

Kap. 4. Rets- og Handleevne.

I. Civile Handlinger.

A. Evne til at erhverve Rettigheder og paatage sig Forpligtelser.

Den Foreningerne ved Grundloven hjemlede Beskyttelse giver sig bl. a. Udtryk i, at der ikke af Lovgivningen er opstillet særlige Betingelser for, at en Forening kan have „Retsevne“. Denne giver sig Udtryk i, at Foreningen kan erhverve Rettigheder og paatage sig Forpligtelser.

Foreningen kan saaledes uden Begrænsning modtage *Gaver og Legater*.

Den kan endvidere i ganske samme Omfang som individuelle Retssubjekter erhverve *fast Ejendom*.

Endelig kan den uden særlige Begrænsninger oprette *Fonds og andre Institutioner*.

B. Indgaa Kontraktsforhold.

Af den Foreningen tilkommende Retsevne følger det, at Foreningen i samme Omfang som individuelle Retssubjekter er berettigede til at indgaa Kontraktsforhold.

Hvem der er berettiget til i saadanne Forhold at handle paa Foreningens Vegne, afhænger af Indholdet af Foreningens Love eller Statutter. I de mere løbende Kontraktforhold vil Foreningen i Almindelighed blive repræsenteret udelukkende af sin *Formand* eller af *Forretningsføreren*, i vigtigere Kontraktforhold vil Repræsentationsretten i Almindelighed ligge hos Foreningens *Bestyrelse* — eller hos et indenfor denne nedsat *Forretningsudvalg* —, og kun i de for Foreningens Medlemmer principielle eller med store økonomiske Konsekvenser forbundne Kontraktforhold vil i Almindelighed *Generalforsamlingens* Tilslutning udkræves.

Hvad specielt angaar *Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationernes Beføjelser til at indgaa en Foreningens Medlemmer for bindende, kollektiv Overenskomst* med den modstaaende Organisation om Arbejdsforholdene, er Udviklingen gaaet i noget forskellig Retning henholdsvis indenfor Arbejderorganisationerne og indenfor Arbejdsgiverorganisationerne.

Indenfor disse sidste har Centralisationstanken været den fremherskende, og saadanne Kontrakter vil derfor i Almindelighed kunne afsluttes af vedkommende Organisations Bestyrelse. Denne har f. Eks. i Almindelighed Mandat til under Forhandlingerne i Statens Forligsinstitution uden videre at tiltræde eller forkaste et af Forligsmanden fremsat Mæglingforslag. Dette hindrer naturligvis imidlertid ikke, at Bestyrelsen i visse Tilfælde, hvor det foreliggende Overenskomstforslags Indhold i visse Henseender er af principiel Betydning (f. Eks. indeholder nye Bestemmelser om Ferie for Arbejderne) eller i sine Bestemmelser vedrørende Lønforholdene frembyder særlige Betæneligheder for Organisationens Medlemmer, foretrækker *ikke* at benytte sin Beføjelse til at afslutte Overenskomst, men vælger at forelægge Spørgsmaalet om Overenskomstforslagets Forkastelse eller Vedtagelse paa en Generalforsamling.

I Modsætning til Forholdene indenfor Arbejdsgivernes Kreds er Tendensen i de senere Aar indenfor Arbejdernes Organisationer nærmest gaaet i Retning af at decentralisere Myndigheden til at afslutte Overenskomster. Dette viser sig *dels* derigennem, at forskellige af de under de samvirkende Fagforbund staaende Organisationer søger at berøve denne Centralorganisation Myndigheden til at afslutte Overenskomster paa de tilsluttede Forbunds Vegne, *dels* derigennem, at disse Forbunds Medlemmer kræver, at Overenskomster ikke maa indgaaes fra Forbundets Side, uden at de enkelte Medlemmer har haft Lejlighed til at tage Stilling til Spørgsmaalet.

I førstnævnte Henseende skal det som Eksempel anføres, at der i de samvirkende Fagforbunds Love er blevet indsat følgende Bestemmelser vedrørende disse Forbunds Kompetence under Storkonflikter:

„Forbundene og de enkeltstaaende Foreninger indenfor de samvirkende Fagforbund kan.....frit afslutte Overenskomster gældende for deres eget Organisationsomraade.....“