

**Nr 106.**

*Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt; given Stockholms slott den 8 mars 1940.*

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet hållna protokoll vill Kungl. Maj:t härmed, jämlikt § 87 regeringsformen, föreslå riksdagen att antaga härvid fogat förslag till lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

**GUSTAF.**

*Gustav Möller.*

## Förslag

till

## Lag

angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936  
(nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Häri genom förordnas, att 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt skola erhålla ändrad lydelse på sätt nedan angives:

### 3 §.

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 okränkvt; 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 huvudorganisationen.

Kränkning av föreningsrätten föreligger, 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 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.

29 §.

Mål, som — — — allmän åklagare.

Förening, varom i 2 § sägs, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra tala 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.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1940; dock att mål rörande föreningsrätt, däri stämning till arbetsdomstolen dessförinnan utfärdats, skola behandlas jämlikt äldre lag.

---

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 1 mars  
1940.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena GÜNTHER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, SKÖLD, QUENSEL, ERIKSSON, BERGQUIST, BAGGE, ANDERSSON, DOMÖ.

Departementschefen, statsrådet Möller, anmäler efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet fråga rörande *ändring i lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt* samt anför:

### Inledning.

Lagen om förenings- och förhandlingsrätt upptager i 1 kap. (1—3 §§) i inledande bestämmelser. Enligt 1 § äger lagen tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock icke beträffande sådana arbetstagare i statens eller kommunernas tjänst, som äro underkastade ämbetsmannansvar. Med förening av arbetstagare förstås i lagen — på sätt i 2 § stadgas — förening, som består av arbetstagare och enligt stadgarna har till uppgift att tillvarataga arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren. Med förening av arbetsgivare förstås en motsvarande sammanslutning å arbetsgivarsidan. Bestämmelser i lagen, som ha avseende å förening av arbetsgivare eller arbetstagare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar (huvudorganisation). Då fråga är om huvudorganisation, gäller vad i lagen sägs beträffande medlem i förening om de anslutna föreningarna och om deras medlemmar.

Bestämmelserna angående föreningsrätten äro givna i 3 §, som lyder:

Föreningsrätten skall lämnas okränkvt. 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 första stycket stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i avtal, att arbetsledare ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgi-

varen. 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 2 kap. (4—7 §§) stadgas om förhandlingsrätt och i 3 kap. (8—19 §§) om förhandlingsrätts utövande i visst fall. Här må endast beröras 4 §, enligt vilken med förhandlingsrätt förstås rätt att påkalla förhandling rörande reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsrätt tillkommer å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare, vari han är medlem, samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågasvarande arbetstagarna äro medlemmar. Förhandlingsrätt för en part medför skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Denna skyldighet innebär åliggande att, själv eller genom ombud, inställa sig vid förhandlingssammanträde samt att, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats.

Om påföljd för överträdelse av lagen äro bestämmelser givna i 4 kap. (20—28 §§). Såsom påföljd för kränkning av föreningsrätten stadgas i 20 §, att envar, som vidtagit åtgärd, vilken enligt 3 § ej må äga rum, är skyldig ersätta skada, som av förfarandet kommit. Har sådan åtgärd å förenings vägnar behörigen beslutats av dem, som äga företräda föreningen, är jämlikt 21 § föreningen pliktig ersätta skada, som kommit av åtgärden. Under skadestånd inbegripes, på sätt i 23 § stadgas, jämväl ersättning för personligt lidande samt för intrång i den kränktes intresse av att ostört bedriva sin verksamhet. I sistnämnda paragraf föreskrives vidare, att under vissa omständigheter nedsättning av skadeståndets belopp eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må äga rum. I 24 och 25 §§ äro regler givna angående skadeståndsskyldighetens fördelning, där flera befinnas vara skadeståndsskyldiga, ävensom rörande tid för framställande av skadeståndsanspråk.

Lagens 5 kap. (29 §) handlar om rättegången. Mål, som avse tillämpning av lagen, skola — med visst undantag som i detta sammanhang saknar intresse — upptagas och avgöras av arbetsdomstolen.

Huvudstadgandet angående föreningsrätten innebär sålunda, att föreningsrätten skall lämnas okränkta. Innebörden av begreppet föreningsrätt anges däremot ej i lagen, som ej heller eljest lämnar någon ledning för ett fastställande av vad som skall anses innefatta kränkning av föreningsrätten. Anledningen härtill är närmast den, att man vid lagens riksdagsbehandling ansåg sig böra skrida till en närmare reglering av föreningsrätten först sedan skilda problem rörande föreningsväsendet i allmänhet blivit underkastade ytterligare utredning. Andra lagutskottet yttrade i sitt i ärendet avgivna utlåtande, vilket i denna del godkändes av riksdagen, att då skilda delar av de stora och betydelsefulla föreningsrättsproblemen framträdde till övervä-

gande på olika rättsområden, det för utskottet framstått som den lämpligaste utvägen att komma till rätta med dessa problem, att en enhetlig plan för deras behandling uppgjordes. Vad utskottet sålunda anfört behövde emellertid enligt utskottets mening icke föranleda därtill, att alla de lagstiftningsfrågor inom skilda rättsområden, i vilka föreningsrättsproblemen berördes, borde bringas till avgörande i ett sammanhang. Utskottet ansåg det i stället som möjligt att, sedan en plan blivit uppgjord, huru problemen lämpligen borde bearbetas och lösas, det kunde visa sig, att olika delar av desamma kunde behandlas i viss ordning efter varandra samt sedermera, allteftersom utredningen på olika punkter blivit slutförd, föreläggas riksdagen. I sin skrivelse i ärendet hemställde riksdagen, att Kungl. Maj:t måtte låta verkställa utredning av frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill denna utredning kunde giva anledning.

Såsom en första åtgärd med anledning av riksdagens nämnda hemställan har inom justitiedepartementet, till vilket ärendet i förevarande del överlämnats, upprättats en promemoria om grunderna för en lagstiftning angående ideella föreningar. Till reglering genom en dylik lagstiftning ha i promemorian endast hänförts de frågor, som beröra ideella föreningars organisation. Över promemorian ha utlåtanden inhämtats från myndigheter och sammanslutningar.

Som svar på en vid 1938 års riksdag framställd interpellation har chefen för justitiedepartementet uttalat, att i nämnda promemoria en rågång utstakats mellan å ena sidan de ämnen, som hörde hemma i en lag om ideella föreningar, samt å andra sidan sådana frågor, som — om de också oestridligen ägde betydelse för föreningsväsendet — likväl på grund av sin natur icke borde upptagas i en dylik lag. Departementschefen syftade härvid bl. a. på frågan om föreningsrättens trygghet. Ett närmast följande led i det utredningsarbete, som anförtratts justitiedepartementet, syntes departementschefen vara att klargöra frågan om föreningsrätten, såväl dess positiva som dess negativa sida. Denna fråga omspände emellertid — på sätt departementschefen vidare framhöll — föreningslivet ej blott på arbetsmarknaden utan även på andra viktiga områden. Departementschefen hänvisade härvid till vad som vid tidigare utredningar framkommit rörande förhållandena på vissa områden av affärlivet, där ett långt drivet organisationstvång genomförts av monopolistiska sammanslutningar. För att en utredning skulle kunna tjäna som tillförlitlig vägledning vid ett övervägande av föreningsrättsproblemen, ansåg departementschefen vid densamma böra beaktas alla de olika företeelser, som i skiftande former framträdde inom det vidsträckt område varom här vore fråga. Det förefölle departementschefen, som om det skulle vara ett lämpligt tillvägagångssätt att inom justitiedepartementet utarbetades en promemoria, vari samtliga de problem som här mötte upptoges till belysning och bestämning med hänsyn till deras sakliga betydelse och under framhållande av de olika möjligheter, som kunde föreligga för deras behandling ur rättslig synpunkt. Vid 1939 års riksdag upplyste che-

fen för justitiedepartementet som svar å till honom framställd fråga, att en utredning sådan som den sist angivna för det dåvarande påginge inom departementet.

I en vid 1939 års riksdag väckt motion (II: 245) framhölls, att lagen om förenings- och förhandlingsrätt icke gäve bestämd ledning för bedömande, huruvida kränkning av föreningsrätten enligt lagen kunde ske genom åtgärder, som riktades mot den fackliga organisationen eller dess verksamhet. Det vore tvivelaktigt, huruvida en organisation, vars medlemmar utsattes för föreningsrättskränkningar, för egen del kunde yrka skadestånd för liden skada på grund av det intrång i organisationsverksamheten, som de enskilda kränkningarna innebure. Ännu tvivelaktigare vore, huruvida organisationen på lagen kunde grunda anspråk till följd av sådant intrång i organisationsverksamheten, vilket icke hänförde sig till åtkomliga föreningsrättskränkningar mot enskilda. I motionen hemställdes om sådan bestämning av begreppet föreningsrätt i lagen, att detta omfattade, förutom rätt för enskild arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening, även rätt för facklig organisation att fritt utöva sin verksamhet. Andra lagutskottet fann i sitt utlåtande över motionen övertygande skäl ha anförts för att det i motionen berörda spörsmålet borde i lagstiftningsväg klarläggas. Visserligen måste den i motionen berörda frågan, på sätt utskottet vidare yttrade, ses i sammanhang med de mera omfattande spörsmål på föreningsväsendets område, som inom justitiedepartementet underkastats förberedande undersökningar. Utskottet fann det emellertid, såsom utskottet i sitt ovannämnda utlåtande vid lagens tillkomst framhållit, 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 borde den i motionen behandlade frågan kunna bringas till en lösning, innan resultatet av det pågående utredningsarbetet i dess helhet föreläge. Riksdagen, som godkände utskottets utlåtande, hemställde i skrivelse den 22 april 1939, nr 197, att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning angående ändring av lagen om förenings- och förhandlingsrätt i syfte att närmare bestämma begreppet föreningsrätt ävensom att för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

Vid anmälan i statsrådet av riksdagens sistnämnda skrivelse den 22 juni 1939 förklarade min företrädare i ämbetet, statsrådet Forslund, att han i likhet med riksdagen ansåge det i skrivelsen omnämnda spörsmålet, vilket visat sig äga avsevärd praktisk betydelse, böra bli föremål för närmare undersökning. På dennes hemställan bemyndigade Kungl. Maj:t nämnda dag chefen för socialdepartementet att tillkalla en sakkunnig för verkställande av utredning rörande spörsmålet. Såsom sådan tillkallades den 26 i samma månad revisionssekreteraren Ove Hesselgren.

Den sakkunnige har sedermera till mig avlämnat ett den 30 december 1939 dagtecknat betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt (statens offentliga utredningar 1939: 49). Betänkandet har varit föremål för remiss till kommerskollegium, socialstyrelsen och arbets-

domstolens ordförande samt länsstyrelserna i Uppsala, Jönköpings, Kalmar, Kristianstads, Hallands, Jämtlands och Norrbottens län ävensom svenska arbetsgivareföreningen, Göteborgs köpmäns arbetsgivareförbund, köpmännens garantiförening, svenska lantarbetsgivareföreningen, föreningen skogsarbeten, Sveriges skogsägareförbund, Sveriges bageriidkareförening, Stockholms bageriidkareförening, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, Sveriges redareförening, tidningarnas arbetsgivareförening, aktiebolaget samorganisation, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranter, restauranternas arbetsgivareförening, bankernas förhandlingsorganisation, svenska försäkringsbolags riksförbund, svenska städernas förhandlingsorganisation, landsorganisationen i Sverige, riksförbundet landsbygdens folk, de anställdas centralorganisation (Daco), svenska brukstjänstemannaföreningen, svenska journalistföreningen, svenska handelsagenters förening, handelsagenternas yrkesförbund, bensindistributörers riksförbund, fullmäktige för svenska handelsresandeföreningar samt föreningen Sveriges aktiva handelsresande.

Med ledning av de inkomna yttrandena har den sakkunniges förslag undergått viss överarbetning inom socialdepartementet. I det följande redogöres för departementsförslaget och i samband därmed för den sakkunniges förslag och innehållet i avgivna yttranden. Först har jag emellertid ansett mig böra till behandling upptaga frågan om lämpligheten av att i det läge, vari olika på föreningsrättens område framträdande spörsmål nu befinna sig, skrida till lagstiftning i det hänseende, varom här kommit på tal. Till denna fråga har jag även knutit spörsmålet rörande den omfattning, i vilken föreningsrätten i detta sammanhang bör göras till föremål för reglering. Vad beträffar den tidigare behandlingen av olika frågor berörande föreningsrätten samt arbetsdomstolens rättstillämpning på området tillåter jag mig hänvisa till den utredning, som i dessa hänseenden framlagts i den sakkunniges betänkande (sid. 11—62). För en av arbetsdomstolen efter betänkandets avlämnande meddelad dom, som här är av intresse, redogöres närmare i fortsättningen. I denna dom har arbetsdomstolen tagit ställning till den dittills olösta frågan, huruvida en organisation kan på den gällande lagen om förenings- och förhandlingsrätt stöda rätt till skadestånd för intrång, som föreningen anser sig ha lidit i sin verksamhet. Denna fråga har i domen besvarats nekande.

### **Bör föreningsrätten nu närmare regleras och i så fall i vilken omfattning?**

#### **Tidigare ståndpunktstaganden.**

Under förarbetena till lagen om förenings- och förhandlingsrätt gjorde sig huvudsakligen tvenne meningar gällande angående föreningsrättens begrepp och den omfattning, vari skydd borde beredas för föreningsrätten. Enligt den ena borde genom lagstiftningen föreningsrätten på arbetsmarknadens område erhålla en fullständig lösning. Detta innebure, att till reglering i la-

gen om förenings- och förhandlingsrätt borde upptagas såväl frågan om skydd för rätt att tillhöra förening av arbetsgivare eller arbetstagare (föreningsrättens positiva sida) som ock frågan om skydd för rätt att stå utanför dylik förening (föreningsrättens negativa sida). Enligt den andra mening- en borde föreningsrätten i förevarande sammanhang ej regleras i vidare mån än som vore nödvändigt för tryggande av förhandlingsrätten. För detta ändamål ansågs tillfyllest, att skydd tillskapades för rätt att tillhöra förening. Sådan lagen framgick ur riksdagsbehandlingen blev denna meningsskiljaktighet ej löst, i det att huvudstadgandet endast kom att innehålla föreskrift, att föreningsrätten skulle lämnas okränk. Som motivering till detta stadgande angavs, att den föreningsrätt, vilken enligt allmänna rättsgrundsatser redan förefunnos, borde komma till uttryck i lagen. Vad dessa rättsgrundsatser skulle anses innebära, antyddes däremot ej. Enligt den tolkning av lagen, som kommit till uttryck i ett flertal av arbetsdomstolens domar, har lagens föreningsrättsbestämmelse endast avseende å föreningsrättens positiva sida i vad angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Av vad i det föregående anförts framgår, att den utredning, som inom justitiedepartementet igångsatts rörande föreningsväsendets klagörande, omfattar föreningsväsendet i allmänhet. Den utredning, som påkallades i 1939 års ifrågakomna riksdagsskrivelse, var däremot begränsad till föreningsväsendet på arbetsmarknaden och avsåg enligt den motion, som föranledde skrivelsen, främst frågan om sådan bestämning i lagen om förenings- och förhandlingsrätt av begreppet föreningsrätt, att detta komme att omfatta, förutom rätt för enskild arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening, även rätt för facklig organisation att fritt utöva sin verksamhet. I yttrande över motionen uttalade arbetsdomstolens ordförande, att ovissheten om lagens innebörd på en så viktig punkt som den ifrågavarande måste innebära en betydande olägenhet i organisationernas arbete, i det att de icke visste, hurvida de skulle våga påtala vissa åtgärder. Av samma mening voro landsorganisationen och Daco. Svenska arbetsgivareföreningen påpekade i yttrande över motionen frågans samband med den inom justitiedepartementet pågående utredningen rörande föreningsväsendets normering. Andra lagutskottet, vars utlåtande i ärendet godkändes av riksdagen, ansåg — såsom förut nämnts — att den i motionen behandlade frågan borde kunna bringas till en lösning, innan resultatet av sagda utredningsarbete i dess helhet föreläge. Under debatten i första kammaren i anledning av utskottets 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.

### **Den sakkunnige.**

Beträffande omfattningen av det skydd, som i den gällande lagen beretts för föreningsrätten, anser den sakkunnige det vara berättigat antaga, att i

lagen allenast hänsyftas på föreningsrättens positiva sida i vad angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, samtidigt som frågan om föreningsrättens negativa sida lämnas olöst. Enligt den sakkunniges mening är det nämligen otvivelaktigt, att man vid lagens tillkomst haft i tanke de i kollektivavtal vanliga föreningsrättsklausulerna, vilka liksom lagens föreningsrättsbestämmelse föreskriva, att föreningsrätten skall lämnas okränkta, och att, på sätt dylika klausuler allmänt tolkats, de icke avse att reglera den negativa sidan av föreningsrätten utan allenast vad som kan vara att hänföra till föreningsrättens positiva sida. Emellertid kan — framhåller den sakkunnige vidare — med de i lagen givna bestämmelserna rörande föreningsrätten icke ha avsetts annat än en provisorisk lösning av de med denna rätt förknippade spörsmålen. Detta finner den sakkunnige tydligt framgå av uttalanden under riksdagsbehandlingen ävensom därav, att riksdagen vid lagens antagande hemställde om utredning av frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning. Vidare uttalar den sakkunnige:

I det läge, vari ifrågasatt lagstiftningsspörsmål sålunda befinner sig, synes det kunna ifrågasättas, huruvida icke även nu de problem rörande föreningsrättens omfattning upprullas, som inställde sig vid det tidigare lagstiftningsärendet. Även om så skulle vara fallet, måste dock de skäl, som då talade för en begränsning av lagstiftningen till att omfatta allenast sådana föranstaltningar vilka kunde erfordras för förhandlingsrättens trygghet, alltjämt göra sig gällande. Härtill kommer, att frågan om föreningsväsendets normering genom lagstiftning numera är under utredning inom justitiedepartementet. Att innan resultatet av detta utredningsarbete föreligger söka i sin helhet lösa föreningsrättsspörsmålen på arbetsmarknadens område — d. v. s. uppnå en lösning som omfattar föreningsrättens såväl positiva som negativa sida — kan icke gärna vara lämpligt. Förevarande utredning skulle härmed vara begränsad till en undersökning av de närmare föreskrifter rörande föreningsrätten, som kunna erfordras för förhandlingsrättens säkerställande. Härigenom skulle den ifrågasatta lagstiftningen även komma att avse blott sådana förhållanden, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare, under det att förhållandet mellan arbetsgivare eller arbetstagare *inbördes* faller utanför lagstiftningen.

### Yttrandena.

Det övertvägande antalet av de myndigheter och sammanslutningar, vilka yttrat sig i ärendet, anser, att man nu bör skrida till en närmare reglering av föreningsrätten på arbetsmarknadens område i den utsträckning, som av den sakkunnige förordats.

Behovet av de föreslagna lagändringarna har vitsordats av bl. a. *socialstyrelsen*, som även anser dem i stort sett ägnade att klarare än vad hittills varit fallet precisera det lagenliga föreningsrättskyddets innebörd och omfattning. *Landsorganisationen* framhåller, att de vunna erfarenheterna av lagens tillämpning bekräfta angelägenheten av att genom en revision av hithörande bestämmelser klarhet vinnes i dessa stycken.

Å andra sidan har från ett par håll ifrågasatts, huruvida sådan ändring i lagen som den sakkunnige föreslagit vore av behovet påkallad. *Länsstyrel-*

sen i *Kristianstads län* förklarar sig sålunda anse, att ett verkligt behov av en definiering av föreningsrättsbegreppet ej gjort sig kännbart, då genom arbetsdomstolens rättsbildande lagtillämpning en tämligen fast praxis uppkommit vid bedömning av föreningsrättsbegreppets innehåll. *Svenska arbetsgivareföreningen* anför bl. a.:

Att bestämma föreningsrättens omfattning och på ett uttömmande sätt ange förutsättningarna för föreningsrättskränkning är en särdeles känslig fråga, som bättre lämpar sig för arbetsdomstolens prövning i de särskilda fallen än för en reglering i lag. Vanskligheten att genom lagregler bestämma föreningsrättsskyddet bidrog till att lagstiftarna vid lagens tillkomst avstodo från en närmare definition av föreningsrättsbegreppet. Sedan dess har arbetsdomstolen genom en serie av rättsfall givit en fullständig uttolkning av förevarande lagregler. Någon större tveksamhet rörande föreningsrättsbestämmelsernas innebörd föreligger därför icke längre.

Liknande synpunkter ha uttalats av *svenska lantarbetsgivareföreningen*, *köpmännens garantiförening* och *Sveriges redareförening*.

I en del yttranden har vidare gjorts gällande, att man borde avvakta resultatet av den inom justitiedepartementet pågående utredningen rörande föreningsväsendet i allmänhet, innan frågan om föreningsrättens närmare reglering upptogs till behandling. Denna mening omfattas av *länsstyrelsen i Kristianstads län*, *svenska arbetsgivareföreningen*, *köpmännens garantiförening*, *bankernas förhandlingsorganisation*, *svenska försäkringsbolags riksförbund*, *riksförbundet landsbygdens folk* samt *vissa handelskamrar*. I motsatt riktning uttalar sig bl. a. *länsstyrelsen i Kalmar län*, som påpekar att, ehuru det ur principiell synpunkt kunde anses önskvärt att söka åvägbringa en allmän normering av föreningsväsendet, innan man skrede till en detaljreglering på området, de konstaterade bristerna i förevarande lag i allt fall syntes påkalla ett omedelbart ställningstagande till de frågor om föreningsrättens innebörd, som oupphörligen uppställdes sig i samband med lagens tillämpning. *Skånes handelskammare* har visserligen ansett, att det rättsliga problemkomplex, som sammanhänger med föreningsväsendet, hade bort upptagas till lösning i ett sammanhang, men har dock icke velat motsätta sig de föreslagna partiella ändringarna i lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Från några håll har anmärkts, att den nu föreslagna regleringen borde utsträckas att omfatta även föreningsrättens negativa sida, d. v. s. frågan om skydd mot organisationstvång. *Länsstyrelsen i Kristianstads län* anser, att frågan om skydd mot organisationstvång särskilt väl lämpar sig för ett avgörande i samband med frågan om en lösning av föreningsrättens positiva sida. De skäl, som föranlett den sakkunnige att ej ingå på förstnämnda fråga, kunde länsstyrelsen ej finna övertygande. *Sveriges skogsägareförbund* yttrar härutinnan:

Det utgör en brist, att den viktiga frågan om skydd mot organisationstvång ej kommit till sakbehandling. Inom de arbetsområden, förbundet representerar, förekomma tid efter annan företeelser, som måste betecknas som utslag av organisationstvång eller försök till sådant. Den enskildes rätt att fritt

disponera sin arbetskraft kan härav lida intrång. I anledning härav hade det bort upptagas till förövning, huruvida icke föreningsrättens negativa sida borde beredas skydd.

I samma riktning uttala sig även *Sveriges redareförening, handelskammaren i Karlstad* samt *Norrbottnens och Västerbottnens läns handelskammare*.

*Arbetsdomstolens ordförande*, som i förevarande hänseende icke framställer något yrkande, påpekar emellertid det samband, som logiskt sett föreligger mellan föreningsrättens positiva och negativa sida, samt upplyser, att arbetsdomstolen i sin verksamhet haft stark känning av det olyckliga i bristen på lagstiftning rörande den negativa sidan.

Slutligen har framhållits, att lagen om förenings- och förhandlingsrätt jämväl i andra avseenden än dem, som berördes av sakkunnigförslaget, vore i behov av en omarbetning och att nu föreliggande spörsmål lämpligen borde tagas upp i samband med en allmän revision av lagen. *Länsstyrelsen i Uppsala län* anför sålunda:

I ett av arbetsdomstolens ordförande den 28 februari 1939 till riksdagens andra lagutskott avgivet utlåtande har denne yttrat, att förevarande lag i ett flertal avseenden visat sig vara otydlig och mycket svårtillämpad, varför det från arbetsdomstolens synpunkt vore ett önskemål, att lagen i dess helhet gjordes till föremål för en översyn. Detta förhållande bekräftas också genom de referat från arbetsdomstolens praxis, som intagits i betänkandet. Genom nämnda praxis torde visserligen i åtskilliga avseenden lagens innebörd hava blivit fastställd, men för den rättssökande allmänheten skulle det dock vara i hög grad behöfligt att genom själva lagen erhålla klarare besked om innehållet av gällande rätt. Det är därför önskvärt, att lagen i ett sammanhang göres till föremål för översyn, varigenom det nu föreliggande förslaget i flera avseenden skulle bli lättare att tolka.

*Svenska arbetsgivareföreningen* framhåller:

Tillräckliga skäl föreligga ej för att just för förevarande frågas skall göra en partiell revidering av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Ehuru det under de tre år lagen varit i tillämpning visat sig, att den i åtskilliga delar ej bereder nöjaktig ledning för en oantastlig tolkning, kan det likväl finnas skäl att låta med en allmän revidering av lagen ytterligare anstå för att man bättre skall kunna bedöma dess praktiska verkningar. I allt fall finnes ej anledning att uttaga någon särskild fråga till tidigare behandling, såframt ej behovet av en ändring i sådan del är särskilt framträdande, vilket ej är förhållandet med den fråga, utredningen avser.

Departement-  
chefen.

Då riksdagen år 1936 fann sig icke kunna förorda en närmare bestämning av föreningsrättsbegreppet i den av riksdagen då antagna lagen om förenings- och förhandlingsrätt, var det icke på grund därav, att sådan bestämning ej skulle erfordras i lagen, utan med hänsyn till det samband, som frågan ansågs äga med vissa andra betydelsefulla föreningsrättsproblem, vilka jämväl väntade på sin lösning. Vid den utredning, som på riksdagens begäran sedermera igångsatts inom justitiedepartementet angående föreningsväsendets normering genom lagstiftning, har det visat sig, att de berörda föreningsrättsproblemen äro synnerligen omfattande — de omspänna sålun-

da föreningslivet ej blott på arbetsmarknaden utan även på andra viktiga områden — samt att de inrymma en mångfald spörsmål av mycket invecklad och svårbedömd natur. Det kan därför nu lika litet som vid lagens tillkomst vara fråga om att reglera föreningsrätten i vidare mån än som erfordras för förhandlingsrättens säkerställande.

Med hänsyn till det anförda torde avgörandet av frågan, om föreningsrätten nu bör regleras i nyssberörda omfattning, främst vara beroende av huruvida ett behov av sådan reglering föreligger. Utan tvivel har det förhållandet, att i lagen saknas varje närmare bestämning av det grundläggande begreppet föreningsrätt, föranlett betydande svårigheter vid lagens tillämpning. Särskilt synas olägenheter ha vållats därigenom, att lagen icke ger ledning för bedömande, huruvida föreningsrätten kan anses kränkt genom åtgärder, som rikta sig mot den fackliga organisationen eller dess verksamhet. Sistnämnda förhållande gav även anledning till den motion vid 1939 års riksdag, som föranledde riksdagen begära utredning i syfte att närmare bestämma begreppet föreningsrätt. I motionen hemställdes om sådan ändring i lagen, att därav framginge, att föreningsrätten även inrymde rätt för facklig organisation att fritt utöva sin verksamhet. Arbetsdomstolens ordförande, som avgav yttrande över motionen, uttalade därvid, att ovissheten om lagens innebörd på en så viktig punkt som den ifrågavarande måste innebära en betydande olägenhet i organisationernas arbete, i det att de icke visste, huruvida de skulle våga påtala vissa åtgärder. Nu har emellertid inträffat, att arbetsdomstolen i en under detta år meddelad dom tagit ställning till här berörda spörsmål samt därvid funnit, att en organisation icke kan på lagen om förenings- och förhandlingsrätt grunda rätt till skadestånd för intrång, som föreningen anser sig ha lidit i sin verksamhet. Av skäl, som jag senare skall ange, bör ändring av lagen på denna punkt ske. Samtidigt torde det bliva ofrånkomligt, att närmare bestämma innebörden av begreppet föreningsrätt. Att, på sätt i några yttranden begärts, låta med sålunda ifrågasatta ändringar i lagen anstå tills en allmän revision av densamma kan genomföras, kan ej gärna vara av omständigheterna betingat.

Av det anförda framgår, att föreningsrätten i förevarande lag nu synes mig böra göras till föremål för närmare reglering samt att så bör ske i den omfattning, som erfordras för förhandlingsrättens säkerställande.

## Allmän motivering.

### Föreningsrättens innebörd,

#### Den sakkunnige.

För bedömande av hithörande spörsmål har den sakkunnige under medverkan av representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer företagit en omfattande undersökning, därvid det främst gällde att med utgångspunkt från de fall, som kommit under arbetsdomstolens bedömande, söka utröna de olika tänkbara situationer, i vilka ett skydd för föreningsrätten kunde anses påkallat. Vad härvid först beträffar föreningsrättsskydd för *arbetsgivare* och *arbetstagare* yttrar den sakkunnige följande:

Av undersökningen har framgått, att föreningsrätten för arbetsgivare och arbetstagare i första hand bör innefatta rätt att tillhöra förening. En dylik rätt måste även anses följa av det ändamål, som i detta sammanhang tillagts föreningsrätten, nämligen att säkerställa förhandlingsrätten. Däremot har förhandlingsrättens säkerställande icke syntts kräva en föreningsrätt, som tillika innefattar rätt för arbetsgivare och arbetstagare att icke tillhöra förening, d. v. s. skydd mot organisationstvång. Följande må tjäna till belysning härav. Den i lagen stadgade förhandlingsrätten gäller i förhållandet mellan å ena sidan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare samt å andra sidan förening av arbetstagare. En åtgärd från ena sidan, som innebär organisationstvång mot någon å andra sidan, kan i första hand rikta sig mot *o r g a n i s e r a d* arbetsgivare eller arbetstagare, och åtgärdens syfte är då att förmå arbetsgivaren eller arbetstagaren att inträda i viss organisation. I dylikt fall kan icke gärna någons förhandlingsrätt bli lidande, såvida icke den mot vilken åtgärden riktar sig skulle ha för avsikt att ansluta sig till annan organisation. För denna sistnämnda organisations del kan värdet av förhandlingsrätten visserligen förringas genom minskad medlemsanslutning, men den påverkan för vilken vederbörande utsättes berör härvid dennes rätt att tillhöra en organisation d. v. s. föreningsrättens positiva sida. Åtgärden kan emellertid även rikta sig mot *o r g a n i s e r a d* arbetsgivare eller arbetstagare, och den avser då att antingen hindra denne från att utgå ur den organisation han tillhör eller ock förmå honom att övergå till annan organisation. Tydligt är att en åtgärd, som avser att hindra någon från att lämna en organisation, icke kan för denna organisations del minska värdet av förhandlingsrätten. Ej heller kan en åtgärd, som går ut på att förmå någon att övergå från en organisation till en annan, förringa värdet av förhandlingsrätten för den senare organisationen. Skulle en arbetsgivare eller arbetstagare, som utsättes för påverkan att mot sin vilja kvarstanna i en organisation, ha för avsikt att övergå till annan organisation, kan däremot för denna senare organisations del förhandlingsrätten mista i värde. Likaså kan, då arbetsgivare eller arbetstagare utsättes för påverkan att övergå från en organisation till en annan, förhandlingsrätten för den förra organisationen minska i betydelse. Emellertid beröres i båda dessa fall arbetsgivarens eller arbetstagarens rätt att tillhöra förening; därest föreningsrätten här skulle anses kränkt, föreläge sålunda en kränkning av dess positiva sida. I detta sammanhang är att uppmärksamma arbetsdomstolens dom nr 73/1937 (sid. 32).<sup>1</sup> Häri uttalade arbetsdomstolen, att föreningsrätten enligt 1936 års lag endast omfattade den positiva sidan av denna rätt; och enligt den uppfattning, som kom till uttryck

<sup>1</sup> Här meddelade sidhänvisningar hänföra sig till den sakkunniges betänkande.

i domen, skulle en arbetsgivare — vilken, efter att ha träffat avtal med en arbetstagarorganisation om företrädesrätt för dess medlemmar till arbete hos honom, till uppfyllande av avtalet avskedar tidigare anställda arbetstagare tillhörande annan organisation — göra sig skyldig till kränkning av dessa arbetstgares lagenliga föreningsrätt.

Undersökningen har vidare gett vid handen, att arbetsgivare och arbetstgare böra tillförsäkras rätt att göra bruk av de förmåner, som åtfölja medlemskap i förening. Upplysande härutinnan äro arbetsdomstolens domar nr 51/1934, 17/1935, 28/1936, 72/1939 och 76/1939 (sid. 54—57). En rätt i förevarande hänseende torde även följa av rätten att tillhöra förening. Då ändamålet med förening som här avses är att tillvarataga medlemmarnas intressen rörande förhållandet till motsidan, bör medlemskap i förening i första hand innebära rätt att påkalla föreningens stöd i sådana angelägenheter, som falla inom området för dess verksamhet. Föreningsmedlem bör äga rätt att själv göra de rättigheter gällande, som följa av medlemskapet; och om förening vare sig på eget initiativ eller på begäran av någon medlem ingriper för tillvaratagande av medlemmars intressen rörande förhållandet till motsidan böra medlemmarna ej vara skyldiga tåla en såsom följd därav från motsidan vidtagen repressalieåtgärd.

Ytterligare har undersökningen visat, att medlem av förening bör ha rätt att beklåda funktionärskap i föreningen eller på annat sätt verka för denna. I detta sammanhang bör uppmärksammas arbetsdomstolens domar nr 107/1931 och 78/1936 (sid. 58); jfr även domen nr 57/1937 (sid. 42). Tillika ha arbetsgivare och arbetstgare synts böra äga rätt att verka för bildandet av förening; jfr arbetsdomstolens dom nr 96/1939 (sid. 44).

I enlighet med det anförda har den sakkunnige funnit arbetsgivare och arbetstgare böra i förhållandet till motsidan tillförsäkras rätt att tillhöra förening, utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller för bildandet av sådan. Något skäl att härutöver utsträcka föreningsrätten för arbetsgivare och arbetstgare har enligt den sakkunniges uppgift icke vid undersökningen kunnat påvisas. Föreningsrättens syftsmål, nämligen att trygga förhandlingsrätten, har ej heller synts den sakkunnige motivera ett vidare innehåll av denna rätt för arbetsgivares och arbetstgares vidkommande.

Den sakkunnige har vidare i enlighet med det innehåll, som sålunda givits åt arbetsgivares och arbetstgares föreningsrätt, ansett **k r ä n k n i n g** av denna rätt föreligga, i första hand 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, samt dessutom då å ena sidan, till nackdel för någon å andra sidan, åtgärd vidtages på grund av den angräpnas medlemskap i förening eller utnyttjande av detta eller hans verksamhet för förening eller för bildandet av sådan.

Beträffande vissa särskilda spörsmål, som närmast beröra arbetstgares föreningsrätt, yttrar den sakkunnige därjämte:

Uppmärksammas må, att då arbetstgares föreningsrätt icke torde kunna aktualiseras annorledes än i ett anställningsförhållande, en åtgärd för att kunna innebära kränkning av arbetstgares 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.

Vad förut sagts gäller den föreningsrätt, som enligt den sakkunniges förslag skulle tillkomma enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Beträffande det rättsskydd, som i förevarande sammanhang kan vara påkallat för *förening som sådan*, yttrar den sakkunnige:

Av den företagna undersökningen har 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 överenskommelsens 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 arbetsgivare 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 riktas här främst å det fall, då en arbetsgivare systematiskt undviker att anställa arbetstagare tillhörande viss förening, vilket kan leda till minskad medlemsanslutning. Ett skydd för förening mot dylikt intrång i sin verksamhet skulle emellertid — eftersom skillnad uppenbarligen icke kan göras mellan det fall då arbetsgivaren till stöd för sitt berörda handlingssätt kan åberopa en organisationsklausul och då så ej är händelsen — medföra, att organisationsklausuler 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 bedömas 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 reser hinder för sådan förening att erhålla möteslokal eller dylikt.

Med hänsyn till det anförda har den sakkunnige icke ansett förening böra tillerkännas en självständig föreningsrätt. Sådan rätt skulle enligt den sakkunniges förslag endast tillkomma enskild arbetsgivare och arbetstagare. En viss accessorisk rätt skulle dock tillkomma förening, i det att förening icke skulle vara skyldig tåla sådan kränkning av arbetsgivares och arbetstagares föreningsrätt, som innebär intrång i föreningens verksamhet.

#### Yttrandena.

Den sakkunniges förslag i fråga om föreningsrättsskydd för arbetsgivare och arbetstagare har vunnit allmänt gillande.

Angående de fall, i vilka kränkning av föreningsrätten skulle anses föreligga, framhåller *Sveriges redareförening*, att det såsom förhållandena utvecklats på arbetsmarknaden och med hänsyn till de bevissvårigheter, som i många fall måste föreligga för arbetsgivaren, framstode klart, att förslaget härutinnan skulle få sådana verkningar för arbetsgivaren, att han kunde bli förhindrad uppsäga, avskeda eller vidtaga disciplinära åtgärder mot en anställd, som på ett eller annat sätt verkat för sin organisation.

Förslaget har även i vad det berör frågan om rättsskydd för förening som sådana i allmänhet godkänts. *Arbetsdomstolens ordförande* hänvisar i detta sammanhang till den av arbetsdomstolen nyligen meddelade domen, nr 5/1940, däri domstolen tagit ställning till frågan, huruvida en organisation kan på den nuvarande lagen grunda rätt till skadestånd för intrång, som föreningen anser sig ha lidit i sin verksamhet. Angående denna dom må följande nämnas. En förvaltare hos ett bolag hade blivit uppsagd från sin tjänst. Efter stämning å bolaget gjorde förvaltaren, som var medlem av svenska brukstjänstemannaföreningen, vid arbetsdomstolen gällande, att uppsägningen skett därför att han vänt sig till föreningen med begäran att denna skulle förhandla med bolaget om hans anställningsvillkor. I stämningen yrkade förvaltaren bl. a., att uppsägningen måtte förklaras ogiltig såsom innefattande kränkning av hans föreningsrätt samt att bolaget måtte åläggas att till honom utgiva skadestånd. Brukstjänstemannaföreningen yrkade i särskild stämning å bolaget, att när föreningen genom bolagets åtgärd mot förvaltaren lidit stort avbräck i sina organisationssträvanden bolaget måtte förpliktas att till föreningen utgiva ett allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen — som fann uppsägningen av förvaltaren innebära en kränkning av dennes föreningsrätt och i följd därav förklarade uppsägningen ogill samt förpliktade bolaget att till förvaltaren utge skadestånd — yttrade vidare beträffande brukstjänstemannaföreningens talan:

Angående föreningsrättens innehåll upptar 1936 års lag — bortsett från några specialstadganden — icke annan bestämmelse än att föreningsrätten skall lämnas okränkta. Motsvarande uttryck brukar också användas i kollektivavtalens organisationsklausuler.

Språkligt sett och enligt hävdvunnen terminologi torde icke med detta uttryck syftas på annat än enskild persons föreningsrätt, d. v. s. hans rätt

att tillhöra en förening och vara verksam för densamma. Vål har arbetsdomstolen vid flera tillfällen, när det gällt tillämpning av föreningsrättsklausuler i kollektivavtal, tillerkänt avtalsslutande organisation skadestånd såväl i fall, då enskild organisationsmedlems föreningsrätt blivit kränkt, som även i vissa särskilda fall, då detta icke varit händelsen men från andra sidan vidtagna åtgärder varit anlagda på att hindra personer från att inträda i organisationen. Detta har emellertid närmast berott på organisationens ställning av part i kollektivavtalsförhållandet, en ställning som är av den betydelse, att arbetsdomstolen ansett varje kollektivavtal innebära en förbindelse att respektera föreningsrätten, även om detta icke blivit uttryckligen stipulerat.

Vid tillämpning av lagens föreningsrättsbestämmelse saknas för organisationens del motsvarighet till nämnda partställning. Anledning finnes ej heller att i lagens bestämmelse inlägga en vidsträcktare innebörd än den som ovan betecknats såsom den naturliga. Tvärtom tala lagens förarbeten mot en sådan tolkning. Den slutliga avfattningen tillkom på andra lagutskottets förslag. I propositionen hade emellertid föreningsrättsbegreppet erhållit en definition, som tydligt syftade på enskild persons föreningsrätt. Utskottets motivering giver stöd för att man i varje fall icke ville gå längre än propositionen.

Vid saknad av uttrycklig bestämmelse därom i lagen fann arbetsdomstolen sålunda, att organisation icke kunde på grund av lagens föreningsrättsbestämmelser grunda rätt till skadestånd för åtgärder, som förmenades innebära intrång i organisationens verksamhet. Brukstjänstemannaföreningens talan blev därför ogillad.

Under framhållande av att den föreslagna tilläggsbestämmelsen i förevarande hänseende alltså innefattar en ändring i lagen, sådan den av arbetsdomstolen tolkats, förklarar *arbetsdomstolens ordförande*, att han i och för sig icke har något att erinra mot en sådan ändring, samt yttrar vidare:

Vid tillämpning av föreningsrättsklausuler i kollektivavtal har arbetsdomstolen ansett organisation kunna för egen del göra rätt gällande, men detta har närmast skett på grund av organisationens ställning av kontrahent i kollektivavtalet. Det kan anses rimligt att organisationerna beredas en motsvarande ställning, när det gäller tillämpning av lagens föreningsrättsbestämmelse.

Enligt min mening är en självständig rätt för organisation av särskild betydelse, när föreningsrättskränkningen riktar sig mot någon, som står utanför organisationen. I dylikt fall torde nämligen kränkningen eljest ofta icke bliva påtalad. Riktar sig åter föreningsrättskränkningen mot medlem av organisationen, lär i allmänhet organisationen hava anledning att föranstalta om anhängiggörande av talan för medlemmens räkning, och många gånger torde det åt denne utdömda skadeståndet utgöra tillräcklig sanktion för den kränkning som ägt rum.

Från några håll ha emellertid vissa *erinringar* riktats mot förslaget i förevarande avseende, därvid å ena sidan gjorts gällande, att rättsskydd för förening som sådan ej alls vore av behovet påkallat, medan å andra sidan framhållits, att detta rättsskydd borde utöver förslaget utsträckas till att avse självständig föreningsrätt.

För den förstnämnda meningen uttalar sig *svenska arbetsgivareföreningen*, som därvid yttrar:

Några särskilda skäl för en utsträckning av föreningsrättsskyddet till att avse även förening kunna ej förebringas. Det synes riktigast, att en lag, vars enda syfte är att säkra den enskilde personens rätt att åberopa förening såsom ställföreträdare vid förhandlingar och uppgörelser med motparten, begränsar skyddsreglerna till att avse den enskilde, då det ju är denne, som skall lämnas opåverkad och oantastad i sin frihet att välja organisation till hjälp i sitt förhållande till motparten i arbetsförhållandet. Skyddsreglerna böra ej sträcka sig längre än som oundgängligen erfordras för säkerställandet av den enskildes förhandlingsrätt. Ett särskilt skydd för förening vid sidan om det, som lämnas den enskilde, är i stort sett överflödigt för uppnående av det åsyftade målet, nämligen föreningsrättens hållande i helgd. Den enskildes möjlighet till reaktion i sådant fall, då hans föreningsrätt blivit kränkt, torde alltid — åtminstone i den mån det gäller förhandlingsrättens säkerställande — vara till fyllest. Det är ej heller riktigt att i detta sammanhang draga en parallell med kollektivavtalens regler, då ju sådant avtal utgör en överenskommelse, i vilken föreningen ingår som part. Att ett föreningsrättsbrott i sådant sammanhang alltid måste anses drabba föreningen såsom part följer av förhandenvaron av ett obligationsrättsligt förhållande.

I samma riktning uttala sig även *länsstyrelsen i Kristianstads län, köpmännens garantiförening, svenska lantarbetsgivareföreningen, Sveriges skogsägareförbund och Sveriges redareförening.*

*Socialstyrelsen* anser det vara att beklaga, att självständig rätt för förening icke befunnits möjlig att åvägabringa i detta sammanhang, samt anför vidare:

Härvid tänkes närmast på de fall, då en arbetsgivare systematiskt undviker att anställa arbetstagare tillhörande viss förening. Med den i förslaget uppställda principen att den enskilde organisationsmedlemmens föreningsrätt aktualiseras först genom anställandet synes följa, att mindre tilltalande alternativ uppställa sig för en organisationsmedlem, som söker anställning hos en sådan arbetsgivare. Om han skall ha utsikt att erhålla den sökta anställningen, synes han ha att välja mellan att definitivt utträda ur organisationen eller att hemlighålla, eventuellt att lämna osannfärdiga uppgifter beträffande sin organisationstillhörighet. Först efter vunnen anställning aktualiseras hans föreningsrätt och därigenom också föreningens rätt att icke behöva tåla intrånget i dess verksamhet. En sådan konstruktion av föreningsrättsskyddet synes i praktiken kunna leda till en föga tilltalande utveckling i förhållandet mellan en arbetsgivare och hans anställda i enskilda fall och kan därför icke anses i längden tillfredsställande. Styrelsen beaktar till fullo de svårigheter, närmast av lagteknisk art, som enligt den sakkunnige skulle möta mot att i dylika fall tillerkänna föreningar en självständig föreningsrätt. Frågan är emellertid av den vikt och betydelse, att densamma bör ägnas fortsatt uppmärksamhet.

*Landsorganisationen* finner visserligen en självständig föreningsrätt kunna äga beaktansvärd praktisk betydelse men anser likväl de vanskligheter med hänsyn till organisationsklausulernas tillämpning, vilka den sakkunnige påpekat, vara så svåra att genom en kompletterande lagregel förebygga, att föreningsrättens konstruktion i enlighet med den sakkunniges förslag av denna anledning måste godtagas. Avseende fästes härvid vid det förhållandet, att den förening enligt förslaget tillerkända rätten att påtala kränkning av enskilds föreningsrätt gjorts oberoende av om den kränkte vore föreningsmed-

lem eller ej, blott den föreningsrättskränkande åtgärden kunde anses innebära intrång i föreningens verksamhet.

För ett omedelbart utsträckande av rättsskyddet för förening som sådan till att avse en självständig föreningsrätt tala *Daco* och svenska brukstjänstemannaföreningen. Härvid yttrar *Daco*:

Sakkunnigförslaget i dess nuvarande utformning i fråga om rätt för förening som sådan kommer icke att giva ett fullt effektivt föreningsrättsskydd, då arbetstagares föreningsrätt enligt betänkandet kan aktualiseras först i och med att ett anställningsförhållande inträtt. *Daco* finner det oriktigt, att man för att icke omöjliggöra träffandet av kollektivavtal innehållande organisationsklausul offerar en väsentlig del av föreningsrättsskyddet. Utredningsmannens förslag innebär överhuvud ingen lösning av detta viktiga delproblem inom föreningsrättens stora problemkomplex. Visserligen äger enligt förslaget en arbetsgivare icke som villkor för anställning uppställa att vederbörande under anställningstiden skall vara oorganiserad eller — sedan anställningsförhållandet inträtt — vidtaga någon som helst åtgärd mot arbetstagarne, därest denne inträder i en organisation. Det oaktat skulle säkerligen en bestämmelse av det innehåll som föreslagits åstadkomma stor tvekan hos såväl arbetsgivare som arbetstagarne angående resp. parter rättigheter och skyldigheter i berörda avseende. Varje omständighet, som lämnar arbetstagarparten tveksam om huruvida hans medlemskap i förening ogynnsamt påverkar hans möjligheter att erhålla eller behålla en anställning eller vinna befordran i sådan, innebär ett allvarligt intrång i förenings verksamhet. Med arbetstagarpartens oftast utpräglade beroendeställning kan denna oklarhet bli ett verksamt hinder mot en fortsatt utbredning av organisationsverksamheten. Ett ur båda parter synpunkt ohållbart läge kan uppstå, om en arbetstagarne vid tillträddandet av en anställning förnekar att han är organiserad, ehuru så faktiskt är fallet, men sedan gör bruk av sin föreningstillhörighet. Det synes beklagligt, om en konsekvens av den pågående lagrevisionen, vilken åsyftat en effektivisering av föreningsrättsskyddet, skulle bli, att arbetsgivaren uttryckligen medgives rätt att till arbetstagarpartens förfång skilja mellan organiserade och oorganiserade, vilken rätt intill nu varit obekant för båda parter. Den bästa lösningen av här föreliggande problem torde åstadkommas genom att föreningsrättsskyddet göres generellt. För egen del har *Daco* knappast något intresse av att s. k. organisationsklausuler legaliseras. Kan en sådan legalisering icke ske utan att en väsentlig del av föreningsrättsskyddet uppoffras, tvingas *Daco* bestämt yrka, att dylika klausuler förbjudas. För den händelse från övriga intresseorganisationers sida synnerligen starka skäl komma att framföras för att dylika organisationsklausuler även i framtiden skulle få förekomma, kan dock *Daco* för sin del godkänna en sådan ordning, att från den generella föreningsrätten uttryckligen undantagas fall, där organisationsklausul föreligger. Det skulle sålunda ej anses som föreningsrättskränkning, om en arbetsgivare, som är bunden av organisationsklausul, förfrågar sig hos en arbetssökande, om denne är organiserad i den organisation, varmed arbetsgivaren slutit dylikt avtal, och vid nekande svar på frågan, med hänvisning till organisationsklausulen, förklarar, att han icke kan anställa vederbörande. Med en sådan undantagsbestämmelse torde i huvudsak det önskemål ha tillgodosetts, som motiverat kravet på en legalisering av organisationsklausuler. Ifrågasätts kan, om icke ytterligare det villkoret borde uppställas, att organisationsklausul skulle kunna träffas endast av verkligt representativa arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

*Svenska brukstjänstemannaföreningen* anför:

Även om ett betydande framsteg vunnits därigenom att förslaget ger förening viss föreningsrätt, har emellertid denna rätt fått en utformning, som icke i alla avseenden är tillfredsställande. Inom tjänstemannarörelsen är det icke ovanligt, att arbetsgivare motsätta sig, att tjänstemännen äro organiserade. Att en sådan arbetsgivare skulle få skapa effekt åt sin motvilja mot organisationstanken genom att systematiskt undvika att anställa organiserade tjänstemän, strider bestämt mot tjänstemannaorganisationernas legitima intressen. Kravet att föreningsrättskränkning kan förekomma endast i ett anställningsförhållande leder till egendomliga konsekvenser. Enligt den sakkunnige är en arbetsgivares vägran att anställa organiserad arbetskraft ej föreningsrättskränkning, medan däremot sådan kränkning skulle föreligga om i samband med anställning arbetsgivare förklarar sig vilja anställa endast oorganiserade. Konklusionen är, att de som äro med i en förening, sakna föreningsrätt under det att de som ej äro med i förening ha sådan. Detta senare skall enligt den sakkunnige bero därpå, att förklaringen vid anställningstillfället får anses innebära ett villkor för den till platsen antagne att under anställningstiden ej organisera sig. I praktiken torde förhållandena med en sådan lagtolkning tillsammans med föreningens föreningsrätt ställa sig på så sätt, att om en medlem ej erhållit en plats, därför att han medgivit sig vara organiserad, måste föreningen passa på och bevaka sin rätt, därest någon annan blir anställd. Det kan alltid förutsättas, att denne fått platsen därför att han är oorganiserad. En förutsättning för att förening skall ha föreningsrätt i dylika fall är sålunda, att kränkningen drabbar en icke-medlem. Det skydd, som med en dylik rättstillämpning ges åt de framväxande tjänstemannaorganisationerna, är otillräckligt. Sådan lagen är skriven, synes någon ändring icke erfordras för att föreningsrättskränkning skall anses föreligga, även då anställningsförhållande ej föreligger, om man kan lägga denna betydelse i uttrycket att åtgärd ej får vidtagas med någon »för att förmå honom att icke inträda i eller att utträda ur förening».

Det föreningsrättsskydd, 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 sakkunnigförslaget 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. Väl bör föreningsrätten icke kunna inkräkta å arbetsgivarnas fria val vid anställande av arbetskraft; 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

Departement-  
chefen.

syfte att förmå arbetstagaren att icke inträda i eller att utträda ur en arbets- tagarorganisation, bör kränkning av föreningsrätten kunna anses vara för handen.

Vidkommande förening som sådan anser jag den förebragta utredningen ge tydliga belägg för att förening kan bli direkt indragen i tvistigheter av förevarande natur. En viss materiell rätt i föreningsavseende torde därför böra tillerkännas förening. Jag kan alltså icke dela deras mening, som gjort gällande, att rättsskydd för förening ej alls vore av behovet påkallat. Enligt den sakkunniges förslag skulle förening visserligen icke tillerkännas en självständig föreningsrätt. Dylig rätt skulle endast tillkomma enskild arbetsgivare och arbetstagare. Men förening skulle icke vara skyldig tåla sådan kränkning av arbetsgivares eller arbetstagares föreningsrätt, som innebär intrång i föreningens verksamhet. I flertalet yttranden har man funnit denna den sakkunniges avvägning riktig. Från några håll har däremot den meningen framkommit, att rättsskyddet för förening borde utsträckas att avse en självständig föreningsrätt. Även om en sådan rätt icke kan fränkännas viss praktisk betydelse, synas dock — såsom utredningen ger vid handen — konsekvenserna härav för förhållandena på arbetsmarknaden vara av den art, att försiktigheten bjuder att åtnöja sig med det mera begränsade rättsskydd, som av den sakkunnige förordats. Den anordning, som från visst håll föreslagits, att tillskapa en självständig föreningsrätt för förening men samtidigt förklara den utan verkan i den mån en kränkning därav från en arbetsgivares sida har stöd i en organisationsklausul, kan ej av mig rekommenderas, eftersom på sätt den sakkunnige framhållit skillnad uppenbarligen icke kan göras mellan det fall då arbetsgivaren till stöd för sitt handlingsätt kan åberopa en organisationsklausul och då så ej är händelsen.

I fråga om rätt, som i förevarande avseende bör tillkomma förening såsom sådan, ansluter jag mig alltså till den sakkunniges förslag. Dock anser jag, att nämnda rätt i fall, där huvudorganisation finnes, endast bör tillkomma denna, vilket bäst synes överensstämma med förhållandena inom organisationsväsendet. Ett förtydligande i denna riktning torde göras i lagen. Begreppet huvudorganisation bör här äga samma innebörd som i lagen i övrigt.

### **Föreningsrättsskyddet i förhållande till en s. k. organisationsklausul.**

#### **Den sakkunnige.**

I betänkandet har den sakkunnige jämväl berört spørsmålet om den verkan i föreningsrättsavseende, som en organisationsklausul — d. v. s. en bestämmelse i kollektivavtal vilken syftar till att bereda den avtalsslutande arbetstagarorganisationens medlemmar ensam- eller företrädesrätt till arbetsanställning hos den eller de arbetsgivare avtalet avser — medför för arbetstagare, vilka icke tillhöra den organisation till vars förmån klausulen gäller. Härvid har den sakkunnige till en början uttalat, att föreningsrätten icke

med laga verkan bör kunna eftergivnas samt att ej heller de rättsverkningar, som knutits till rätten, böra kunna upphävas eller inskränkas genom kollektiva eller andra avtal. Den sakkunnige har i anslutning härtill velat beteckna föreningsrätten som absolut och har vidare anfört följande:

I detta sammanhang må uppmärksammas de stundom i kollektivavtal förekommande s. k. organisationsklausulerna, vilka vanligen innebära företrädesrätt till arbete för medlemmarna i den arbetstagarorganisation som slutit avtalet. En dylik organisationsklausul bör väl i och för sig vara giltig. Men verkningarna av densamma böra icke kunna sträcka sig därhän, att en åtgärd från en arbetsgivares sida, som eljest skolat vara föreningsrättskränkande, icke blir att anse som sådan, därför att den sker med stöd av klausulen. Skydd för en organiserad arbetstagares föreningsrätt bör alltså med hänsyn till föreningsrättens absoluta natur föreligga, oavsett huruvida den arbetsgivare, hos vilken arbetstagaren är anställd, före eller efter arbetstagarens anställande med annan organisation än den arbetstagaren tillhör slutit kollektivavtal innehållande organisationsklausul. Anmärkas må, att denna ståndpunkt överensstämmer med den skiljaktiga mening, som i arbetsdomstolens dom nr 24/1939 omfattades av domstolens vice ordförande (jfr sid 39).<sup>1</sup>

Av föreningsrättens absoluta natur torde vidare följa, att en organisationsklausul icke kan göras gällande till den del densamma skulle ålägga en arbetsgivare något som strider mot hans förpliktelse att hålla föreningsrätten i helgd. Följande fall torde härutinnan vara belysande. Situationen tänkes vara den, att två arbetstagarorganisationer, kallade A och B, konkurrera om arbetstillfällena hos en och samme arbetsgivare och att organisationen B med arbetsgivaren överenskommit om organisationsklausul. Har arbetsgivaren inga A-medlemmar anställda, och anställer han ej heller sådana, erbjuder situationen tydligen intet av intresse i detta sammanhang. Har arbetsgivaren A-medlemmar anställda, kan däremot en motsättning uppstå mellan arbetsgivarens i lag stadgade skyldighet att respektera dessas föreningsrätt samt de åtaganden, arbetsgivaren genom organisationsklausulen gjort. Ett dylikt åtagande kan vara att avskeda redan vid klausulens tillkomst anställda A-medlemmar för att i deras ställe intaga B-medlemmar. Föreningsrätten måste emellertid lägga hinder i vägen för arbetsgivaren att fullgöra detta åtagande, och vid sådant förhållande kan arbetsgivaren ej bli skadeståndsskyldig till B, om han underlåter att avskeda A-medlemmarna. Verkställer han dylikt avskedande för att fullgöra sitt ifrågavarande åtagande, kränker han A-medlemmarnas föreningsrätt, och för denna kränkning kan han åläggas skadestånd. Anställer arbetsgivaren i strid mot organisationsklausulen A-medlemmar, utgör dessas föreningsrätt väl hinder mot åläggande för honom att på grund av organisationsklausulen avskeda de anställda A-medlemmarna för att i deras ställe intaga B-medlemmar, men genom anställandet av A-medlemmarna bryter arbetsgivaren mot organisationsklausulen, och för avtalsbrottet härutinnan kan han förpliktas att till B utge skadestånd.

Det anförda torde innebära, att den lagstadgade föreningsrätten städse utgör hinder för en arbetsgivare att till uppfyllande av en organisationsklausul, som han träffat med en organisation, avskeda arbetstagare tillhörande annan organisation samt att underlåtenhet av en arbetsgivare att till efterkommande av en organisationsklausul verkställa avskedanden icke medför skadeståndsskyldighet för honom gentemot den organisation, till vars förmån klausulen ingåtts.

<sup>1</sup> Sidhänvisningen hänför sig till den sakkunniges betänkande.

**Yttrandena.**

Den sakkunniges ståndpunkt till förevarande spørsmål har i allmänhet lämnats utan erinran. Direkt tillstyrkande yttranden i denna del ha avgivits av socialstyrelsen och länsstyrelsen i Jönköpings län. *Socialstyrelsen* uttalar sålunda, att i betraktande av de i betänkandet angivna förutsättningarna för det rättsskydd, som skulle tillkomma de enskilda organiserade arbetsgivarna och arbetarna, den sakkunniges ståndpunkt synes vara följdriktig. *Länsstyrelsen i Jönköpings län* säger sig anse den sakkunniges ståndpunkt vara välbetänkt och ägnad att främja en rationell utveckling av föreningsväsendet.

*Arbetsdomstolens ordförande*, som utgår från att i den gällande lagen endast åsyftas föreningsrättens positiva sida medan den negativa sidan lämnas olöst, och att detta i själva verket innebär, att ekonomiska tvångsmedel i vidsträckt omfattning kunna anlitas för att förmå personer att ansluta sig till en organisation, anför vidare:

Otvivelaktigt föreligger ett logiskt samband mellan den positiva och den negativa sidan, och arbetsdomstolen har i sin verksamhet haft stark känning av det olyckliga i bristen på lagstiftning rörande den negativa sidan. Särskilt har följande problem uppkommit. Olika arbetstagarorganisationer konkurrera med varandra om arbetstillfällena. En arbetsgivare sysselsätter arbetare tillhörande den ena organisationen. Med anlitan av ekonomiska stridsåtgärder eller hot därom förmår den andra organisationen arbetsgivaren att sluta ett kollektivavtal med inryckt s. k. organisationsklausul av innehåll att arbetsgivaren skall använda uteslutande medlemmar av den senare organisationen. Ofta sker detta trots att arbetsgivaren redan har kollektivavtal med den första organisationen, eventuellt innehållande organisationsklausul till förmån för dennas medlemmar. Eftersom organisationsklausulen innebär förbud för arbetsgivaren att använda arbetare, som tillhöra den andra organisationen, är arbetsgivaren enligt klausulen pliktig att avskeda dylika arbetare, i den mån han har sådana anställda. Fråga uppkommer då, huruvida icke ett fullgörande av klausulen i detta hänseende kommer i strid med de berörda arbetarnas lagenliga föreningsrätt. Med hänsyn dels till andra lagutskottets uttalande vid lagförslaget behandling, att det endast gällde att låta den föreningsrätt, som enligt allmänna rättsgrundsatser redan förefunnnes, komma till uttryck i lagen, och dels till att lagstiftaren icke velat rubba organisationsklausulernas giltighet, fann arbetsdomstolen problemet ganska tveksamt. Domstolens lösning återfinnes i domarna nr 73/1937 och 24/1939, vilka äro refererade i betänkandet å sid. 32—40.

Beträffande omförmälda båda domar må följande nämnas.

I det mål, som avgjordes genom domen nr 73/1937, hade en arbetsgivare anställt sex arbetare, av vilka fyra voro organiserade i en avdelning av ett till landsorganisationen anslutet fackförbund och två tillhörde en syndikalistisk organisation. Arbetsgivaren blev efter någon tid av avdelningen anmodad att underteckna ett kollektivavtal. Arbetsgivaren förklarade sig ej ha något att invända mot avtalets bestämmelser utom såvitt anginge en däri intagen föreskrift, att den avtalslutande organisationens medlemmar skulle äga företrädesrätt till arbete. En sådan föreskrift skulle nämligen enligt arbetsgivarens förmenande medföra skyldighet för honom att avskeda de två syndikalistiska arbetarna, vilket skulle kränka deras föreningsrätt. Sedan arbetet av avdelningen förklarats i blockad, instämde arbetsgivaren avdel-

ningen till arbetsdomstolen och yrkade att domstolen måtte förklara, att kravet på att ovannämnda föreskrift skulle intagas i kollektivavtalet vore stridande mot innehållet i 3 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt. — I domen förklarade arbetsdomstolen, att avdelningens krav att en klausul om företrädesrätt till arbete för avdelningens medlemmar skulle intagas i kollektivavtal med arbetsgivaren väl icke i och för sig kunde anses stridande mot 3 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt men att — om en sådan klausul komme att ingå i kollektivavtal mellan arbetsgivaren och avdelningen — densamma icke finge av avdelningen åberopas till stöd för yrkande att arbetsgivaren skulle från ifrågavarande arbete entlediga de redan förut till den syndikalistiska organisationen anslutna båda arbetarna på den grund att de icke tillhörde avdelningen. — Arbetarrepresentanterna i domstolen voro av skiljaktig mening och framhöllo, att då med 1936 års lag icke åsyftades att göra ändring i de rättsgrundsatser, som redan före dess tillkomst gällde på förevarande område, det icke kunde antagas, att en organisationsklausul, som tillkommit efter lagens ikraftträdande, skulle äga mindre vittgående verkan än tidigare. En sådan klausul måste därför gälla också mot medlemmar av annan organisation, oavsett att dessa före klausulens tillkomst varit på grund av lagen skyddade i rätten att tillhöra viss organisation. På grund härav ogillade dessa ledamöter arbetsgivarens talan.

I domen nr 24/1939 har arbetsdomstolen närmare ingått på de olika frågor, som uppstå då två arbetstagarorganisationer konkurrera om arbetstillfällena hos samme arbetsgivare och båda i kollektivavtal med denne lyckats få in en organisationsklausul. Omständigheterna i målet voro följande. Mellan en arbetsgivare och en syndikalistisk organisation upprättades ett kollektivavtal innehållande såväl föreningsrätts- som organisationsklausul. Vid tiden för avtalets upprättande sysselsatte arbetsgivaren bl. a. två arbetare W. N. och A. N., som voro medlemmar av en fackförbundsavdelning. Sedan avdelningen förgäves sökt få till stånd kollektivavtal med arbetsgivaren, förklarade avdelningen rörelsen i blockad, varvid nämnda båda arbetare nedlade arbetet. Arbetsgivaren anställde i dessas ställe två syndikalistiska arbetare J. och M. Efter det konflikten mellan avdelningen och arbetsgivaren sedermera bilagts, upprättades kollektivavtal dem emellan upptagande organisationsklausul till förmån för medlemmar av avdelningen. I anledning härav avskedades J. och M., varefter W. N. och A. N. återintogos i arbete. Dessutom nyanställdes en avdelningsmedlem O. Vid arbetsdomstolen gjorde den syndikalistiska organisationen gällande, att avskedandet av J. och M. innebure en kränkning av dessa arbetares föreningsrätt samt yrkade att de skulle återanställas. Tillika yrkades att de tre avdelningsmedlemmarna skulle avskedas och arbetsgivaren förpliktas utge skadestånd för det avtalet mellan den syndikalistiska organisationen och arbetsgivaren ej hållits i helgd. — I domen förklarade arbetsdomstolen, att avdelningsmedlemmarna W. N. och A. N. enligt lagen voro på grund av sin tidigare anställning skyddade mot varje i senare avtal med den syndikalistiska organisationen upptagen organisationsklausul ävensom att arbetsgivaren genom att i arbete återtaga dessa arbetare icke kunnat ådraga sig några förpliktelser mot nämnda organisation. På grund av sin skyldighet att respektera de tidigare anställda avdelningsmedlemmarnas föreningsrätt kunde arbetsgivaren ej heller genom sin åtgärd att i samband med konflikten bilägga J. och M. anses ha kränkt deras föreningsrätt. Vad åter anginge avdelningsmedlemmen O. funne arbetsdomstolen, att arbetsgivaren genom att intaga denne i arbete handlat i strid med organisationsklausulen i avtalet med den syndikalistiska organisationen ävensom att O. icke på avtalet med avdelningen, som tillkommit först efter det organisationsklausulen med den syndikalistiska or-

ganisationen avtalats, kunde grunda anspråk att med hänsyn till föreningsrätten få kvarstå i anställningen. Arbetsgivaren förpliktades därför att avskeda O. samt att till den syndikalistiska organisationen utge skadestånd för avtalsbrottet. — Domstolens vice ordförande var av skiljaktig mening och fann yrkandet om åläggande för arbetsgivaren att avskeda O. ej kunna vinna avseende. Men då O:s anställande stått i strid mot organisationsklausulen i avtalet med den syndikalistiska organisationen — och då den omständigheten att arbetsgivaren följt organisationsklausulen i avtalet med avdelningen ej kunde fritaga honom från skadeståndsskyldighet — förpliktade ifrågavarande ledamot arbetsgivaren att till nämnda organisation utge skadestånd. — Domstolens arbetarrepresentanter kommo av samma skäl, som av dem anfördes i domen nr 73/1937, till samma slut som majoriteten.

*Arbetsdomstolens ordförande* fortsätter:

I fall då arbetare tillhörande annan organisation är anställd hos arbetsgivaren redan vid organisationsklausulens tillkomst ansåg arbetsdomstolen, att en tillämpning av klausulen skulle strida mot denne arbetares föreningsrätt. Han finge därför icke avskedas, och klausulen vore ogiltig i vad honom anginge. I fall däremot då arbetare tillhörande annan organisation anställts efter klausulens tillkomst och arbetsgivaren alltså genom anställandet gjort sig skyldig till ett avtalsbrott, ansåg domstolens pluralitet i den senare av de båda åberopade domarna, att lagens föreningsrättsbestämmelse icke gällde; hinder kunde icke antagas föreligga mot att arbetsgivaren genom att åter avskeda arbetaren gottgjorde sitt avtalsbrott. En ledamot av domstolen var skiljaktig från nämnda domslut och ansåg att lagen även i detta senare fall medförde skydd mot avskedande.

Den sakkunnige har nu i sin framställning uttalat sin anslutning till den skiljaktige ledamotens uppfattning. I det sammanhang, vari uttalandet förekommer, kan detsamma knappast uppfattas annorlunda än såsom en auktoritativ tolkning av den sakkunniges eget förslag. Då emellertid enligt min mening den föreslagna lagtexten icke innehåller någon nyhet, som icke låter förena sig med domstolspluralitetens mening, måste det från arbetsdomstolens synpunkt betecknas såsom synnerligen önskvärt, att frågan i själva lagen bringas till en positiv lösning.

Nyss antydda önskemål i fråga om lagtextens utformning ha även uttalats av *socialstyrelsen*, som understryker vikten av att en klar regel gives till ledning för arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i deras handlande. *Länsstyrelsen i Uppsala län* finner sig ej böra yttra sig om, huruvida den tolkning i fråga om verkan av en organisationsklausul, som arbetsdomstolens majoritet eller den sakkunnige intagit, är den riktiga. Länsstyrelsen anser det dock med hänsyn till allmänna rättsgrundsatser vara svårt att icke taga hänsyn till företrädet i tid, såvitt icke en positiv lagbestämmelse finnes av motsatt innebörd. Vare sig den ena eller andra ståndpunkten valdes borde lagtexten lämna ledning för valet vid kommande tvister. Så syntes icke vara förhållandet i den föreslagna lagtexten.

*Landsorganisationen* anser, att en organisationsklausul icke bör kunna lida inskränkning genom föreningsrätten, samt anför till utveckling av denna sin mening följande:

Den sakkunniges bestämning av föreningsrättskyddets rättsverkan i avseende å organisationsklausul avviker från den tolkning av gällande rätt, vilken av arbetsdomstolen fastslagits i domen nr 24/1939, utan att en sådan av-

vikande bestämning är föranledd av den föreslagna definitionen av föreningsrättsskyddet. För sin tolkning åberopar den sakkunnige endast hänsyn till föreningsrättens »absoluta natur». Föreningsrätten är emellertid i den sakkunniges förslag icke mera absolut än i gällande lag. Vid sådant förhållande synes någon anledning icke föreligga att auktorisera en tolkning, som av arbetsdomstolen underkänts. Beträffande det principiella förhållandet mellan lagens föreningsrättsregler och organisationsklausul i kollektivavtal delar sekretariatet den mening, som av arbetarrepresentanterna i arbetsdomstolen tillkännagivits i deras reservationer till domarna nr 73/1937 och 24/1939. En föreningsrättslagstiftning, i vilken — såsom enligt såväl gällande lag som den reviderade lagen är fallet — föreningsrätten är reglerad endast ur synpunkten av förhandlingsrättens säkerställande, synes knappast, utan att denna lagstiftningens ram genombrytes, kunna givas tillämpning å organisationsklausulerna såsom föreningsrättsligt spörsmål. En rättstillämpning i överensstämmelse med den av den sakkunnige hävdade tolkningen skulle också i praktiken komma att göra organisationsklausulerna skäligen illusoriska. Den skadeståndsskyldighet, som visserligen även enligt den sakkunnige i princip skulle inträda för arbetsgivaren vid nyanställning av arbetare å strid mot organisationsklausulen, komme att begränsas till ett ur avtalsrespektens synpunkt ofta måhända betydelselöst allmänt skadestånd till vederbörande organisation. Faktiskt innefattar såväl den sakkunniges ståndpunkt som arbetsdomstolens praxis i denna del ett av 1936 års lagstiftare icke förutsett partiellt föregripande av föreningsrättsfrågornas allmänna reglering, på vilket man väl kan tillämpa den sakkunniges uttalande i samband med argumenteringen mot en självständig föreningsrätt för förening, nämligen att man först i ett vidare sammanhang kan bedöma dess betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden.

*Daco och svenska brukstjänstemannaföreningen* — vilka såsom förut nämnts ha påyrkat, att förening som sådan tillades en självständig föreningsrätt — synas hysa den meningen, att, därest organisationsklausuler alltjämt skola få förekomma, det uttryckligen bör stadgas, att en åtgärd i överensstämmelse med en dylik klausul icke innefattar kränkning av föreningsrätten.

Den sakkunnige har gjort gällande, att en utfästelse eller överenskommelse, varigenom en arbetsgivare eller arbetstagare helt eller delvis avstår från sin lagenliga föreningsrätt, bör anses vara utan verkan. Ett dylikt ståndpunkts-tagande synes mig naturligt och lär även överensstämma med vad som redan gäller i fråga om föreningsrätten. Härutinnan har ej heller någon avvikande mening yppats. Så har däremot varit fallet beträffande den sakkunniges ställning till frågan om föreningsrättsskyddet i förhållande till en organisationsklausul. Enligt den sakkunniges uppfattning skulle dylik klausul icke kunna göras gällande, i den mån densamma vore anlagd på att åsidosätta någons föreningsrätt. Häremot har från landsorganisationens sida gjorts gällande, att vid lagens tillkomst förutsatts, att organisationsklausuler icke på något sätt berördes av lagens föreningsrättsbestämmelse och att sålunda icke någon som helst åtgärd, vilken företoges med stöd av en organisationsklausul, kunde innebära föreningsrättskränkning. Denna ståndpunkt intogs även av arbetarrepresentanterna i arbetsdomstolen vid avgörandet av den i det föregående återgivna domen nr 24/1939. Majoriteten inom domstolen ansåg däremot, att

Departement-  
chefen.

föreningsrätten i visst fall kunde göra en organisationsklausul ogiltig. Detta fall var för handen, när arbetare tillhörande annan organisation än den med vilken klausulen ingåtts fanns anställd hos arbetsgivaren redan vid klausulens tillkomst. En tillämpning av klausulen vore då enligt majoritetens mening stridande mot denne arbetares föreningsrätt; han finge därför icke avskedas och klausulen vore ogiltig i vad honom anginge. I fall däremot då arbetare tillhörande annan organisation anställts efter klausulens tillkomst och arbetsgivaren alltså genom anställandet gjort sig skyldig till ett avtalsbrott, ansåg domstolsmajoriteten, att lagens föreningsrättsbestämmelse ej gällde; hinder kunde nämligen icke antagas föreligga mot att arbetsgivaren genom att åter avskeda arbetaren gottgjorde sitt avtalsbrott. Domstolens vice ordförande fann å sin sida, att lagen även i detta senare fall medförde skydd mot avskedande, enär till följd av lagens allmängiltiga innebörd en arbetare genom anställning hos en arbetsgivare vunne skydd för sin föreningsrätt, oavsett huruvida arbetsgivaren före arbetarens anställande slutit eller därefter slöte kollektivavtal med annan organisation och organisationsklausul inginge i detta avtal. Till den senare ståndpunkten har den sakkunnige anslutit sig under framhållande av bl. a., att en organisationsklausul väl i och för sig bör vara giltig men att verkningarna av en dylik klausul icke böra kunna sträcka sig därhän, att en åtgärd från en arbetsgivares sida, som eljest skolat vara föreningsrättskränkande, icke blir att anse som sådan, därför att den sker med stöd av klausulen.

I förevarande ämne äro sålunda tre meningar företrädde, av vilka de två äro varandra helt motsatta och den tredje, den av majoriteten inom arbetsdomstolen omfattade, intager en mellanställning. Av de båda motsatta meningarna innebär den ena, för vilken landsorganisationen och arbetarrepresentanterna inom arbetsdomstolen gjort sig till tolk, att i förhållandet mellan föreningsrätten och en organisationsklausul den senare ges företräde och att föreningsrätten alltså lider inskränkning i den mån en motsättning dem emellan inträder. Enligt den andra av dessa meningar, till vilken bl. a. den sakkunnige anslutit sig, skall däremot föreningsrätten gälla framför en organisationsklausul. Vid ett ställningstagande till föreliggande spörsmål, synes det mig till en början böra beaktas, att de båda sist berörda meningarna var för sig erbjuda en lösning efter en betydligt klarare linje än den arbetsdomstolens majoritet följt, varför enligt min uppfattning valet här närmast bör stå mellan sagda meningar. Som allmän regel torde gälla, att där en rättighet anses böra i lag tillförsäkras någon, denna rättighet också städse bör tillkomma vederbörande. Endast där helt speciella förhållanden sådant påkalla, bör denna ordning frångås, och såvitt jag kan finna föreligga här icke sådana förhållanden. Det må därjämte uppmärksammas, att även enligt arbetsdomstolens bedömande, sådant detta kommit till uttryck i ett flertal domar, en arbetstagare, som anställts efter det arbetsgivaren träffat överenskommelse om organisationsklausul med annan organisation än den arbetstagaren tillhör, åtnjuter sin föreningsrätt utan inskränkning, om han till stöd för denna sin rätt kan åberopa ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren

och den organisation han tillhör, som ingåtts före överenskommelsen om organisationsklausul. Detta avgörande har visserligen sin grund i den allmänna regeln, att där någon träffat skilda avtal, det i tiden första skall gälla i den mån det är oförenligt med det senare tillkomna. Men enligt min mening finnes icke anledning bedöma fallet annorlunda, om stödet för föreningsrätten hämtas från lagen i stället för att grundas å ett kollektivavtal. Verkningarna av en föreskrift böra nämligen icke kunna bli mindre vittgående, om föreskriften intagits i lag än om den blott förekommer i avtal. För egen del vill jag därför ställa mig på samma ståndpunkt som den sakkunnige. Uppmärksammas bör att även med denna ståndpunkt en arbetsgivare, som i strid mot en organisationsklausul anställer annan arbetstagare än sådan, till vars förmån klausulen gäller, gör sig skyldig till avtalsbrott och därmed ådrager sig skadeståndsskyldighet gentemot den organisation, med vilken han överenskommit om klausulen. Emellertid finner jag, då arbetsdomstolen i sin rättstillämpning kommit till ett annat resultat, att frågan i lagen bör erhålla en positiv lösning. Detta har synts mig kunna ske genom intagande i lagen av en förklaring av innehåll, att kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga, änskönt den föreningsrättskränkande åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal.

### Rättsliga följder av föreningsrättskränkning.

#### Den sakkunnige.

I likhet med vad nu gäller skall även enligt den sakkunniges förslag, där est kränkning av föreningsrätten sker genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, rättshandlingen eller bestämmelsen vara o g i l t i g. Vidare skall liksom för närvarande s k a d e s t å n d s s k y l d i g h e t i princip inträda vid varje föreningsrättskränkning. Härvid är dock att märka, att enligt den sakkunniges förslag jämväl förening som sådan erhåller ställning av målsägande. Beträffande skadeståndsskyldigheten yttrar den sakkunnige:

Tillerkännes förening en sådan rätt som föreslagits, leder detta till att i flertalet fall av föreningsrättskränkning rätt till skadestånd uppkommer såväl för arbetsgivare eller arbetstagare som för förening. Att sålunda dubbelt skadestånd skulle kunna utgå, kan emellertid icke anses oriktigt. Det torde nämligen i åtskilliga fall av föreningsrättskränkning förhålla sig så, att icke blott enskild arbetsgivare eller arbetstagare utan även förening som sådan lider påtaglig skada, om än denna för föreningens del mindre ofta är av ekonomisk natur. Understundom synes dock endast enkelt skadestånd böra utgå. Härvid åsyftas bl. a. det fall, att en arbetstagare av sin arbetsgivare mottagit gottgörelse i en eller annan form för att icke ansluta sig till eller ock utgå ur viss organisation. Att i dylikt fall — däri arbetstagaren änskönt den erhållna gottgörelsen får anses ha lidit en föreningsrättskränkning — arbetstagaren icke bör vara berättigad till skadestånd är uppenbart. Där emot synes det icke uteslutet att den organisation varom fråga varit skulle kunna tillerkännas ersättning för genom åtgärden uppkommet intrång i dess intresse av att ostört bedriva verksamheten (jfr arbetsdomstolens dom nr

78/1936, sid. 50).<sup>1</sup> Vidare torde fall av föreningsrättskränkning kunna förekomma, där föreningens intresse av att ostört bedriva sin verksamhet icke i sådan mån kan anses kränkt, att skäl föreligga som motivera ett särskilt skadestånd till föreningen. I de fall, där föreningsrättskränkningen hänför sig till verksamhet för bildandet av förening — en arbetsgivare förbjuder exempelvis sina arbetstagare att verka för bildandet av en arbetstagarorganisation — kan tydligen, därest föreningen icke är avsedd att anslutas till någon existerande organisation, endast enkelt skadestånd ifrågakomma. Ytterligare bör i detta sammanhang erinras om den befrielse från skadeståndsskyldighet, som må äga rum jämlikt 23 § andra stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

### Yttrandena.

Den sakkunniges förslag i fråga om de rättsliga följderna av föreningsrättskränkning ha lämnats utan erinran. *Arbetsdomstolens ordförande* har emellertid gjort vissa påpekanden i fråga om skadeståndsskyldigheten, därvid han framhållit följande:

Fara är att den föreslagna lagändringen kommer att tagas till intäkt för yrkanden å dubbla skadestånd — dels till medlemmen och dels till organisationen — i alla förekommande fall och således även när någon egentlig skada icke drabbat organisationen själv i form av försvårad verksamhet. För jämförelses skull må nämnas att i tvister om åsidosättande av bestämmelser i kollektivavtal yrkanden vanligen framställas såväl om ersättning till organisationsmedlem för ekonomisk förlust som även om s. k. ideellt skadestånd till organisationen för avtalsbrottet såsom sådant. Arbetsdomstolen har emellertid i dylika fall varit synnerligen restriktiv och vid sidan av ersättningen till medlemmen utdömt skadestånd till organisationen endast i sådana fall, då detta funnits motiverat av avtalsbrottets grovhet eller andra särskilda omständigheter. I detta sammanhang må också framhållas, att enligt den tolkning av 16 § i lagen om förenings- och förhandlingsrätt, som kommit till uttryck i arbetsdomstolens dom nr 5/1940, en föreningsrättskränkande åtgärd, som vidtages mot organisationsmedlem i fall, då lagens 3 kap. är tillämpligt, oftast samtidigt är att betrakta såsom stridsåtgärd mot organisationen, och att denna på grund därav kan föra talan om skadestånd för egen räkning. Efter den föreslagna lagändringen blir situationen därför i många fall sådan, att rätt till skadestånd kan, förutom av den kränkte medlemmen, göras gällande av organisationen på två olika grunder.

Med de erinringar jag här gjort har jag icke velat förorda något omarbete av förslaget i denna del, utan jag har endast avsett att framföra några synpunkter, som enligt min mening kunna komma att inverka på arbetsdomstolens blivande tillämpning av det föreslagna lagstadgandet.

**Departements-  
chefen.**

I de hänseenden, varom här är fråga, skulle enligt den sakkunniges förslag nuvarande bestämmelser alltså gälla. Av den förening tillagda rätten att icke behöva tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet, skulle dock följa, att i flertalet fall av föreningsrättskränkning jämväl förening erhåller ställning av målsägande och därmed även blir berättigad till skadestånd. Förslaget innebär sålunda, såsom den sakkunnige framhållit, att i fall av föreningsrätts-

<sup>1</sup> Sidhänvisningen hänför sig till den sakkunniges betänkande.

kränkning dubbelt skadestånd skall kunna utgå. Häremot torde några befogade invändningar icke kunna göras, särskilt då det tages i betraktande, att de i lagen givna bestämmelserna rörande skadestånd medge arbetsdomstolen tillbörlig rörelsefrihet vid skadestånds utdömande. Under sådana omständigheter lär det även vara utan egentlig praktisk betydelse, att — såsom arbetsdomstolens ordförande påpekat — efter förslaget genomförande situationen i många fall kan bli sådan, att rätt till skadestånd kan, förutom av den kränkta föreningsmedlemmen, göras gällande av föreningen på mer än en grund. Jag tillstyrker sålunda den sakkunniges förslag såvitt angår de rättsliga följderna av föreningsrättskränkning.

### Undantag från föreningsrättsbestämmelserna.

#### Den sakkunnige.

Frågan om och i vad mån ändring erfordras i de nuvarande föreskrifterna rörande undantag för *arbetsledare* har den sakkunnige icke med anledning av utredningsuppdraget ansett sig böra göra till föremål för undersökning. Sakkunnigförslaget upptager därför de nuvarande föreskrifterna i ämnet oförändrade.

#### Yttrandena.

*Arbetsdomstolens ordförande* anser det i hög grad vara att beklaga, att en omarbetning av ifrågavarande undantagsbestämmelse icke kunnat företagas i detta sammanhang. *Svenska arbetsgivareföreningen* framhåller, att frågan om en sådan justering av arbetsledarbegreppet, att det fullt tydligt framgår, att undantagsbestämmelsen rörande arbetsledare även omfattar olika chefs- och föreståndarparter inom tjänstemannagrupperna, kräver en snar lösning. *Köpmännens garantiförening* påpekar, att lagens bestämmelse om arbetsledare erhållit en från köpmännens synpunkt mycket otillfredsställande formulering. Föreningen anser det därför önskvärt, att nämnda bestämmelse göres till föremål för översyn.

Frågan om revision av de nuvarande bestämmelserna rörande undantag för arbetsledare har icke upptagits av den sakkunnige. Utan en närmare undersökning av denna fråga, som utan tvivel inrymmer ett flertal spörsmål av ömtålig natur, är jag icke beredd att föreslå någon ändring i de gällande bestämmelserna.

Departements-  
chefen.

### Talerätt vid föreningsrättskränkning.

#### Den sakkunnige.

Enligt 13 § första stycket lagen om arbetsdomstol skall kärandetalan i mål rörande kollektivavtal i första hand utföras av förening, som slutit kollektivavtal. Under påpekande av att denna bestämmelse sålunda gäller för mål, däri fråga är om föreningsrätt med stöd av kollektivavtal, yttrar den sakkunnige:

Flera skäl torde tala för att en liknande ordning kommer till stånd med avseende å mål, däri talan föres med stöd av lagens föreningsrättsbestämmelser, och detta oavsett om kollektivavtal föreligger eller ej. Man torde nämligen städe kunna förvänta bättre utredning, när en organisation uppträder än när enskild medlem själv utför sin talan. En viss garanti mot förhastade rättegångar kan säkerligen även ligga däri, att ansvaret för ett måls anhängiggörande i första hand åvilar en organisation. Vidare torde organisations talerätt vara av betydelse för medlemmarna ur ekonomisk synpunkt. Att för utförandet av kärandetalan i mål om föreningsrätt uppställa olika regler allteftersom talan föres med stöd av lagen eller kollektivavtal lär jämväl kunna vålla förbiseenden med därav följande onödigt besvär och uppskov. Enahanda synpunkter ha föranlett en utsträckning av den för mål rörande kollektivavtal gällande processordningen till att avse även vissa andra slag av mål vid arbetsdomstolen. Detta gäller mål enligt lagarna den 17 juni 1938 om semester (17 §), den 19 maj 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. (5 §) och den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (7 §). Beträffande mål, som enligt någon av dessa tre lagar skola upptagas av arbetsdomstolen, gälla emellertid dessutom de i 13 § andra stycket lagen om arbetsdomstol meddelade föreskrifterna om svarandetalan, nämligen att i mål mot medlem eller förutvarande medlem i förening, som slutit kollektivavtal, även föreningen skall instämmas och att föreningen äger svara å medpartens vägnar där denne ej själv utför sin talan. Att beträffande mål om den lagstadgade föreningsrätten göra sistnämnda regel tillämplig synes dock ej vara påkallat, då i dessa mål arbetsavtalet ej — såsom i fråga om mål enligt nyssnämnda tre lagar — förutsättes vara reglerat av kollektivavtal. Samma skäl lär även tala för att vad i 13 § första stycket lagen om arbetsdomstol stadgas om rätt för förening att i första hand utföra kärandetalan jämväl för förutvarande medlem icke göres tillämpligt med avseende å förevarande mål.

I anslutning till det anförda föreslår den sakkunnige införande av föreskrift därom, att förening av arbetsgivare eller arbetstagare skall äga vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan i mål rörande föreningsrätt för medlem i föreningen samt att föreningsmedlem ej själv skall äga kära i sådant mål med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar.

### Yttrandena.

Den sakkunniges förslag i förevarande hänseende har i allmänhet lämnats utan erinran. *Arbetsdomstolens ordförande*, som förklarar sig vilja livligt tillstyrka förslaget i denna del, framhåller, att erfarenheterna från arbetsdomstolen visade, att talan i mål om föreningsrätt måste kunna föras i samma processuella former, oavsett om talan grundats på kollektivavtal eller på lag. *Socialstyrelsen* har ifrågasatt, huruvida ej samma skäl som åberopats för införandet av de föreslagna bestämmelserna beträffande kärandetalan till övervägande del kunde anses gälla för tillämpning jämväl av de i 13 § andra stycket lagen om arbetsdomstol meddelade föreskrifterna om svarandetalan.

Betänkligheter mot det föreslagna stadgandet ha anförts endast av *Norr-*

*bottens och Västerbottens läns handelskammare*, vilken finner en bestämmelse, som betager den enskilde möjligheten att, på sätt han själv önskar, göra sin rätt gällande, föga tilltalande.

Av den sakkunnige har föreslagits, att i mål rörande kränkning av den föreningsrätt, som tillkommer medlem i förening, kärandetalan i första hand skall, oavsett om kollektivavtal föreligger eller ej, utföras av föreningen. Den sålunda föreslagna ordningen för kärandetalan, vilken överensstämmer med vad som rörande mål om kollektivavtal gäller enligt 13 § första stycket lagen om arbetsdomstol, finner jag välgrundad. Beträffande svarandetalan i mål om den lagstadgade föreningsrätten har den sakkunnige däremot icke ansett, att den ordning, som enligt andra stycket nämnda lagrum gäller angående sådan talan i mål om kollektivavtal, borde vinna motsvarande tillämpning, d. v. s. att i mål mot medlem eller förutvarande medlem i förening även föreningen skulle instämmas och att föreningen ägde svara å medpartens vägnar, där denne ej själv utförde sin talan. Även härutinnan är jag ense med den sakkunnige. I flertalet mål om föreningsrättskränkning riktas nämligen talan mot arbetsgivare, och föreligger ej kollektivavtal kan det ej vara något intresse att — förutsatt att arbetsgivaren är organiserad — hans organisation jämväl instämmas i målet.

I anslutning till det anförda föreslår jag, att ett stadgande av det innehåll den sakkunnige förordad upptages i lagen. Dock anser jag, att då den materiella rätt, som i förslaget tillagts förening, skall, där huvudorganisation finnes, tillkomma denna, motsvarande även bör gälla med avseende å talerätten. Stadgandet bör i detta hänseende förtydligas.

### Specialmotivering.

#### Den sakkunnige.

Av den sakkunnige har upprättats ett förslag till lag om ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt, vilket förslag torde få såsom bilaga (*Bilaga B*) fogas vid statsrådsprotokollet i detta ärende.

Den föreslagna 3 § upptager i första till och med tredje styckena de nya bestämmelserna angående föreningsrätten och den rätt, vilken skulle tillkomma förening som sådan. I fjärde stycket har oförändrat införts den gällande lagens stadgande om ogiltighet av sådana rättshandlingar och avtalsbestämmelser, som innebära föreningsrättskränkning, varjämte i femte stycket upptagits den nuvarande lagens bestämmelser om undantag för arbetsledare samt rörande vad med sådan förstås.

Enligt första stycket skulle med föreningsrätt förstås rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra förening av arbetsgivare respektive arbetstagare, utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller för bildande av sådan. Under begreppet föreningsrätt skulle sålunda icke inneslutas den rätt av accessorisk karaktär, som den sakkunnige i förevarande hänseende velat tillägga förening av arbetsgivare eller arbetstagare.

Att då här talas om föreningsrätt blott åsyftas en rätt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare har icke synts den sakkunnige böra i detta sammanhang särskilt utsägas, då lagen i sin helhet enligt vad i 1 § stadgats endast äger tillämpning å nämnda förhållande. Den sakkunnige anmärker tillika, att för den lagstadgade föreningsrätten i intet fall förutsättes, att arbetsavtalet är reglerat genom kollektivavtal. En arbetstagare, som förmenar sig icke ha kommit i åtnjutande av avtalsenliga förmåner, bör alltså enligt den sakkunniges mening även om arbetsavtalet icke är kollektivavtalsmässigt reglerat äga rätt att utan hinder från motsidan vända sig till sin organisation och påkalla dess hjälp i den uppkomna situationen. Vidare yttrar den sakkunnige angående innebörden av det föreslagna stadgandet:

Rätten att utnyttja medlemskap i förening och att verka för förening eller för bildandet av sådan bör självfallet icke kunna hänföra sig till ett utnyttjande eller en verksamhet, som strider mot lag eller goda seder. När så skall anses vara förhållandet får bedömas från fall till fall. I viss mån belysande härutinnan är arbetsdomstolens dom nr 47/1935 (sid. 61).<sup>1</sup> Det torde vidare vara tydligt, att föreningsrätten icke må åberopas till skydd för ett avtalsstridigt eller indisciplinärt förhållande från en arbetstagares sida (se domen nr 42/1931, sid. 58). Däremot synes föreningsrätten böra resa hinder mot att låta enskilda föreningsmedlemmar umgålla vad föreningen avtalsstridigt företager. Har exempelvis en fackförening i strid mot gällande kollektivavtal ingripit mot en arbetsgivare och denne i anledning därav vidtagit en repressalieåtgärd mot en hos honom anställd medlem av föreningen, vilken blott i enlighet med sina förpliktelser mot föreningen ställt sig dess direktiv till efterriktelse, bör sålunda en kränkning kunna föreligga av denne medlems föreningsrätt (jfr arbetsdomstolens dom nr 179/1934, sid. 59).

Andra stycket innehåller den allmänna regeln, att föreningsrätten skall lämnas okränkta. I samband härmed har den sakkunnige upptagit stadgandet om att förening icke skall vara skyldig tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet. Beträffande stadgandet anför den sakkunnige:

Förening skall 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 fråga om tredje stycket, vari anges de fall, i vilka kränkning av föreningsrätten föreligger, uttalar den sakkunnige:

Dessa fall ha utformats i direkt anslutning till det sätt, varpå föreningsrätten blivit bestämd. Uppräkningen av fallen är att anse som uttömmande.

<sup>1</sup> Här meddelade sidhänvisningar hänföra sig till den sakkunniges betänkande.

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 tillvarata 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 (sid. 59), 57/1937 (sid. 42) och 30/1939 (sid. 43); jfr även domen nr 14/1935 (sid. 56). Tillika må här erinras om den av arbetsdomstolen tillämpade uppdelningen av bevisskyldigheten i mål rörande föreningsrättskränkning, enligt vilken kärandeparten har att visa sannolika skäl för att en föreningsrättskränkning föreligger och att, om sådana skäl framlagts, svarandeparten har att styrka, att för åtgärden skäligen orsak förelegat oberoende av föreningsrättsfrågan.

Såsom ett nytt andra stycke till 29 § har upptagits de föreslagna bestämmelserna om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan i mål rörande föreningsrätt jämlikt ifrågavarande lag. Härvid har den sakkunnige anmärkt, att någon föreskrift motsvarande bestämmelsen i 13 § tredje stycket lagen om arbetsdomstol ej funnits nödig med hänsyn till den bestämmelse, som finnes i 2 § tredje stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Den nya ordningen för kärandetalan i mål rörande föreningsrätt har syns den sakkunnige ej böra gälla mål, däri stämning till arbetsdomstolen utfärdats före lagändringens ikraftträdande. Förslaget upptager med hänsyn härtill en övergångsbestämmelse, att mål rörande föreningsrätt, däri stämning till arbetsdomstolen utfärdats före dagen för lagens ikraftträdande, skola behandlas jämlikt äldre lag.

#### **Yttrandena.**

I fråga om den föreslagna lydelsen av 3 § första stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt ha vissa påpekanden framställts. *Länstyrelsen i Uppsala län* anser det sålunda tveksamt, huruvida förening, som är ansluten till huvudorganisation enligt bestämmelserna i lagens 2 § tredje stycket, skall i avseende å föreningsrätt och kränkning därav anses likställd med arbetsgivare respektive arbetstagare eller om förutsättning för sådan

underförenings uppträdande som part skall vara, att jämväl den enskilde medlemmens rätt blivit berörd.

*Länsstyrelsen i Kristianstads län* yttrar:

I sin utläggning av de olika sätt, varpå föreningsrätten enligt lagförslaget kan kränkas, framhåller den sakkunnige dels att rätten att utnyttja medlemskap i förening och att verka för förening eller för bildandet av sådan självfallet icke bör kunna hänföra sig till ett utnyttjande eller en verksamhet, som strider mot lag eller goda seder, dels ock att det utan vidare är tydligt, att föreningsrätten icke må åberopas till skydd för ett avtalsstridigt eller disciplinärt förhållande från en arbetstagares sida. Dessa synpunkter äro enligt länsstyrelsens mening fullt riktiga och måste noga fasthållas vid bedömandet av huruvida i det särskilda fallet föreligger föreningsrättskränkning eller ej. Så mycket mer överraskande förefaller då den sakkunniges uttalande, däri han under hänvisning till arbetsdomstolens dom nr 179 år 1934 funnit även avtalsstridiga åtgärder från föreningsmedlems sida under viss förutsättning, nämligen då föreningsmedlemmen »blott i enlighet med sina förpliktelser mot föreningen ställt sig dess direktiv till efter rättelse», innebära ett tillåtet utnyttjande av medlemmens föreningsrätt. Mot en sådan tolkning måste länsstyrelsen bestämt reservera sig. Följden av ett dylikt betraktelsesätt skulle ju bliva, att en arbetsgivare, som bleve föremål för en uppenbar kränkning av mellan honom och förening träffat arbetsavtal, en kränkning, som måhända i verkligheten hade föreningsmedlemmen ifråga till upphovsman, skulle själv göra sig skyldig till kränkning av föreningsrätten genom att t. ex. avskeda föreningsmedlemmen ifråga. En dylik tolkning av föreningsrättens innebörd måste enligt länsstyrelsens mening komma i direkt strid mot det allmänna rättsmedvetandet.

Liknande synpunkter ha framförts av *svenska arbetsgivareföreningen*. I varje fall anser föreningen det ej behöfligt med en uttrycklig bestämmelse om att i föreningsrätten skall ingå rätten att utnyttja medlemskap i förening, då redan friheten att inträda och stå kvar i förening torde omfatta jämväl rätten att fritt utnyttja föreningens funktioner. Detta syntes ock ha varit departementschefens uppfattning i samband med framläggandet av propositionen med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt vid 1936 års riksdag, då i 4 § nämnda förslag rörande föreningsrättskyddet endast angåves friheten att inträda i förening och kvarstå i sådan samt att utöva verksamhet för förening eller för åstadkommande av sådan.

Den av den sakkunnige i motiveringen till det föreslagna tredje stycket av förevarande lagrum berörda frågan om bevisskyldigheten i mål rörande föreningsrättskränkning har föranlett vissa påpekanden. *Daco* yttrar härutinnan:

Som orsak till vidtagande av viss åtgärd mot arbetstagare har arbetsgivaren i ett antal fall åberopat omständigheter beträffande arbetstagarens anställning, vilka ligga långt tillbaka i tiden eller som ändock icke kunna anses aktuella vid tidpunkten för avskedandet. Det inträffar också ibland att en arbetstagare vid visst tillfälle eller under viss anställningsperiod sköter sin tjänst på sådant sätt, att arbetsgivaren kan anses ha fått berättigad anledning att skilja honom från tjänsten, men att han av någon anledning underlåter att tillgripa en så drastisk åtgärd. Däremot vore det orimligt, om den omständigheten, att arbetstagaren senare ansluter sig till en organisation el-

ler tar verksam del i organisationens arbete, skulle giva arbetsgivaren rätt att med återopande av arbetstagarens tidigare försummelse avskeda denne. Avgörande för bedömandet av frågan huruvida föreningsrättskränkning föreligger borde uteslutande vara, huruvida det skäligen kan förutsättas, att arbetsgivaren ändock skulle ha verkställt uppsägning vid samma tidpunkt och i samma sammanhang.

Daco anser att denna synpunkt också borde kunna beaktas vid den nu aktuella lagrevisionen, exempelvis så att det i lagtexten — eller eventuellt i motiveringen — angäves att arbetsgivarparten, till styrkande av att viss åtgärd tillkommit i annat än föreningsrättskränkande syfte, åtminstone icke skulle äga återopa omständighet rörande vederbörande arbetstagares förhållande i tjänsten, vilken hänför sig till en tidpunkt belägen exempelvis sex månader före det att den förmenta föreningsrättskränkande åtgärden vidtagits.

*Svenska brukstjänstemannaföreningen*, som anfört enahanda synpunkter, anser det ej böra vara tillåtet för en arbetsgivare att till fredande mot ett påstående om föreningsrättskränkning återopa förhållanden, som på grund av omständigheterna kunna anses »förlåtna».

Av det föregående framgår, att jag kunnat ansluta mig till den sakkunniges förslag i princip. Även den utformning den sakkunnige givit åt sina förslag har jag i allmänhet ansett mig kunna godtaga. Departementsförslaget avser sålunda ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt i huvudsaklig överensstämmelse med den sakkunniges lagförslag. På sätt jag tidigare yttrat, har jag emellertid funnit en förklaring i lagen erforderlig därom, att kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga, änskönt den föreningsrättskränkande åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal. Tillika har jag funnit vissa förtydliganden böra göras i lagen angående den rätt i av lagförslaget berörda hänseenden, som skall tillkomma huvudorganisation, där sådan finnes. Med anledning av vissa erinringar, som i yttrandena riktats mot sakkunnigförslagets utformning, anser jag mig böra beträffande de särskilda bestämmelserna i lagförslaget framhålla följande.

Departements-  
chefen.

### 3 §.

Den föreningsrätt, varom här stadgas, skall på sätt framgår av första stycket blott tillkomma enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Med dessa skola alltså icke i förevarande avseende vara likställda sådana föreningar av arbetsgivare eller arbetstagare, som äro anslutna till någon huvudorganisation. Till ett annat resultat torde ej heller bestämmelserna i lagens 2 § tredje stycket föranleda. Emellertid har jag — på sätt jag tidigare uttalat — ansett, att den rätt, vilken i andra stycket tillagts förening att icke behöva tåla sådan kränkning av föreningsrätten, som innebär intrång i dess verksamhet, i de fall, där huvudorganisation finnes, endast borde tillkomma denna. Ett uttryckligt stadgande härom har intagits i sistnämnda stycke.

Såsom från något håll gjorts gällande skulle visserligen av en föreskrift

om rätt att tillhöra förening kunna anses följa även rätt att utnyttja medlemskap i förening. Jag har emellertid i likhet med den sakkunnige funnit det vara av betydelse, att föreningsrätten blir på sådant sätt klarlagd i lagen, att tvekan om dess innebörd i möjligaste mån undanröjes. Tillbörligt utrymme för arbetsdomstolen att anpassa rättstillämpningen efter skiftande förhållanden bör dock finnas även med den konkretisering av föreningsrätten, som förslaget innehåller. Det är sålunda tydligt, att föreningsrätten ej kan berättiga en föreningsmedlem att på vad sätt som helst utnyttja sin föreningsstillhörighet. Var gränsen härvidlag skall gå, kan likväl ej generellt angivas utan får bero på omständigheterna i varje särskilt fall.

I tredje stycket nämnas de fall, i vilka kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga. Såsom en andra punkt i detta stycke har jag låtit upptaga den i det föregående omnämnda förklaringen, att kränkning av föreningsrätten skall anses föreligga, änskönt åtgärden vidtagits till uppfyllande av bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal. Med avtal åsyftas här närmast sådant, varav båda parterna beröras. Men vad stadgandet innehåller torde i än högre grad böra gälla sådant avtal, som endast berör den ena parten.

På frågan om bevisbördan i mål rörande föreningsrättskränkning anser jag mig icke här böra ingå.

Bestämmelserna i fjärde och femte styckena ha sin motsvarighet i gällande lag.

#### 29 §.

De föreslagna reglerna för kärandetalan i mål rörande föreningsrätt skola bilda ett nytt andra stycke i denna paragraf. Till det av den sakkunnige härutinnan föreslagna stadgandet har jag, i enlighet med vad jag tidigare yttrat, tillagt den förklaringen, att, där huvudorganisation finnes, vad här sågs om förening skall gälla huvudorganisationen.

Den föreslagna lagen torde böra träda i kraft den 1 juli detta år. Såsom den sakkunnige föreslagit bör dock i en övergångsbestämmelse stadgas, att mål rörande föreningsrätt, däri stämning till arbetsdomstolen dessförinnan utfärdats, skola behandlas jämlikt äldre lag. Detta stadgande hänför sig endast till den föreslagna nya processuella bestämmelsen i 29 §. Fråga kan emellertid vara, huruvida de i 3 § upptagna nya materiella bestämmelserna skola tillämpas även beträffande föreningsrättskränkande åtgärder, som ägt rum före lagens ikraftträdande. Såvitt angår första och tredje styckena lärer, då dessa stycken huvudsakligen endast upptaga förtydliganden av den äldre lagtexten, en retroaktiv tillämpning ej möta betänkligheter. Med hänsyn till den uttolkning den gällande lagen erhållit i arbetsdomstolens rättstillämpning måste däremot vad andra stycket innehåller om rätt för förening som sådan betraktas som en nyhet. Av allmänna rättsgrundsatser synes emellertid utan särskilt stadgande följa, att förening icke äger sin nu tillagda rätt annat än beträffande föreningsrättskränkningar, som ägt rum efter lagens ikraftträdande.

Föredragande departementschefen hemställer härefter, att lagrådets utlåtande över ett i enlighet med det anförda upprättat förslag till *lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förnings- och förhandlingsrätt* av den lydelse bilaga (*Bilaga A*)<sup>1</sup> till detta protokoll utvisar måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:  
*Stig Wernstedt.*

---

<sup>1</sup> Denna bilaga, vilken är lika lydande med det vid propositionen fogade lagförslaget, har här uteslutits.

## F ö r s l a g

till

### Lag om ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Härigenom förordnas, att 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt skola erhålla följande ändrade lydelse:

#### 3 §.

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

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

Kränkning av föreningsrätten föreligger, 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 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.

#### 29 §.

Mål, som — — — allmän åklagare.

Förening, varom i 2 § sägs, äge 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 undandragar sig att tala å hans vägnar.

---

Denna lag träder ikraft den — — —; dock att mål rörande föreningsrätt, däri stämning till arbetsdomstolen dessförinnan utfärdats, skola behandlas jämlikt äldre lag.

---

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den 8 mars 1940.*

Närvarande:

justitieråden EKLUND,  
LAWSKI,  
VON STEYERN,  
regeringsrådet HJÄRNE.

Enligt lagrådet den 6 mars 1940 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 1 mars 1940, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättat förslag till lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Förslaget, som finnes bilagt detta protokoll, föredrogs inför lagrådet av revisionssekreteraren Ove Hesselgren.

*Lagrådet lämnade förslaget utan erinran.*

Ur protokollet:

*G. Lindencrona.*

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 8 mars  
1940.*

N ä r v a r a n d e:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena GÜNTHER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, SKÖLD, QUENSEL, ERIKSSON, BERGQUIST, BAGGE, ANDERSSON, DOMÖ.

Efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet anmäler chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller, lagrådets förut denna dag avgivna utlåtande över det den 1 mars 1940 till lagrådet remitterade förslaget till *lag angående ändrad lydelse av 3 och 29 §§ lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt* samt hemställer, att förslaget, som av lagrådet lämnats utan erinran, måtte, jämlikt § 87 rege- ringsformen, genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter bi- trädde hemställen förordnar Hans Maj:t Konungen, att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:  
*Anders Lundstedt.*