

Bilag til Bet. o. Lovf. om Værn for Erhvervs- og Arbejdsfriheden.

De samvirkende Fagforbund har Ret til at indgaa Overenskomst med den modstaaende Hovedorganisation om Spørgsmaal af almen Interesse for alle Arbejdere.

Til saadanne Spørgsmaal hører for Eksempel Fastsættelse af Maksimalarbejdsdagen, Bestemmelser vedrørende Sommerferie, Spørgsmaal vedrørende Industriens Socialisering.

Generalforsamlingen kan ikke afslutte Overenskomster, der angaar Løn- og Arbejdsvilkaar, paa de tilsluttede Organisationers Vegne eller mod deres Villie, og Forretningsudvalget kan ikke deltage i Forhandlingerne om saadanne Overenskomster, uden at det paagældende Fag er repræsenteret.)*

Beslutninger om Vedtagelse af saadanne Overenskomster, som omfatter større Grupper af de samvirkende Fagforbunds Medlemmer, skal altid forelægges en i den Anledning indkaldt Generalforsamling“

Disse Bestemmelser indførtes i de samvirkende Fagforbunds Love i Henhold til Vedtagelse paa en Generalforsamling i 1922. Ændringerne var foranlediget ved forskellige Tildragelser under Overenskomstforhandlingerne i Aarene 1921 og 1922, hvor forskellige Forbund nægtede uden videre at tiltræde et af Forligsinstitutionen stillet generelt Mæglingsforslag til Trods for, at de samvirkende Fagforbunds Generalforsamling havde vedtaget Forslaget.

Den understregede Bestemmelse foran blev indsat efter Forslag af et af de tilsluttede Forbund — Dansk Arbejdsmandsforbund — til Trods for, at de samvirkende Fagforbund fraraadede Vedtagelsen, der vilde udstykke de samvirkende Fagforbunds Myndighed til de enkelte Forbund.

I sidstnævnte Henseende skal det anføres, at det i enkelte Fagforbunds Love er blevet fastsat, at Forslag til kollektive Overenskomster ikke kan tiltrædes alene af Forbundets Bestyrelse, men vil være at forelægge Medlemmerne enten paa en Generalforsamling eller gennem Urafstemning. Selv om imidlertid en saadan Bestemmelse ikke udtrykkeligt indeholdes i Lovene, er der alligevel en stigende Tilbøjelighed hos Forbundenes Forhandlere til ikke selv at tage Ansvaret for at tiltræde et foreliggende Forslag til kollektiv Overenskomst, men at lade det finde sin Afgørelse gennem Medlemmernes Afstemning.

Overfor denne Tendens rejses der fra Arbejdsgiverside i stigende Grad Krav om, at Arbejdernes Repræsentanter under Forhandlingerne saavel i Hovedorganisationerne som i Forligsinstitutionen om nye Overenskomster skal være udstyret med *Mandat* til *endeligt* at tiltræde eller forkaste et foreliggende Overenskomstforslag.

C. Ansvar i og udenfor Kontraktsforhold.

Af den Omstændighed, at dansk Lovgivning og Retspraksis tillægger Foreninger samme Retsevne som individuelle Retssubjekter, følger, at Foreningerne ligesom disse kan paadrage sig civilretligt Ansvar.

En Forening kan som Følge heraf blive ansvarlig dels *overfor sine Medlemmer* som Følge af det Retsforhold, der er etableret mellem Medlemmet og Foreningen ved Medlemmets Indmeldelse i Foreningen og dennes Modtagelse af Indmeldelsen. Endvidere kan Foreningen som Følge af en Kontrakt blive ansvarlig *overfor udenforstaaende Kontrahenter*. Foreningen er i denne Henseende undergivet Lovgivningens almindelige Regler og vil for Eksempel saaledes, hvis den er ude af Stand til at opfylde sine Forpligtelser efter Kontrakten, kunne erklæres konkurs.

Ligeledes vil Foreningen paa samme Maade som individuelle Retssubjekter kunne paadrage sig Ansvar „udenfor Kontraktsforhold“ som Følge af ulovlige Handlinger. *Hvem* der kan paadrage Foreningen Ansvar i saa Henseende, maa bedømmes efter samme Regler som de der gælder for, hvem der kan forpligte Foreningen ved Kontrakt, jfr. herom foran under B.

Hvad særligt angaar *Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationernes Ansvar* for Krænkelser af en med en modstaaende Organisation indgaaet kollektiv Overenskomst bemærkes følgende:

*) Udhævet her.