

Bemærkninger til lovforslaget

Lovens nuværende bestemmelse i § 9, stk. 1, nr. 2, lyder således: »For arbejdsretten indbringes sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår«, medens bestemmelsen i § 12, stk. 1, 3. punktum, lyder således: »Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.«

Hovedaftalen har følgende tekst i § 2, stk. 4: »Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.«

Lovforslaget tager sigte på at ændre den retspraksis, som i de senere år har udviklet sig i arbejdsrettens domme, og hvorefter flere og flere faglige organisationer på et tvivlsomt grundlag, bliver idømt større og større bøder for påstået organisationsansvar.

Denne udvikling tog fart i begyndelsen af 80'erne, hvilket følgende citat bekræfter (Allan Rise og Jens Degerbøl: Grundregler i dansk arbejdsret 1981, s. 175):

»Medens bodsudmålingen i sager om arbejdstagerorganisationernes ansvar – både for aktive handlinger og ved passivitet – tidligere kan siges at have været ret mild, viser en række nyere og helt nye domme en tendens til at skærpe bodsansvaret, navnlig over for organisationer, som med køligt overlæg og ofte ud fra rent politiske motiver bevidst tilsidesætter alle fagretlige regler. Forhåbentlig vil denne skærpelse af retspraksis have en præventiv virkning.«

Ud over at bekræfte arbejdsrettens skærpede domspraksis fortæller ovenstående citat også uden omsvøb, hvilken målgruppe man sigter efter at straffe.

Den samme udvikling blev også med tilfredshed registreret og omtalt i Dansk Arbejdsgiverfore-

nings årsberetning 1980-81, hvor man skriver at man –:

»– har fortsat bestræbelserne på at skærpe organisationsansvaret. Som det fremgår af de konkrete afgørelser . . . er disse bestræbelser lykkedes i meget vidt omfang.«

I de to citater er der en åbenbar lighed mellem de bestræbelser, der er i Dansk Arbejdsgiverforening, og det skred, der er i retspraksis inden for arbejdsretten – et skred, der ikke alene krænker den almindelige retsbevidsthed, men også giver associationer om domstoles følgagtighed med de aktuelle magthavere.

At der er rigelig plads til skred i retspraksis til at dømme en organisation, fremgår af følgende citat (Allan Rise og Jens Degerbøl: Grundregler i dansk arbejdsret 1981 s. 170):

»Det er helt overladt til retspraksis at afgøre, om en organisation pådrager sig et selvstændigt ansvar eller et medansvar for dens medlemmers overenskomstbrud, og afgørelsen heraf frembyder ofte vanskelige bevisspørgsmål.«

At retspraksis oven i købet er flydende, fremgår også af følgende citat (samme grundbog s. 174):

»Overgangen fra de tilfælde, hvor organisationsledelsen har været aktiv for det overenskomststridige forholds iværksættelse eller må bære ansvaret for, at et flertal af medlemmerne deltager i overenskomstbruddet, til de tilfælde, hvor organisationsledelsen ikke foretager sig tilstrækkeligt for at hindre, at de overenskomststridige forhold iværksættes, er flydende.«

Som et sidste eksempel på, hvor grotesk og helt modsat retsplejeloven arbejdsrettens (flydende) retspraksis har udviklet sig, citeres følgende (fra samme grundbog s. 172):

»I øvrigt har en indklaget organisation bevisbyrden for, at den har udvist en rimelig aktivitet for at bringe det overenskomststridige forhold til ophør.«

Ovennævne eksempler er blot nogle få, der fremviser, hvor uretfærdigt det fagretlige system fungerer. Forslagsstillerne har ikke med dette forslag accepteret arbejdsretsloven som helhed, og vi