse, då arbetsgivarna nästan aldrig torde reflektera över om den personal som anställs är organiserad eller ej. Här bortses givetvis från det fall, då arbetsgivaren är bunden av en s. k. organisationsklausul.

2. Det påtalas, att vägran att sluta kollektivavtal ej anses som föreningsrättskränkning. Friheten för de berörda parterna på arbetsmarknaden att själva träffa överenskommelse om anställningsvillkoren har sedan länge varit en erkänd princip. Motionärernas tanke avviker därför i hög grad från allmänt vedertagna normer och gängse uppfattning.

3. När en påtaglig eftersläpning i löneutvecklingen kan konstateras, borde tydligen enligt motionerna föreningsrättskränkning föreligga. Vad som egentligen avses är oklart och något konkret exempel nämnes icke. Om en arbetsgivare i olika avseenden missgynnar organiserade arbetstagare i jämförelse med oorganiserade, kan detta redan nu vara en föreningsrättskränkning. Vad ett »förtydligande» av lagen skulle innebära och vilket nytt resultat man åsyftar framgår icke. Om förslaget exempelvis innebär, att en arbetsgivare, som har både oorganiserade och organiserade arbetstagare, skall vara skyldig att ge de senare minst samma löner som de förra, är man inne på en enligt föreningens mening farlig linje. Domstolarna skulle nämligen ställas inför den ofta mycket svåra uppgiften att bedöma kraven på de olika befattningarna i förhållande till varandra och olika tjänstemäns inbördes kompetens. Man skulle också bryta med den av arbetsmarknadens organisationer kraftigt hävdade principen, att lönesättningen skall regleras av parterna själva och ej genom lag eller av statliga organ.

4. Under denna punkt talas om uppsägningar, som ägt rum i repressaliesyfte för facklig verksamhet. Bevisbördan i en process är enligt svensk rätt normalt sådan, att käranden har bevisskyldigheten för vad han påstår. När det gäller mål om uppsägningar vid ifrågasatt föreningsrättskränkning, skulle denna ordning för bevisningens fullgörande kunna vålla arbetstagarparten stora svårigheter. Det kan nämligen vara nära nog ogörligt för arbetstagarparten att bevisa, att andra skäl än föreningsrättskränkning icke förelegat för uppsägning. Arbetsdomstolen har därför på sätt framhålles i motionerna uppdelat bevisbördan i dessa fall. Om arbetstagarparten visar, att sannolika skäl för en föreningsrättskränkning föreligga, kan arbetsgivaren freda sig, endast om han visar, att annan skäligen orsak till uppsägningen förelegat. Arbetstagarparten-käranden har härigenom redan erhållit en sällan förekommande lättnad i sin bevisskyldighet.

I motionerna föreslås nu, att uttrycket »skäligen orsak» skall preciseras. Det är enligt föreningens mening ytterst svårt att generellt ange, vad som utgör skäligen anledning till en uppsägning. Förhållandena växla här alltför



mycket från fall till fall. En arbetsgivare har enligt svensk rätt i regel rätt att fritt antaga och avskeda personal. Denna frihet är av den största betydelse för ett effektivt näringsliv. Det torde svårligen med skäl kunna påstås, att arbetsgivarna missbruka denna rättighet. I motionerna föreslås nu, att det skulle föreligga verklig misskötsel eller arbetsbrist av ej tillfällig art eller annan därmed jämförlig omständighet för att skälig orsak till uppsägning skall föreligga. Detta skulle med andra ord innebära, att de tjänstemän, som vore fackligt verksamma, skulle intaga en särställning när det gällde entledigande. De skulle bliva praktiskt taget oavsättliga enbart av den orsaken, att de vore verksamma i föreningsarbetet. Lagstiftningen skulle giva en i det fackliga arbetet engagerad arbetstagare möjlighet att i skydd av sin fackliga verksamhet behålla sin tjänst i ett läge, där detta icke skulle varit möjligt för en annan arbetstagare med samma eller kanske bättre kompetens. Man kan uppenbarligen ej sätta vissa arbetstagare i en sådan särställning. Om motionärernas idé genomfördes konsekvent, borde begreppet »skälig orsak» till en uppsägning definieras generellt och ej blott inom föreningsrättens område. Det torde vara mycket svårt att åstadkomma en klar sådan definition. Rent lagtekniskt borde den åsyftade bestämmelsen ej upptagas i lagen om förenings- och förhandlingsrätt utan i en lag om arbetsavtal.

Föreningen slutar med att framhålla, att motionärerna enligt föreningens uppfattning icke förebringat något hållbart skäl för sin begäran om en översyn av lagen om förenings- och förhandlingsrätt och, att motionerna icke måtte föranleda någon åtgärd.

*Tjänstemännens centralorganisation* uppger sig ha begärt upplysningar från anslutna organisationer av privatanställda om deras erfarenhet i fråga om tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Från dessa organisationer har framhållits, att lagen visserligen varit till stor nytta men samtidigt att det skydd, som lagen gäve, ej vore till fyllest, och ett antal fall ha relaterats, där föreningsrätten faktiskt åsidosatts, men där organisationen på grund av bevisningssvårigheter ej ansett sig kunna hänskjuta dem till domstol. Vidare har framhållits, att frekvensen av föreningsrättskränkningar ej finge bedömas efter antalet föreningsrättsmål vid arbetsdomstolen. I åtskilliga fall hade uppenbara föreningsrättskränkningar ägt rum, men uppgörelse kommit till stånd efter förhandling med respektive arbetsgivarorganisation, varvid tjänstemannen antingen återanställts eller erhållit skadestånd. Det borde dock framhållas, att flertalet arbetsgivare erkände de fackliga tjänstemannaorganisationerna. Föreningsrättskränkningarna hörde sålunda till undantagen, men en mer eller mindre klart negativ hållning till organisationerna förekomme dock i ett icke obetydligt antal fall och kunde leda till ganska irriterande tvister.

Organisationen fortsätter:

Beträffande uppsägning som föreningsrättskränkande åtgärd har i motionen framhållits, att det är arbetsgivaren obetaget att till sitt fredande åberopa omständigheter, som ligga långt tillbaka i tiden. Motionärerna ha

hänvisat till vad Daco anförde vid lagrevisionen 1940. TCO vill understryka, att erfarenheten under de gångna tio åren visar, att det från Daco framförda önskemålet borde beaktas. I flera föreningsrättsmål, t. ex. AD 1950/21, har bevisningen från arbetsgivarsidan inriktats på att styrka misskötsel el. dyl., som ägt rum ett år eller mer före uppsägningen. Det är ovisst vilken betydelse AD tillmäter dylik bevisning. Även om AD i allmänhet skulle bortse från dylika omständigheter, vore önskvärt att detta bleve klart ut sagt. Detta förutsätter då att den av AD sedan många år tillämpade bevisbörderegeln bleve lagfäst, vilket även är ett önskemål. Den rättssökande allmänheten bör i största möjliga utsträckning kunna redan i lagtexten finna vad som är gällande rätt. TCO anser, att det bör övervägas att i lagen införas en bestämmelse, att arbetsgivare vid bevisning om att han haft skälig orsak till en uppsägning icke skall äga åberopa omständigheter, som ägt rum sex månader före den förment föreningsrättskränkande åtgärden vidtagits.

Vidare vill TCO framhålla följande. Föreningsrättskränkande åtgärder kunna vara av olika art. Man torde därvid lämpligen kunna göra en åtskillnad mellan å ena sidan en uppsägning av tjänsteavtalet och övriga åtgärder. Med »övriga åtgärder» avses t. ex. förflyttning till lägre befattning, underlåtenhet att höja lönen i normal utsträckning och därmed jämförliga åtgärder. Medan en uppsägning kan rikta sig mot såväl den som intager förtroendeställning i den fackliga organisationen som mot medlemmar över huvud taget, rikta sig övriga föreningsrättskränkande åtgärder företrädesvis mot förtroendemännen, d. v. s. ledamöter i avdelnings- eller klubbstyrelser och förhandlingsdelegerade eller tjänstemän, som taga initiativ till bildande av tjänstemannaklubbar. TCO finner det i och för sig rimligt, att det ställes större krav på bevisning från arbetsgivaren när det gäller förtroendemän än när det gäller andra anställda. När det gäller åtgärder, som vidtagits mot förtroendemän, torde man oftare kunna presumera att det verkligen är fråga om föreningsrättskränkande åtgärder. Även om man näppeligen kan göra någon laglig skillnad i bevisbördans fördelning i ett fall där det gäller en förtroendemän och när det gäller en vanlig medlem, borde det av lagens förarbeten framgå att medlemmens ställning i organisationen bör beaktas. Motionärerna ha framhållit, att det förekommer fall då en arbetsgivare förbigår en facklig förtroendemän då löneförhöjningar äga rum. Detta är typiskt »tjänstemannafall» av föreningsrättskränkande art. Oklarheten om det rättsliga läget gör det önskvärt att lagen förtydligas på denna punkt.

I motionerna har också påpekats, att en undersökning borde göras om ej medveten underlåtenhet att anställa fackligt organiserade arbetstagare kunde räknas som föreningsrättskränkning. Frågan har varit föremål för utredning vid lagändringen 1940 och är mycket komplicerad. TCO vill dock förorda att även detta spörsmål blir undersökt.

Vad angår uppsägningar anser TCO det önskvärt, att man — med bibehållande av den uppdelning av bevisskyldigheten som AD utbildat — gör en närmare precisering av vad som skall anses som skälig orsak för en uppsägning. TCO vill framhålla, att rättsutvecklingen här synes vara på väg från den tidigare uppfattningen, att uppsägningsrätten är fullständigt fri mot en uppfattning att en arbetsgivare även i det enskilda näringslivet måste kunna förebringa objektivt godtagbara skäl för en uppsägning. På arbetsmarknaden i dag förekommer över huvud taget icke, att en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation vill försvara en uppsägning av en anställd med hänvisning till en fullständigt fri uppsägningsrätt.

TCO anser det alltså önskvärt, att en anpassning här sker efter den praxis, som utbildat sig på arbetsmarknaden. Som skäl原因 till en uppsägning bör, när föreningsrättskränkning göres sannolik endast godtagas misskötsel eller upprepade försummelse eller arbetsbrist av ej endast rent tillfällig art eller annan därmed jämförlig åtgärd eller omständighet.

Organisationen har i en bilaga till sitt yttrande anförde följande exempel på föreningsrättskränkning:

*Exempel 1.*

En klubbordförande vid ett företag i norra Sverige erhöi vid ett årsskifte ej löneförhöjning trots att övriga tjänstemän i motsvarande befattningar erhöi förhöjningar. På förfrågan hos arbetsgivaren fick han muntligen det beskedet, att så länge han kvarstod som ordförande i klubben kunde han icke påräkna någon löneförhöjning. Någon officiell bekräftelse på detta lämnades givetvis icke. Tjänstemannen blev tvungen att lämna företaget och övergå till annan arbetsgivare.

*Exempel 2.*

En tjänsteman, som erhöi lägre lön än vad kollektivavtalet föreskrev, vände sig till organisationen och begärde genom denna att få avtalsenlig lön. Företaget gick med härpå först sedan hot om konflikt framställt. Kort tid därefter blev tjänstemannen uppsagd under åberopande av att hans befattning ej längre behövdes. Viss omorganisation verkställdes i samband därmed. Fallet blev föremål för förhandling, varvid viss förlängning av uppsägningstiden erhöi.

*Exempel 3.*

En tjänsteman vid ett företag, vilken var ordförande i tjänstemannaklubben, blev uppsagd ett par månader efter det att centrala förhandlingar hållits. Som skäl uppgavs omorganisation, varigenom tjänstemannens plats kunde indragas.

*Exempel 4.*

En förening organiserade under stora svårigheter personalgruppen vid viss firma. Svårigheterna lågo bl. a. i, att från företagsledningens sida typisk skrämsektaktik kom till användning. Det förekom, att personalen en och en i enrum blev utsatt för hård press och hot om diverse åtgärder, där-est vederbörande anslöt sig till föreningen. Så småningom kommo förhandlingar till stånd och ett avtal upprättades. Någon vecka efter att avtalet trätt i kraft, avskedades en av de mest aktiva i personalgruppen utan angivande av skäl till avskedandet. Föreningen kunde genom visst platsförmedlingskontor konstatera, att samtidigt med detta avskedande vid företaget söktes samma arbetskraft som avskedats. Vid förhandlingen mellan föreningen och firman samt vederbörande arbetsgivarorganisation inför förtroende-nämnd fastställdes ett avgångsvederlag till den avskedade.

*Exempel 5.*

Någon tid efter det avtal slutits vid ett företag avskedades 4 st. anställda, varav en varit anställd i över 17 år. De övriga hade kort anställningstid. Den avskedade tjänstemannen hade varit ivrigt verksam för kamraternas

organiserande och det fanns grundad anledning förmoda att detta hade samband med avskedandet. Förhandlingar upptogs, som resulterade i ett betydande avgångsvederlag.

#### *Exempel 6.*

Under förebärande av diverse klagomål utsattes under avtalsförhandlingar vid ett företag en av de mest aktiva medlemmarna för diverse trakasserier. Företagschefen hade också i samband med förhandlingar i vittnes närvaro otvetydigt gjort uttalanden, som voro klara kränkningar av föreningsrätten. En medlem erhöll upplysning om att hon så länge hon var medlem i organisationen icke kunde erhålla befordran på den avdelning hon tjänstgjorde. Härom upptogs förhandlingar, sedan stämning uttagits vid arbetsdomstolen, varvid organisationen erhöll ett ideellt skadestånd, och rättegången nedlades. Cirka ett år därefter verkställdes ytterligare ett avskedande, varvid det rörde sig om en ung flicka, som var aktivt verksam i organisationen. Även denna gång påfordrades förhandlingar, som resulterade i avgångsvederlag.

### **Utskottet.**

I motionerna har hemställts om utredning, åsyftande en sådan översyn av lagen om förenings- och förhandlingsrätt, att innebörden av begreppet kränkning av föreningsrätten närmare preciseras.

Som av den ovan lämnade redogörelsen framgår stadgas i 3 § andra stycket förenämnda lag, att föreningsrätten skall lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger — enligt tredje stycket samma paragraf — om å arbetsgivar- eller arbetstagensidans åtgärd vidtages mot någon å andra sidan för att förmå honom att icke inträda i eller att utträda ur förening eller att icke utnyttja medlemskap i förening eller att icke verka för förening eller för bildandet av sådan, så ock om å ena sidan, till skada för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av hans medlemskap i förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan.

Såväl i motionerna som i det av Tjänstemännens centralorganisation i ärendet avgivna yttrandet betonas, att det skydd, som lagen gäve, ej vore tillfyllest. Enligt motionärernas uppfattning kunde förekomsten av föreningsrättskränkningar ej bedömas enbart med ledning av de mål, som kommo under arbetsdomstolens prövning. Tjänstemännens centralorganisation framhåller, att inom organisationens verksamhetsområde uppenbara föreningsrättskränkningar ägt rum i åtskilliga fall utan att dessa dragits under domstolens bedömning; uppgörelse har då ofta träffats efter förhandling med vederbörande arbetsgivare. Enligt motionärernas förmenande torde ett stärkt skydd mot föreningsrättskränkningar kunna ernås, om innebörden av sådana kränkningar komme till klarare uttryck i lagtexten ävensom om denna kompletterades med regler rörande fördelningen av bevisbördan i här avsedda mål. I anslutning härtill får utskottet för sin

del uttala, att utskottet anser det vara av den största vikt, att föreningsrätten kringgärdas av ett skydd, som i största möjliga utsträckning eliminerar kränkningar av densamma. Utskottet har en positiv inställning till varje åtgärd, som är ägnad att främja ett ökat skydd mot kränkningar av föreningsrätten.

Av förarbetena till förevarande lag framgår, att den i 3 § tredje stycket gjorda uppräknigen av de föreningsrättskränkande fallen vore att anse som uttömmande. Däremot hade det icke varit möjligt att närmare beskriva de olika slags åtgärder, som borde betraktas såsom kränkningar av föreningsrätten. Sätten att kränka denna vore nämligen alltför mångskiftande. Också utskottet hyser den meningen, att stora svårigheter föreligga att ernå en närmare precisering av begreppet kränkning av föreningsrätten än den som innefattas i den gällande lagtexten. Med hänsyn emellertid till vikten av att medlemmar i en facklig organisation åtnjuta ett betryggande skydd mot repressalier för sin verksamhet i denna, förutsätter utskottet, att Kungl. Maj:t har sin uppmärksamhet riktad på förevarande spörsmål. Vid detta ställningstagande och under hänvisning till vad arbetsdomstolens ordförande, socialstyrelsen, Landsorganisationen och Svenska arbetsgivareföreningen i sina till utskottet avgivna yttranden anfört, anser utskottet sig icke kunna tillstyrka kravet på en utredning.

Utskottet får alltså hemställa,

att förevarande motioner, I: 45 och II: 65, icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 10 maj 1951.

På andra lagutskottets vägnar:

DAVID NORMAN.

---

*Vid detta ärendes behandling ha närvarit*

från första kammaren: herrar Norman, Forslund, Sten, Sunne, Wahlund, Åman, Bengtson\* och Svärd;

från andra kammaren: herrar Jacobsson i Igelsbo, Hellbacken, Ryberg\*, Nilsson i Göteborg, fröken Höjer, herrar Andersson i Alfredshem, Andersson i Linköping och fröken Wetterström.

---

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.