

Hvis det overenskomststridige Forhold bestaar i en Lockout eller Strejke, gælde de udtrykkelige Bestemmelser i Nr. 6 og 7.

Nogen fastslaet Definition af Lockout og Strejke haves ikke. Det kollektive i Lockouten ligger i, at den er rettet mod en Flerhed af Arbejdere, og det kollektive Skridt maa være foretaget som et Tvangsmiddel; men om det sættes i Værk ved successive Afskedigelser eller Afskedigelser paa en Gang, og om det omfatter en enkelt Gren af Virksomheden eller den hele, er ligegyldigt.

Strejken er en kollektiv Arbejdsvægring, anvendt som Tvangsmiddel med et Fællesformaal for Øje. Om den iværksettes successivt eller paa en Gang af en Flerhed af Arbejdere, og om den omfatter en Arbejdsgivers hele Virksomhed eller kun en Del, er ligegyldigt, naar den kollektive Arbejdsvægring beror paa en virkelig Fællesoptræden fra en Flerhed af Arbejders Side. Det noget flydende i Lockout- og Strejkebegrebets Grænser maa nødvendigvis føre med sig en tilsvarende Skønmæssighed ved Fastsættelse af den eventuelle Bod.

§ 4 Nr. 5 skaber Mulighed for at hidføre en Afgørelse — medens det givne Varsel løber — af, hvorvidt en varslet Arbejdsstandsning er lovlig. Ulovlig er den, naar enten det Krav, som ønskes fremtvunget, er overenskomststridigt, eller selve den Maade, hvorpaa Arbejdsstandsningen bebudes iværksat — idet f. Eks. Varselsfristen ikke er overholdt — er i Strid med Overenskomster.

Hvem kan sagsøges?

Men selv om den paagældende Krænkelse kun er begaaet af Enkeltmedlemmer, og kun Enkeltmedlemmer bære Ansvar for den, er det dog en Forudsætning, at Søgmaalet altid bliver at anlægge mod Organisation, som dog kun bliver dømt paa Enkeltmedlemmets Vegne, hvis Organisationen ikke selv bærer eller har paataget sig Ansvar for det passerede. Paa samme Maade er det det krænkede Enkeltmedlems Organisation, der anlægger Sag paa hans Vegne. For at faa gennemført den nødvendige Planmæssighed og Enhed i Organisationsarbejdet er det sikkert nødvendigt, at Organisationen staaar som Sagsøger og sagsøgt, naar Krænkelser paatales, og hvis Organisationer atter ere Medlemmer af en mere omfattende Organisation, bliver det denne, som er processuel Part (§ 4 D.).

Til § 5.

Følgerne af Overenskomstbrud.

De to Spørgsmaal: Den pekuniære Følge af Overenskomst-Krænkelser og Organisationernes Ansvar for disse¹⁾ have her faaet deres Besvarelse.

Om sidste Stykke i § 5 bemærkes, at det muligvis indeholder en Forandring i den bestaaende Ret, idet Domstolspraksis maaske kan fortolkes derhen, at enhver offentlig Meddelelse om Arbejdsstandsning, ligegyldig om den er overenskomststridig eller ikke, er retstridig og medfører Skadeserstatningspligt. En saadan Regel vilde imidlertid komme til at virke uretfærdigt, idet den virker ulige for begge Partier. Medens Arbejdsgiverne i et Fag ofte ere saa faa, at de ikke behøve Offentliggørelsen for at give hinanden Meddelelse om Arbejdsstandsninger, ere Arbejderne ofte saa mange, at Offentliggørelsen er den eneste praktiske Maade at give saadanne Meddelelser paa. Men naar nu Parterne ved Regler om Behandling af faglig Strid slutte Overenskomster om, hvilke Arbejdsstandsninger der er tilladelige, og hvilke ikke, synes saadanne Overenskomster at burde medføre, at en efter Overenskomsten tilladelig Arbejdsstandsning ogsaa maa offentliggøres.

Det, som slaas fast ved Bestemmelsen, er, at selve Offentliggørelsen af, at en Arbejdsstandsning har fundet Sted, og en i almindelige Udtryk holdt Meddelelse om Arbejdsstandsningens Aarsag, ikke er retstridige og ikke kan medføre Erstatningskrav. Derimod er det selvfølgelig ikke Meningen at give Ret til Offentliggørelser, som af andre Grunde vilde være retstridige end netop af den Grund, at det drejer sig om Offentliggørelse af en *Arbejdsstandsning*. Naar Offentliggørelsen f. Eks. er injurierende eller usandfærdig eller fremdragende Forhold af Personers Privatliv, hvis Omtale ikke med Nødvendighed følger af den i det heromhandlede Stykke givne Ret, maa Lovgivningens almindelige Regler komme til Anvendelse.

Paa den anden Side er det ikke Meningen at sætte nye Grænser for den Ret, der allerede nu haves til Offentliggørelser. Hvis Offentliggørelsen af en overenskomststridig Arbejdsstandsning sker under saadanne Omstændigheder, at den i og for sig ikke kan betegnes som retstridig efter al-

¹⁾ Jfr. nærmere herom Fællesudvalgets Beretning Sp. 2947—48 og 2951—52.