

er kædet sammen med Afgørelser, der er truffet med Hjemmel i Loven, miste deres Gyldighed fra det Tidspunkt, da Loven ophæves.

Konsekvensen af dette Standpunkt vilde blive, at man samtidig med Ophævelsen af Loven om Arbejdsforhold vilde staa praktisk talt uden kollektive Arbejdsoverenskomster for Arbejderne i det private Erhvervsliv, og at Arbejdsgiverne og Arbejderne, der nu ikke længere hindredes af det i § 9, Stk. 1, i Lov om Arbejdsforhold indeholdte Forbud mod Arbejdsstandsninger, herefter havde Adgang til straks at erklære Lockout eller Strejke, idet heller ingen overenskomstmæssig Forpligtelse over for Modparten hindrede dem heri.

Saafrømt en saadan Situation ønskes undgaaet, maa man anlægge det Synspunkt, at de med Hjemmel i Lov om Arbejdsforhold forlængede Overenskomster forbliver gældende, og at det samme gælder de i Henhold til Loven fastsatte Løn- og Arbejdsvilkkaar — der faar samme retslige Stilling som førnævnte Overenskomster —, indtil de kan opsiges efter de imellem Hovedorganisationerne gældende Forhandlingsregler eller efter de i Overenskomsten eller vedkommende Kendelse indeholdte Regler.

Under Hensyn til den Tvivl, der — som nævnt — vil kunne rejses vedrørende det foran nævnte Spørgsmaal, maa det efter Udvalgets Opfattelse anses for rigtigst, at der i Forbindelse med Lovens Ophævelse fastsættes udtrykkelige Bestemmelser herom.

II.

Foruden det foran omhandlede Problem opstaar der ved Ophævelse af Loven om Arbejdsforhold Spørgsmaalet om, hvorledes der vil være at forholde med Hensyn til 1) de ved den forannævnte Kendelse af 3. Marts 1945 i Sag Nr. 385 forlængede Overenskomster, hvor der endnu henstaar uafgjorte Tvistepunkter vedrørende rejste Krav om Ændringer i Overenskomstens almindelige Bestemmelser, Priskuranter e. lign., 2) andre Overenskomster, som ved Lovens Ophævelse er opsagt, uden at endelig Aftale eller Afgørelse vedrørende Overenskomstens Forlængelse endnu er truffet, samt 3) Sager, i hvilke der af en Arbejderorganisation er rejst Krav over for en uorganiseret Arbejdsgiver om Fastsættelse af Løn- og Arbejdsvilkkaar, naar Sagen inden Lovens Ophævelse er indbragt for et af Lovens Organer.

Under Forudsætning af, at de Overenskomster, der er bragt endelig i Orden ved Fællesudvalgets eller Arbejds- og Forligsnævnets Mellemkomst, anses for gældende, indtil Opsigelse sker efter de herom gældende Regler, maa det anses for mindre rimeligt, om den maaske ret tilfældige Omstændighed, at Sagen ikke er færdigbehandlet paa Tidspunktet for Lovens Ophævelse, skal bevirke, at Spørgsmaalet maa henstaa uløst med den Risiko for Arbejdsstandsninger, som ogsaa Spørgsmaal af denne Art kan rumme. Det maa derfor under den angivne Forudsætning anses for naturligt, at de nævnte, allerede inden Lovens Ophævelse rejste Spørgsmaal færdigbehandles efter Lovens Regler.

Ogsaa herom maa der imidlertid fastsættes udtrykkelige Bestemmelser for at afgive Hjemmel for en saadan Færdigbehandling.

III.

I Forbindelse hermed opstaar ogsaa Spørgsmaalet om, hvorledes der skal forholdes med Gennemførelsen af den i Arbejds- og Forligsnævnets forannævnte Kendelse af 3. Marts 1945 under Pkt. VI, Stk. 2 og 3, indeholdte Bestemmelse, der er saalydende:

„Saafrømt en af Hovedorganisationerne i Løbet af August Maaned 1945 maatte fremsætte Begøring derom, optager Arbejds- og Forligsnævnet til Prøvelse Spørgsmaalet om, hvorvidt der siden Kendelsens Afsigelse er indtruffet saadanne Forhold, at der er Anledning til at forandre de forannævnte Løntillæg.

Tilsvarende Fremgangsmaade skal ogsaa paa andre Tidspunkter kunne anvendes i Tilfælde af, at der gennemføres en generel Ændring af den danske Kroners Kursværdi i Forhold til andre Valutaer.“

For saa vidt de i Henhold til Loven afsagte Kendelser bevarer deres Gyldighed, indtil de kan opsiges efter de gældende Regler, vil denne Bestemmelse saaledes ogsaa have Gyldighed efter Lovens eventuelle Ophævelse, og vedkommende Spørgsmaal vil derfor i Tilfælde af, at det ikke ordnes ved Forhandlinger mellem Hovedorganisationerne, i paakommende Tilfælde være at optage til Afgørelse af Arbejds- og Forligsnævnet.

Ogsaa til dette Problem bør der tages udtrykkelig Stilling i Forbindelse med Ophævelse af Lov om Arbejdsforhold.