

hænge af den private Arbejdskontrakt, de to Parter har indgaaet med hinanden; og Organisationernes Overenskomst vil oftest vise sig at være et underordnet Moment.

Skal der være nogen Retsbeskyttelse for Overenskomsten, maa det være selve *Organisationen*, der staar som Sagsøger eller som Sagsøgt, og Spørgsmaalet er, om Organisationen kan blive erstatningsberettiget eller erstatningsforpligtet for ulovlige Arbejdsstandsninger.

Jeg spørger først: kan Organisationerne blive erstatningsforpligtede? Ja Organisationerne blive erstatningsforpligtede, naar det 1) kan bevises, at Organisationens Bestyrelse har foranstaltet eller dog medvirket til Arbejdsstandsningen, naar 2) det kan bevises, at Arbejdsstandsningen var ulovlig, og naar 3) det kan bevises, at Arbejdsstandsningen har forvoldt Skade. Hvad enten det er den enkelte Arbejdsgiver, der anlægger Sag mod en Fagforening for en ulovlig Strejke, eller det er de enkelte Arbejdere, der anlægger Sag mod Arbejdsgiverforeningen for en ulovlig Lockout, er Forholdet juridisk det samme. Men i Virkeligheden, i Praksis vil det kunne blive saare forskelligt, thi Arbejdsgiverne vil oftest let kunne bevise store Tab ved Strejken; medens de enkelte Arbejders Tab ved Lockouten, vanskeligere kan bevises i deres fulde Udstrækning, da Arbejderne jo som sagt ikke havde nogen Sikkerhed for at kunne faa Arbejde selv uden Arbejdsstandsningen, og den enkelte Arbejder derfor daarligt kan bevise, hvor stort hans Tab er ved Lockouten.

Hvis det dernæst er selve Organisationerne, der sagsøger, saa kan de kun forlange det Tab erstattet, som de har lidt *som* Organisationer. Her er ogsaa Forholdet juridisk ens for begge Parter, men det vil være noget forskelligt i Praksis. Thi Arbejderorganisationen vil i Almindelighed kunne bevise et Tab, nemlig den betalte Understøttelse til dem, der ere blevne arbejdsledige; men Arbejdsgiverforeningen vil som saadan ofte intet Tab have lidt ved Arbejdsstandsningen, naar den ikke yder pekuniær Understøttelse.

Der haves altsaa en vis Retsbeskyttelse overfor Organisationerne, naar den ulovlige Lockout eller Strejke er godkendt af Organisationen; men Erstatningskravet er yderst usikkert, afhængigt af mange processuelle Tilfældigheder, ofte vanskeligt at gennemføre, og Sagens Udfald saare uberegneligt. Og hvis Organisationen *ikke* har godkendt Arbejdsstandsningen, staar man ganske retsløs overfor Brudet.

Jeg tror, det vilde være heldigt at regulere disse Forhold ved frivillige Aftaler. Hvis Organisationen paatog sig en begrænset Garanti for deres Medlemmer og samtidig i det Hele opnaaede en Begrænsning af deres Ansvar, vilde meget vindes.

Der er neppe nogen Tvivl om, at dette — at Organisationerne til en vis Grad stod inde for deres Medlemmers Lovlydighed — i høj Grad vilde styrke den Opfattelse hos Medlemmerne, at Organisationens Overenskomster er Noget, som skal overholdes. Det vilde styrke Bestyrelsen i dens Paabud til Medlemmerne om ikke at krænke bestaaende Overenskomster.

Man maa desuden ogsaa erkende, at den nuværende Ordning for saa vidt er højst uheldig, som den skaber en Fristelse for en Organisations Bestyrelse, en Fristelse til at spille under Dække med de ulydige. Dette, at Organisationen ikke er ansvarlig for Medlemmernes Optræden, skaber utvivlsomt en Fristelse; og det, at der er en Fristelse, skaber lige saa sikkert Mistanke om, at der gives efter for Fristelsen. Jeg tror f. Eks., at der paa Arbejdsgiversiden er skabt meget ondt Blod og megen Bitterhed ved disse Forhold netop paa Mistanke. Man faar den Mistanke, et Overenskomsten sluttes over Bordet, men under Bordet rækkes Haanden til dens Krænkelse. Jeg siger ikke, at det sker; men Situationen frister dertil; og det skaber Mistanke.

Hvis, som Forholdene nu er, Arbejdsstandsning finder Sted ulovligt, men uden