

SVANTE BERGSTRÖM

ARBETSRÄTTSLIGA SPÖRSMÅL I

OM RÄCKVIDDEN AV
DEN S. K. 200-KRONORS-REGLN
I KOLLEKTIVAVTALSLAGEN

SVERIGES JURISTFÖRBUNDS FÖRLAGS AB
STOCKHOLM

EX LIBRIS



Knut Rodhe

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

Prof. Kent Roach från Vänerby förs.

ARBETSRÄTTSLIGA SPÖRSMÅL I

HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM
BIBLIOTEKET



10 0071634 3

OM RÄCKVIDDEN AV DEN S. K. 200-KRONORS-REGLN I KOLLEKTIVAVTALSLAGEN

Studier över enskild arbetstagares skadestånds-
skyldighet enligt kollektivavtalslagen

av

SVANTE BERGSTRÖM

SVERIGES JURISTFÖRBUNDS FÖRLAGS A.-B.
STOCKHOLM

Förord.

Denna skrift utgör en bearbetning av ett arbete, som i maskinskrift ingavs till Juridiska fakulteten i Uppsala i december 1948. Till alla som hjälpt mig genom att lämna upplysningar av olika slag eller genom att diskutera bokens problem framför jag mitt varma tack.

Rättsfallsregistret i slutet av boken kompletterar min avhandling "Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper" genom att uppta även alla viktigare rättsfall, som citerats i avhandlingen.

Uppsala i december 1949.

Svante Bergström.

Innehållsförteckning.

	Sid.
Förkortningar	7
Inledning	9
1. Översikt över problemen, s. 9. — 2. Översikt över den hittillsvarande debatten om 200-kronors-regeln, s. 11. "Kollektivavtalslagen", s. 11. Fagerholm (och Geijer), s. 12. Schmidt, s. 13. S. Petré, s. 13. Ett remissuttalande av LO, s. 14. — 3. Några synpunkter på juridisk metod och terminologi, s. 14.	
Kap. 1. Den praktiska betydelsen av 200-kronors-regeln	18
1. Översikt över kollektivavtalsbestämmelser av intresse för frågan, s. 18. Fredsplikt, s. 18. Lydnadsplikt, s. 18. Förfallolös frånvär, s. 19. Uppsägningsbestämmelser, s. 19. Vårdnadsplikt, s. 20. Organisationsklausuler, s. 22. Konkurrensklausuler, s. 22. Diskretionsplikt, s. 24. Rätten till arbetstagares uppfinningar, s. 25. En bestämmelse i tidningsbranschens avtal, s. 25. Sammanfattning, s. 26. — 2. Enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet i praktiken, s. 26. Fall i rättspraxis, s. 26. Andra fall, s. 27. Orsakerna till att 200-kronors-regeln föga uppmärksammas i praktiken, s. 29. — 3. Synpunkter på 200-kronors-regelns praktiska betydelse i fortsättningen, s. 30.	
Kap. 2. Om den allmänna räckvidden av KAL:s skadestandsbestämmelser	33
Inledning, s. 33. Gränsen mellan skadestånd och vissa andra påföljder av kollektivavtalsbrott, s. 33. Kollektivavtalsbrott som samtidigt utgör brott mot straffrättsliga stadganden, s. 34.	
A. Allmänna frågor	35
1. Några systematiska och terminologiska anmärkningar, s. 35. Enskilt arbetsförhållande, s. 35. Systematisering av det enskilda arbetsförhållandets regler: a) Primärregler och sekundärregler, s. 36. b) Uttryckliga och icke uttryckliga regler, s. 37. Tysta, obestämda och osjälvständiga regler, s. 37. c) Materiella regler och delegationsregler samt tvingande och dispositiva regler av kollektivavtals "natur", s. 38. d) Regler tillhörande kollektivavtalets sektor och tillhörande det personliga avtalets sektor, s. 39. — 2. Tillämpningsområdet för de viktigaste av kollektivavtalets sekundärregler, s. 40. Bestämning av begreppet kollektivavtalsbrott, s. 40. a) Regeln om kollektivavtalets tvingande verkan, s. 40. b) Fredspliktsreglerna, s. 41. c) Forum- och skadestandsreglerna, s. 42. ADL § 1 och 11, s. 42. Tre viktiga slutsatser, s. 42. Reservationer, s. 43: Icke tvis-	

	Sid.
tiga mål, s. 43. Fakultativ och obligatorisk rätt att nedsätta skadestånd, s. 44. Avtalsdispositioner, s. 44. Forumreglerna avgörande för skadestandsreglerna, s. 45. Forumreglerna enligt motiven till ADL § 11, s. 46. Kritik av forumreglerna och reformförslag, s. 47. Lagtolkningsmässiga huvudprinciper för frågan om forum för icke uttryckliga regler, s. 48.	
B. Speciella fall	53
1. "§ 23", s. 54. ADD 33:159, s. 54. Schmidts uttalanden till denna dom och diskussion av dessa, s. 55. Slutsatser om arbetsgivarens fria rätt att avskeda, s. 57. Avskedande i strid mot föreningsrätten och mot lag och goda seder, s. 57. Skyldighet att iakttta uppsägningstid, s. 57. Lydnadsplikt, s. 59. — 2. Vårnadsplikt, s. 59. Rättspraxis' huvudlinje, s. 60. Avvikelser från huvudlinjen, s. 60. Diskussion om forum för icke uttryckliga regler om vårdnadsplikt, s. 61. Slutsatser, s. 67.	
C. Den dubbla konstruktionen	67
Ett uttalande av Schmidt, s. 68. Andra fall av parallellism mellan kollektivavtal och personligt avtal, s. 69. Kan den dubbla konstruktionen "anses återspegla de handlingsmönster som äger tillämpning"? s. 70.	
Slutsatser	73
Kap. 3. 200-kronors-regelns räckvidd	74
Inledning, s. 74.	
A. Vad kan lagstiftarna ha avsett?	74
1. Allmänt om 200-kronors-regelns tillkomst, s. 74. Den allmänna bakgrunden till regelns tillkomst, s. 74. Fakta rörande utskottsbehandling m.m., s. 75. — 2. Regeln generell eller begränsad? s. 79. — 3. Regeln tvingande eller dispositiv?, s. 82. Vad har menats med orden "ej i något fall?", s. 85. — 4. Slutsatser av den historiska utredningen, s. 88.	
B. Rättspraxis	88
Redogörelse för ADD 34:182, 46:49 och 47:66, s. 88. Tolkning av nämnda domar, s. 92. Slutsatser om rättspraxis' ståndpunkt, s. 95.	
C. Problemets lösning från lagtolkningsmässig synpunkt ..	97
Inledning, s. 97. — 1. Regeln generell eller begränsad? s. 97. Olika alternativ till uppspaltning av kollektivavtalsbrotten, s. 98. Slutsats, s. 102. — 2. Regeln tvingande eller dispositiv? s. 103. Några ändamålssynpunkter, s. 103. Min lösning av problemet om 200-kronors-regelns räckvidd, s. 106. — 3. När får regeln anses vara satt ur kraft genom parternas dispositioner? s. 107. Avtalsdispositioner, s. 107. Medgivande i rättegång, s. 108.	
Källor och litteratur	110
Rättsfallsregister (för Kollektivavtalslagen och Arbetsrättsliga spörsmål 1)	117
Sakregister	122

Förkortningar.

AD	= Arbetsdomstolen
ADD	Arbetsdomstolens domar
ADD, s.	Arbetsdomstolens domar (reciten)
ADL	Lag om arbetsdomstol
AK	Andra kammarens protokoll
(bf)	bondeförbundet
(f)	frisinnad
FFRL	Lag om förenings- och förhandlingsrätt
FJFT	Tidskrift, utg. av Juridiska föreningen i Finland
FK	Första kammarens protokoll
(h)	högern
HB	Handelsbalken
HD	Högsta Domstolen
KAL	Lag om kollektivavtal
(l)	liberal
LO	Landsorganisationen i Sverige
n.	not
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd. I
NJA II	Nytt juridiskt arkiv, avd. II
Prop.	Proposition
prot. ant.	protokollsanteckning
RB	Rättegångsbalken
(s)	socialdemokrat
s.	sida
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
Sakreg. ADD	Sakregister till Arbetsdomstolens domar
sid.	sida (i denna bok)
SL	Strafflagen
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning
SvJT, Rf	Svensk juristtidning, rättsfallsavdelningen
TSA	Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund
Utsk.	Utskott

Inledning.

1. "Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor." Räckvidden av denna s. k. 200-kronors-regel i KAL § 8 ger i flera hänseenden anledning till tvekan.

För den som tidigare inte har stiftat någon närmare bekantskap med arbetsrätten måste regeln vid första anblicken te sig som ett ganska märkligt privilegium: en grupp i samhället, de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, kan inte dömas till mer än 200 kronor i skadestånd. Hur vidsträckt är, frågar man sig, detta privilegium?

Ett flyktigt studium av lagtexten kan synas ge vid handen, att privilegiet är förvånansvärt vidsträckt i tre avseenden. För det första kan det synas omfatta varje arbetstagare, vare sig hans månadslön är 200 eller 1.000 kronor. För det andra kan det synas omfatta varje skadestånd på grund av att arbetstagaren — som det heter i KAL § 8 st. 1 — "åsidosätter sina förpliktelser enligt kollektivavtal eller denna lag";¹ det skulle alltså vara likgiltigt, om skadeståndet utgår på grund av en olovlig strejk eller på grund av en avtalsstridig överlåtelse av rätten till en viktig uppfinning på en utomstående istället för på arbetsgivaren. För det tredje kan orden "ej i något fall" synas innebära, att 200 kronor är maximum för skadeståndet, även om arbetstagarparten genom avtal eller i rättegång avstår från privilegiet.

¹ KAL § 8 lyder i sin helhet:

"Åsidosätter arbetsgivare, arbetare eller förening sina förpliktelser enligt kollektivavtal eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till intresset i avtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å twistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum. Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor."

Den första frågan är från rättslig synpunkt intet problem: det har inte ifrågasatts annat än att ordet "arbetare" i 200-kronors-regeln eller annorstädes i KAL innefattar varje kollektivavtalsbunden arbetstagare, vilken lön och vilken ställning han än må ha.² De båda andra frågorna ger däremot upphov till denna skrifts huvudproblem: är regeln *generell* eller *begränsad* och är den *tvingande* eller *dispositiv*? Är regeln generell, omfattar den i princip samma skadeståndsbelagda handlingar som KAL:s skadeståndsregler i allmänhet,^{2a} dvs. enligt det nyss citerade stadgandet i § 8 st. 1 alla handlingar, som innebär att förpliktelser enligt kollektivavtal eller KAL åsidosätts; för enkelhetens skull kan vi kalla sådana handlingar för *kollektivavtalsbrott*.³ Är regeln begränsad, omfattar den blott vissa slag av kollektivavtalsbrott, såsom olovlig stridsåtgärd.

För att kunna diskutera regelns generella eller begränsade karaktär måste man emellertid först gå in på frågan om den allmänna räckvidden av KAL:s skadeståndsregler. Man måste med andra ord bestämma, vilka handlingar som överhuvudtaget kan medföra skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare enligt KAL:s regler.

Någon vill kanske ifrågasätta, om 200-kronors-regeln har en sådan praktisk betydelse, att det är värt att ägna den ett mera ingående studium. Å ena sidan kan man visserligen tycka, att regeln borde vara ekonomiskt betydelsefull både för arbetsgivare och arbetstagare. Å andra sidan måste man dock finna det förbryllande, att det inte förrän under senaste tid har förekommit någon öppet uttalad tvekan om regelns räckvidd. Någon verklig tvist rörande denna fråga har, såvitt jag har kunnat utröna, varken dragits inför AD eller i övrigt förekommit mellan arbetsmarknadens viktigare organisationer. Någon tvekan har ej heller yppats i kommentarer till KAL, som vanligen inskränker sig till att återge lagtexten i en eller

² Jfr Kollektivavtalslagen, s. 33 med n. 3. "Arbetare" är liktydigt med "arbetstagare". Se Kollektivavtalslagen, s. 47 n. 9.

^{2a} Att 200-kronors-regeln är generell, utesluter inte, att den i vissa avseenden kan ha *större* räckvidd än andra skadeståndsregler (såsom ifall den är tvingande). Att regeln endast avser enskilda arbetstagare, medan övriga skadeståndsregler omfattar även arbetsgivare och föreningar, saknar likaledes principiell betydelse i detta sammanhang.

³ Termen får också innefatta de ganska sällsynta fall, då skadeståndsansvar åvilar någon utan att skadan kan tillräknas honom som försummelse.

annan föga upplysande omskrivning.⁴ Ett första kapitel skall därför ägnas åt frågan om regelns praktiska betydelse.

2. Under senaste tid har 200-kronors-regelns problem trots allt rönt en viss uppmärksamhet. Några kortfattade uttalanden återfinns i min avhandling "Kollektivavtalslagen", och dessa har sedan väckt kritik.

I "Kollektivavtalslagen"⁵ hävdas, att regeln är generell och tvingande. För att den är generell åberopas "formella" skäl, dvs. ordalydelsen; det påpekas dock, att lagförfattarna troligen främst haft olovlig stridsåtgärd för ögonen. För att den är tvingande anförs likaledes formella skäl. Lagens uttryckssätt "ej må i något fall..." är så påfallande, att det "rent formellt synes utesluta någon annan tolkning"; en sådan tolkning påstås också vara allmänt antagen, även om den inte direkt uttalas i förarbetena till KAL.

I samband med den s. k. dubbla konstruktionen⁶ kommer jag i "Kollektivavtalslagen"⁷ något in på de processuella reglerna om gränsen mellan AD:s och allmän domstols behörighet. Vad som för 200-kronors-regelns del är av intresse i avhandlingens ganska komprimerade — och i viss mån dunkla — resonemang på denna punkt, kan preliminärt utvecklas på följande sätt. Mål om kollektivavtalsbrott skall avgöras av AD, mål om andra brott i avtalsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, som är bundna av samma kollektivavtal, av allmän domstol. AD:s uppfattning om gränsen mellan kollektivavtalsbrott och andra avtalsbrott kan belysas av några rättsfall, där arbetsgivaren i kvittning mot arbetstagarens lönekrav framställt skadeståndsanspråk, för att arbetstagaren förfarit vårdslöst i arbetet. Kvittningsyrkandet har i regel upptagits till prövning, när vårdnadsplikten uttryckligen angivits i kollektivavtalet, i annat fall icke; att vårdnadsplikt åligger arbetstagaren, vare sig den är uttryckligen föreskriven i avtal eller icke,

⁴ Se t. ex. Schmidt, s. 112—114, samt i Norstedts juridiska handbok, s. 482, Wistrand, s. 215, 218, Fagerholm 7, s. 17—18, Hansson: Lagarna, sid. 35, Kugelberg i Sammanträdes- och förhandlingsteknik, s. 87, Lindhagen i Affärs-ekonomi 1938, s. 234, samt i FJFT 1943, s. 170, Pettersson, s. 33, Sölvén: Arbetsfredspolitik, s. 23, Undén: Praxis, s. 34.

⁵ S. 144 med n. 1.

⁶ Se härom nedan sid. 13 och 67 f.

⁷ S. 68 med n. 2. Den refererade diskussionen förs huvudsakligen i noten.

står utom diskussion. AD torde nu ha menat, att brott mot vårdnadsplikten är ett kollektivavtalsbrott, endast om förpliktelsen är inskriven i kollektivavtalet, och eljest ett brott mot det personliga avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren⁸. AD skall vid kollektivavtalsbrott tillämpa KAL:s skadeståndsregler och bland dessa den som generell ansedda 200-kronors-regeln. Allmän domstol skall vid brott mot personligt avtal tillämpa allmänna skadeståndsregler, för vilka en maximering av skadeståndets belopp är okänd. Drar man ut konsekvenserna av AD:s förmodade uppfattning i rättsfallet, synes man i ett tänkt fall komma till följande resultat:

En välavlönad tjänsteman skadar vårdslöst en dyrbar maskin, tillhörig arbetsgivaren. Innehåller kollektivavtalet ingen klausul om tjänstemannens skyldighet att handskas varsamt med materialen, kan han få betala t. ex. ett par tusen kronor i skadestånd. Innehåller kollektivavtalet däremot en sådan klausul, bör han enligt stadgandet i KAL § 8 endast kunna bli skadeståndsskyldig upp till ett belopp av 200 kr.

Det ligger i öppen dag, att detta resultat från materiell synpunkt är egendomligt. Men är något annat resultat möjligt?

Kritikerna har särskilt uppehållit sig vid exemplet med den vårdslöse tjänstemannen. Fagerholm⁹ finner, att jag kommit till en något förbryllande slutsats:

Om det i ett kollektivavtal finns intagen föreskrift om att arbetstagaren är skyldig att väl vårda honom av arbetsgivaren anförtrödd egendom, men arbetstagaren slarvar bort t. ex. ett dyrbart instrument värt flera tusen kronor, kan han endast åläggas att betala 200 kronor i skadestånd. Skulle däremot någon dylik föreskrift ej finnas intagen i avtalet skulle han bli skyldig att ersätta instrumentets fulla värde. Alltså, i de fall, då omsorgsplikten blivit särskilt framhållen och t. o. m. intagen i avtal skulle arbetstagaren kommit billigare undan än om någon dylik föreskrift ej fanns. En sådan konsekvens av lagrummet kan ej vara åsyftad. Allt talar för att lagstiftaren med sin begränsning till 200 kronors skadestånd åsyftat skadestånd på grund av olovlig stridsåtgärd eller liknande förhållanden, samt

⁸ I "Kollektivavtalslagen" framförs onödigtvis två alternativ till tolkning av AD:s praxis. Se nedan sid. 60 not 5.

⁹ I Svensk Tidskrift 1948, s. 298. Geijer — liksom Fagerholm representant för tjänstemannarörelsen — uttalar helt kort i en recension (i Tjänstemannarörelsen 1948, s. 108): "En punkt där många, ej minst från arbetsgivarhåll, kommer att ställa sig tvivlande gäller den s. k. 200-kronors-regeln. Härtill kan bli anledning återkomma."

att det väl närmast är ett förbiseende i lagtexten att detta ej kommit till uttryck.

Fagerholm vill alltså undgå det otillfredsställande resultatet i exemplet genom att tolka 200-kronors-regeln som begränsad. Han torde icke vara ensam om denna uppfattning.

Schmidt¹ diskuterar i anslutning till den dubbla konstruktionen en annan lösning, vars närmare innebörd torde kunna utvecklas på följande sätt. KAL reglerar knappast ensam skadeståndspåföljderna av ett kontraktsbrott från en arbetstagares sida rörande en fråga som är reglerad i kollektivavtal, t. ex. frågan om vårdnadsplikten, ty ett sådant brott är inte blott ett kollektivavtalsbrott utan också ett brott mot det personliga avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid ett brott mot personligt avtal är skadeståndet inte begränsat till 200 kronor, och därför bör tjänstemannen, när vårdnadsplikten är inskriven i kollektivavtalet, kunna dömas till mer än 200 kronor i skadestånd. Schmidt upplyser inte om, vilken domstol som skall utdöma skadeståndet i den del detta överstiger 200 kronor. Kanske menar han AD — och närmar sig därigenom Fagerholms linje — när han säger, att man inte kan anta "att skadeståndet alltid skall vara begränsat till 200 kronor särskilt som denna begränsning tillkom främst med tanke på att skadestandsreglerna hade sin egentliga betydelse vid brott mot fredsplikten".

En kritiker, Sture Petrén, har gått in på rättspraxis' ståndpunkt ifråga om 200-kronors-regelns räckvidd. Vid disputationen i maj 1948 gjorde han i detta avseende en anmärkning mot min avhandling: jag hade hävdad, att AD aldrig kunde döma ut mer än 200 kronor i skadestånd vid kollektivavtalsbrott, utan att nämna, att AD i en dom, 46: 49, faktiskt dömt ut 253 kronor i skadestånd av enskild arbetstagare för brott mot vårdnadsplikten². Såsom i andra upplagan av avhandlingen antyds,³ svarade jag Petrén, att jag tolkat utgången i målet som ett förbiseende från AD:s sida. Sedermera framkom, att AD i en annan dom, 47: 66, ålagt en kapellmästare 280 kronor i skadestånd, för att han underlåtit att full-

¹ I Juridiska fakultetens i Uppsala protokoll den 31 maj 1948. Uttalandet är citerat i sin helhet sid. 68 och närmare kommenterat sid. 69 f.

² Domen är omnämnd i Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 2 början. Se vidare nedan sid. 90 not 9.

³ S. 144 n. 1.

göra ett kontrakt om engagement. Domen gavs under senare halvåret av år 1947 men nådde publicitet först sedan avhandlingen kommit i tryck. Om tolkningen av dessa domar, som inte själva förklarar, varför en avvikelse från 200-kronors-regeln skett, har sedan polemik uppstått.⁴

I detta sammanhang kan slutligen omtalas, att 200-kronors-regeln blivit uppmärksammas, när propositionen till den nyligen antagna lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar utarbetades under hösten år 1948. Direkt nämns regeln dock endast i ett remissutlåtande av LO om forum för mål rörande denna lag.⁵

Landsorganisationen har därmed icke tagit ställning till den omtvistade frågan, huruvida den nyssnämnda maximeringsregeln (dvs. 200-kronors-regeln) bör tillämpas å mål av den karaktär, varom här är fråga; med hänsyn till grunderna för denna regel torde viss tvekan kunna råda i detta avseende.

3. Vid en diskussion om 200-kronors-regeln nödgas man i förhållandevis stor utsträckning ta ställning till omstridda spörsmål om juridisk metod och terminologi. Det torde därför vara påkallat att i korthet ange den syn på några av dessa spörsmål, som präglar denna skrift.⁶

Rättsvetenskapsmannens metod innebär vanligen att han tillämpar i princip samma *lagtolkningsteknik*⁷ som domaren. Står rättsvetenskapsmannen nu inför ett juridiskt problem med flera tänkbara lösningar, såsom problemet om 200-kronors-regelns räckvidd, måste han bl. a. ställa sig två frågor. Den första är, vilken eller vilka av lösningarna som är tänkbara utan en i lagstiftningsväg genomförd ändring av lagen och som därför faller inom lagtolkningens ram;

⁴ I SvJT 1949 (Petrén, s. 247 f. och s. 508 f., Bergström, s. 499). Några punkter i denna polemik skall tas upp i det följande. Petréns kritik av mitt författarskap i övrigt är av en sådan speciell karaktär, att den i stort sett torde kunna förbigås; den främsta behållningen får man ju faktiskt av några elegant turnerade giftigheter. Jfr t.ex. nedan sid. 72 not 8 samt även häradsbövding Einar Holm i TSA 1949, s. 149.

⁵ Prop. 1949 nr 101, s. 93.

⁶ Jag hoppas att i annat sammanhang få återkomma med en utförligare redogörelse för hur modern rättsvetenskap enligt min mening bör arbeta. Jfr Bergström i SvJT 1949, s. 504.

⁷ "Lagtolkning" är den gängse termen, även om "rättstolkning" kanske är en adekvatare benämning.

denna ram är icke sällan så vid, att den ger utrymme åt flera lösningar. Den andra frågan blir sedan, vilken lösning inom ramen som bör äga företräde. Man kan säga, att problemet om 200-kronors-regelns räckvidd i huvudsak kan lösas på fyra olika sätt: att regeln är generell — tvingande, generell — dispositiv, begränsad — tvingande och begränsad — dispositiv. Man kan med visst fog fråga sig, om samtliga alternativ eller om blott tre, två eller ett av alternativen faller inom lagtolkningens ram. Har man antagit, att åtminstone två alternativ faller inom ramen, uppstår spørsmålet, vilket av dessa två alternativ som bör föredras.

Hur avgör man vilka lösningar som faller inom lagtolkningens ram och vilken lösning av flera inom ramen som bör föredras? Avgörandet kan inte ske genom en rent "teoretisk"⁸ operation, så att resultatet kan betecknas som sant eller falskt. Härmed är givetvis icke sagt, att den juridiska argumentationen saknar teoretiska moment; sådana är t. ex. lagstiftarnas avsikt med ett stadgande och domarnas faktiska sätt att resonera i en viss dom. Värderingarna har emellertid ett större spelrum inom lagtolkningstekniken än många är benägna att tro. Lagtolkningstekniken arbetar dels med mera "bundna" argument, såsom lagens ordalydelse, lagstiftarnas avsikt, rättspraxis, sedvana eller allmän uppfattning på arbetsmarknaden, dels med ändamålssynpunkter som kan väljas friare⁹, även om de dock på något sätt måste anknyta till allmänna principer inom rättsregelsystemet eller andra i samhället godtagna värderingar. De "bundna" argumenten kan ingalunda användas utan värderingar. Man kan i vissa fall ha olika värderingar om innebörden av dylika argument, t. ex. om den språkliga betydelsen av de ord, som ingår i 200-kronors-regeln. Olika värderingar kan förekomma om de "bundna" argumentens inbördes rangordning och om förhållandet mellan "bundna" argument och "friare" ändamålssynpunkter. Givetvis kommer värderingarna tydligast till synes, när man använder "friare" ändamålssynpunkter. Ehuru dessa självfallet har det största utrymmet vid lagstiftning, spelar de ändå en viktig roll vid lagtolkning, särskilt när några "bundna" argument inte står till buds eller icke ger något bestämt utslag samt överhuvudtaget som ett

⁸ Om terminologin se Bergström i SvJT 1949, s. 505.

⁹ Till skillnad från de ändamålssynpunkter, som kan utläsas direkt ur lagmotiven.

korrektiv mot "opraktiska" lösningar. Det synes mig väsentligt, att man, så långt det är möjligt, redovisar de ändamålssynpunkter, med vilka man faktiskt opererar, istället för att dölja dem under täckmanteln av en konstruktion eller fiktion; använder man det sist nämnda tillvägagångssättet ger man lätt ett sken av större "objektivitet" åt en lösning än vad denna i verkligheten äger. Överhuvudtaget måste man beakta, att olika jurister med olika värderingar kan komma fram till skilda lösningar av t. ex. 200-kronors-regelns problem utan att någon kan göra anspråk på att hans lösning från teoretisk synpunkt är riktigare än andras¹; sådana anspråk görs dock icke sällan gällande. Det hävdas också ibland felaktigt, att det *måste* finnas *en* lösning, som är riktigare än andra.²

Rättsvetenskapsmannen kan emellertid alternativt använda en annan metod än att själv direkt tillämpa lagtolkningstekniken, nämligen att framställa hypoteser om hur domarna i visst fall kommer att tillämpa lagtolkningstekniken. Härvid kan han på en omväg nå resultat av större teoretisk halt än enligt föregående metod. Säkra teoretiska resultat uppnår man emellertid framförallt vid problem utan nämnvärd svårighetsgrad, t. ex. när man frågar sig hur domstolen kommer att handla i visst fall, varom föreligger stadgad rättspraxis. När praxis icke är stadgad och när det samtidigt föreligger ett problem av mer kvalificerad beskaffenhet, blir hypoteserna ofta högst ovissa och kommer därför att sakna större teoretiskt värde. Särskilt bör uppmärksammas, att domarnas framtida ställningstagande till problem av denna art kanske påverkas av det intryck som rättsvetenskapsmannens argumentation gör. Detta intryck kan dock näppeligen beräknas i förväg med någon säkerhet av rättsvetenskapsmannen. Under alla förhållanden fordras för denna metod en god kännedom om domarnas sätt att värdera, vilken icke alltid är lätt att förvärva³.

Det brukar sägas, att huvuduppgiften för en rättsvetenskaplig framställning är att behandla t. ex. 200-kronors-regeln enligt *gällande rätt*. Mot bakgrunden av det tidigare sagda framstår en så

¹ Jfr t. ex. skiljaktiga meningar i HD.

² Vad som härvid är det principiellt riktiga står nog oftast klart, men det brister i konsekvens vid tillämpningen.

³ Icke minst S. Petrén's ovan (sid. 14 not 4) nämnda artiklar visar, hur vanskligt det är att finna en för både teoretiker och praktiker godtagbar formel för förtroendefull samverkan.

angiven huvuduppgift som oklar. Uppgiften kan innebära blott och bart, att framställningen är *lagtolkningsmässig* (de lege lata) och inte *lagstiftningsmässig* (de lege ferenda), dvs. att endast sådana lösningar diskuteras, som faller inom lagtolkningens ram. Men, menar man, likaväl som domaren inte kan underlåta att välja mellan flera lösningar inom lagtolkningens ram kan inte heller rättsvetenskapsmannen framställa gällande rätt som något alternativt. Om det icke alternativa svar som man vill ha, kallas *gällande rätt*, får man lätt det felaktiga intrycket, att denna lösning är särskilt förbindande och "riktigare" än andra. Rättsvetenskapsmannen kan emellertid inte ange något annat än, antingen den lösning som han på grund av sina värderingar föredrar, när han tillämpar lagtolkningstekniken, eller den lösning, som, enligt vad han förmodar, domarna i framtiden kommer att ansluta sig till. Av nämnda skäl kommer jag i fortsättningen icke att använda uttrycket *gällande rätt*. När missförstånd kan uppkomma, anger jag, om en viss lösning av ett problem är en prognos om domarnas framtida handlingssätt eller min egen rekommendation; det senare och ojämförligt vanligare fallet markeras ofta genom formuleringar sådana som att en viss regel "bör anses vara dispositiv". Mer emfatiska ordalag, t. ex. att en regel "säkerligen är", "är" eller "torde vara" dispositiv, markerar, att jag anser det troligast, att det råder överensstämmelse mellan min egen rekommendation och domarnas framtida handlingssätt.⁴

⁴ Häri inbegripes ofta även uppfattningen hos andra sakkunniga.

KAP. I.

Den praktiska betydelsen av 200-kronors-regeln.

1. Skall man fixera den praktiska betydelsen av 200-kronors-regeln, kan man lämpligen börja med att undersöka vissa kollektivavtalsbestämmelser, nämligen sådana, som i praktiken skulle kunna medföra skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare till högre belopp än 200 kronor, under förutsättning att någon 200-kronors-regel icke alls ingick i KAL.¹

Bland sådana bestämmelser står stadganden om *fredsplikt* i förgrunden. Att brott mot fredsplikten kan medföra skadeståndsskyldighet till avsevärda belopp inses utan vidare. Kollektivavtalen innehåller vanligen KAL:s minimibestämmelser om fredsplikt samt klausuler om när stridsåtgärder icke får vidtas utan föregående förhandling. Ofta tillkommer de speciella fredspliktsreglerna i det s. k. Huvudavtalet.

Brott mot fredsplikten är samtidigt ofta ett brott mot *lydnadsplikten*. Det senare avtalsbrottet innefattar dock även individuell arbetsvägran. Lydnadsplikten inskräps genom avtalsbestämmelser sådana som att det åligger arbetstagaren att utföra allt arbete, som arbetsgivaren påfordrar och som det enligt avtalet åligger honom att utföra. En annan vanlig formulering är den, att arbetstagaren är skyldig att noga rätta sig efter arbetsgivarens order och föreskrifter. Man kan vidare hänvisa till bestämmelser som förekommer i de flesta tjänstemannaavtal och som reglerar tjänstemannens arbetsplikt vid konflikt mellan arbetsgivaren och andra arbetstagare vid företaget.² Skada på grund av individuell arbetsvägran kan stundom överstiga 200 kronors värde, särskilt vid arbetsvägran från arbetstagare i ansvarsfullare befattningar.

¹ Den följande översikten grundar sig på en genomgång av några hundratal tryckta kollektivavtal, bland dem de flesta riksavtal.

² T. ex. verkstadsavtalet, arbetsledare, § 7, verkstadsavtalet, tjänstemän § 7.

Ett avtalsbrott, som nära sammanhänger med individuell arbetsvägran, är temporär *förfallolös frånvaro* från arbetet. Som påföljd upptar många avtal fixerade skadestånd, som uttas i form av löneavdrag och icke sällan skall tillfalla någon kassa med ändamål att främja arbetstagarnas sociala intressen.³ Skadestånd till högre belopp än 200 kronor torde endast kunna komma ifråga i enstaka fall, såsom då medlemmarna i ett musikkapell uteblir från tjänstgöring.

Kollektivavtalen är med ganska få undantag försedda med *uppsägningsbestämmelser*. Brott mot sådana bestämmelser utgör uppenbarligen också en form av förfallolös frånvaro. Skadeståndspåföljden av brott mot bestämmelserna är synnerligen ofta reglerad i avtalen i huvudsak på något av följande fyra sätt, nämligen att arbetstagaren går förlustig 1) inestående lön⁴, 2) inestående lön av viss art, t. ex. andel i ackordsöverskott⁵, 3) inestående lön motsvarande lönen för den del av uppsägnings tiden, som inte har iakttagits⁶, 4) inestående lön motsvarande högst en avlöningsperiod eller annan liknande tidrymd⁷. Ganska sällsynta är bestämmelser, som ger arbetsgivaren en uttrycklig rätt att erhålla skadestånd utöver inestående lön⁸. Skadeståndsskyldighet för brott mot uppsägningsbestämmelser kan uppgå till relativt höga belopp, t. ex. när en tjänsteman med en eller flera månaders uppsägnings tid och en avlöningsperiod på en månad lämnar sin anställning utan att iakttä uppsägnings tiden.

³ T. ex. textilarbetsavtalet, gemensamma ordningsföreskrifter, mom. 3 och 13. Även vid brott mot uppsägningsbestämmelser skall skadestånd icke sällan tillfalla dylika kassor.

⁴ T. ex. De Erkända Sjukförsäkringsorganisationerna — Försäkringsfunktionärernas Förbund, § 2 mom. 5, tobaksavtalet, arbets- och ordningsregler, § 10, avtal för skindustrin, normalfabriksordning, § 2.

⁵ T. ex. byggnadsavtalet, § 4 g. Den förverkade andelen skall tillfalla de arbetare, som slutfört ackordsarbetet.

⁶ T. ex. Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation — Försäkringstjänstemannaförbundet, kontorspersonal, kap. III, § 3, Bankernas Förhandlingsorganisation — Bankmannaförbundet, tjänstemän, § 16.

⁷ T. ex. Handels Arbetsgivareorganisation — Handelstjänstemannaförbundet, tjänstemän i grosshandeln, allmänna bestämmelser, § 3 mom. 4, jordbruksavtalet, § 2 mom. 5.

⁸ Jfr dock avtal för restaurangmusiker, normalkontrakt, § 8, herrfrisöravtalet, § 6 (se ADD 48: 15, s. 100).

Bestämmelser om *vårdnadsplikt*⁹ är vanliga i kollektivavtal. Det förhållandet att de sällan kommer under AD:s bedömning får inte förleda till en motsatt uppfattning. Vårdnadsplikten intas, aningen i kollektivavtalets huvudtext, t. ex. under rubriken arbetstagares allmänna skyldigheter, eller också — vilket är vanligare — i särskilda ordningsregler, som bifogas kollektivavtalet och i regel torde ha samma rättsliga betydelse som vanliga kollektivavtalsregler.¹ Ibland anges endast själva vårdnadsplikten utan hänvisning till påföljden av att förpliktelsen åsidosätts, t. ex.:

Det åligger arbetare att... med omsorg och aktsamhet handhava vagnar och material samt noga rätta sig efter arbetsgivarens och myndigheternas föreskrifter.²

Ibland nämns även påföljden, t. ex.:

Den som genom uppenbar vårdslöshet eller försumlighet skadar eller bortslarvar materialier, inventarier eller andra föremål, är ansvarig härför och skyldig att ersätta skadan eller förlusten.³

Skadeståndsansvar torde oftast inträda redan vid vanlig vårdslös-

⁹ Med vårdnadsplikt menar jag, vilket framgår av det följande, arbetstagarens plikt att på ett lojalt sätt vårda sig om arbetsgivarens ekonomiska intressen, såväl när det är fråga om att vårda rent materiella ting, t. ex. maskiner eller bilar, som när det är fråga om att tillse, t. ex. att fordringar blir indrivna eller att arbetsgivarens good will hos kundkretsen blir bevarad (jfr bl. a. sid. 64 efter not 7). Detta vårdnadspliktsbegrepp, som enligt min mening är det mest ändamålsenliga, innefattar alltså vad som ibland kallas "omsorgsplikt" (jfr Fagerholm enligt citat ovan sid 12) samt möjligen också vissa delar av vad som med ett mycket oklart och även något föråldrat uttryck har kallats "trohetsplikt" (jfr t. ex. Fagerholm 3, s. 17 f.) Andra delar av "trohetsplikten" kommer till synes vid behandlingen av konkurrensförbud, diskretionsplikt och rätten till arbetstagares uppfinningar. En närmare analys av vårdnadsplikten — och "trohetsplikten" — kan inte här företas och torde sakna större principiell betydelse för detta arbetes huvudproblem. — Jfr även sid. 34—35 vid not 9—2 samt sid. 64 not 8.

¹ Jfr dock sid. 21 not 5 (2). — Vårdnadsplikten är ofta uttalad blott beträffande ett mer begränsat område än det ovan not 9 nämnda, såsom rent materiell egendom.

² Detta är en vanlig formulering inom åkerifacket. Se t. ex. ADD 47: 34, s. 220.

³ Restaurangavtalet, § 8 mom. 5.

het⁴, men icke sällan uppställs krav på uppenbar⁵, bevislig⁶ eller grov⁷ vårdslöshet. I enstaka fall kan man finna en bestämmelse om att arbetsgivaren

ansvarar för skador, som under tjänsteutövning uppstått å bolagets (dvs. arbetsgivarens) material eller annans liv och egendom.⁸

En och annan gång förekommer strängare ansvar för arbetstagar-
ren. Enligt ett kollektivavtal är således livförsäkringsinspektörer ansvariga för 15 % av redovisningsbrist hos underlydande ombud⁹ och enligt ett annat ansvarar affärsföreståndare för hälften av kredit till vissa insolventa kunder.¹

Ersättningsskyldighetens omfång anges sällan till något annat än "skadan", ehuru dock någon gång procent- eller bråkdelar av skada används.²

Relativt ofta stadgas, att skadestånd för brott mot vårdnadsplikten får uttas genom löneavdrag.³ I enstaka avtal föreskrivs, att skadeståndets storlek skall bestämmas av arbetsledningen i samråd med vederbörande arbetare.⁴

Det ligger i öppen dag, att det vid brott mot vårdnadsplikten kan uppstå skador till belopp, som betydligt överstiger 200 kronor. Vilka konsekvenser i skadeståndshänseende kan inte följa t. ex. av ett stadgande i verkstadsavtalets s. k. gemensamma verkstadsregler⁵:

⁴ T. ex. verkstadsavtalet, gemensamma verkstadsregler, mom. 4, järnbruksavtalet, § 11, textilarbetaravtalet, gemensamma ordningsföreskrifter, mom. 5, bryggeriavtalet, allmänna ordningsföreskrifter, mom. 11, avtal för kemisk-tekniska branschen, ordningsregler, mom. 6, avtal för SJ:s omlastningsarbetare, § 5 mom. 3.

⁵ T. ex. restaurangavtalet ovan sid. 20 vid not 3, avtal för biografmaskinister, m. fl., prot. ant., mom. 11.

⁶ T. ex. smidesverkstadsavtalet, § 13 mom. 2, urmakeriavtalet, prot. ant. 2.

⁷ T. ex. avtal för träindustrin, § 13 mom. 7, avtal för SJ:s biltrafikrörelse, § 14 mom. 5.

⁸ Avtal för Stockholms Spårvägar, allmänna bestämmelser, § 5 (mom. 21).

⁹ Avtal för Livförsäkringsbolaget Framtiden, ordinarie inspektörer, § 8.

¹ Lantbrukarnas Mjölcentral, Pååls Försäljningsaktiebolag — Handelsarbetareförbundet, prot. ant., mom. 2.

² Se t. ex. ovan not 9 och 1.

³ T. ex. verkstadsavtalet, gemensamma verkstadsregler, mom. 7, samt textilarbetaravtalet, gemensamma ordningsföreskrifter, mom. 5, enligt vilket 1/6 av skadeståndet skall avdras vid varje lönetillfälle.

⁴ Pappersmasseavtalet, § 12 mom. 5.

⁵ Mom. 4. Det torde dock icke vara helt obestritt, att dessa regler utgör kollektivavtalsinnehåll.

Samtliga maskiner, verktyg, materialier och fabrikat liksom annan verkstadens egendom skola av arbetarna med omsorg och aktsamhet handhavas, och är arbetaren ansvarig för skador och fel, vilka uppkomma genom hans försumlighet eller vårdslöshet.

Påpekas bör dock, att arbetstagare i arbetsledande ställning — vilka ju uppenbarligen löper särskilt stora skadeståndsrisker — i stor utsträckning saknar bestämmelser om vårdnadsplikt av vanligt slag i sina kollektivavtal.⁶

En grupp av bestämmelser reglerar arbetstagarens förhållande till utomstående.

Inom vissa, huvudsakligen hantverksbetonade yrken förekommer ömsesidiga *organisationsklausuler*, såsom inom urmakeri-, måleri-, skorstensfejeri- och frisörfacken.⁷ Skadeståndets belopp vid brott mot organisationsklausul är någon gång fixerat, såsom inom urmakerifacket, där ett "vite" om 200 kronor är uppställt; enligt uppgift torde beloppet vara fixerat under hänsynstagande till 200-kronors-regeln.⁸ Även om det är svårt att uppskatta skadan av att en organiserad arbetstagare tar anställning hos en oorganiserad arbetsgivare, torde det dock i vissa fall vara nödvändigt, att skadestånd för dylikt avtalsbrott sätts till högre belopp än 200 kronor, om man vill vinna, att organisationsklausulen verkligen efterlevs.⁹

Sådana *konkurrensklausuler*, som inskränker arbetstagarens rätt att fritt ta anställning efter den hittillsvarande anställningens slut, har hittills icke så ofta intagits i kollektivavtal, men exempel finns. Ett kollektivavtal mellan ett flygbolag och dess flygbefäl ålägger arbetstagarna att utge ett skadestånd på 25.000 kronor, för den händelse de inom viss tid efter erhållen befordran övergår till annat företag, där deras inom flygbolaget förvärvade kunskaper kan ut-

⁶ Sådana förekommer dock, t. ex. Allmänna Arbetsgivareföreningen — Industritjänstemanna-Förbundet, tjänstemän vid slakteriföretag, § 7 (ansvarighet för anförtrödd materiel). — Jfr även ofta förekommande bestämmelser om att tjänstemän skall noga bevaka och iakttä arbetsgivarens intressen samt iakttä sparsamhet med de företagets tillgångar han handhar (t. ex. i verkstadsavtalet, tjänstemän, § 2).

⁷ Urmakeriavtalet, § 9 a, måleriavtalet, § 11 h, skorstensfejeriavtalet, § 1, herrfrisöravtalet, § 3 mom. 8.

⁸ Urmakeriavtalet, § 9 d.

⁹ En annan sak är att en dylik organisationsklausul ibland kan komma i strid med grunderna för avtalslagen § 38. Se Kollektivavtalslagen, s. 82 n. 8.

nyttjas. Skadeståndet betecknas som "ersättning för utbildningskostnader".¹

Inom några yrken finner man avtalsbestämmelser, som förbjuder arbetstagarna att själva uppträda som arbetsgivare, i varje fall i konkurrens med egen eller andra arbetsgivare.² Inom vissa andra fack förekommer bestämmelser om att arbetstagaren icke får utföra arbete för annan arbetsgivares räkning. I ett avtal för försäkringsombud³ heter det t. ex.:

Ombud äger icke utan anstaltens skriftliga medgivande avsluta anställningsavtal med annat försäkringsföretag eller att tillföra annat företag försäkring eller upplysning under någon form.

I ett annat avtal stadgas även om påföljderna:

Visar det sig, att försäljare samtidigt representerar annan firma, har arbetsgivaren rätt att omedelbart avskeda honom och innehålla å kautionkontot inestående medel.⁴

I det "normalkontrakt", som ingår i avtalet för restaurangmusiker, finns i § 3 följande bestämmelse:

Kapellmästare förbinder sig för egen och övriga kapellmedlemmars del att icke utan föregående skriftlig tillåtelse av arbetsgivaren under kontraktets giltighetstid medverka vid andra musikaliska tillställningar av offentlig natur. Under... månader före detta kontrakts ikraftträdande må varken kapellmästaren eller kapellets medlemmar offentligen utföra musik på den ort, detta kontrakt avser, eller dess närmaste grannskap.

Otvivelaktigt kan det vid överträdelse av nu nämnda fall av konkurrensförbud uppkomma skadeståndsanspråk, som betydligt överstiger 200 kronor.

¹ Aerotransport — Flygbefälsföreningen, flygkaptener, flygstyrmän, § 9. — Vidare bör i detta sammanhang nämnas, att SAF har träffat överenskommelser med Industritjänstemanna-Förbundet och Arbetsledareförbundet om konkurrens-klausuler. Dessa överenskommelser har emellertid endast formen av rekommendationer från organisationerna till medlemmarna om vilket innehåll konkurrensklausuler i personliga avtal bör ha. Bl. a. rekommenderas, att viss ersättning skall utgå till arbetstagaren, för det att han iakttar konkurrensförbudet.

² Se avtal för isoleringsbranschen, prot. ant. till § 10, samt t. ex. ADD 35: 80, 81. Jfr även bleck- och plåtslageriavtalet § 1.

³ Försäkringsanstalten Samarbete — Samarbetes Ombuds Centralorganisation, § 11. mom. 6.

⁴ Elektrolux Svenska Försäljnings A/B — Handelstjänstemannaförbundet, § 3 mom. 6.

I nära samband med närmast förut behandlade bestämmelser står stadganden om *diskretionsplikt*. Dylåka stadganden, som icke är ovanliga, innebår ofta en utvidgning av det förbud mot obehörigt användande eller yppande av yrkeshemligheter m. m., som framgår av lagen om illojal konkurrens. En betydelsefull föreskrift om diskretionsplikt förekommer i de olika avtal om företagsnämnder, som under de senaste åren har slutits. Jag citerar avtalet mellan SAF och LO om företagsnämnder § 31:

Ledamot och suppleant i företagsnämnd eller företagsombud må icke yppa eller använda sig av tekniskt eller ekonomiskt förhållande, varom han i denna sin befattning erhållit kännedom och som han vet vara yrkes- eller affärshemlighet eller mot vars yppande arbetsgivaren gjort särskilt förbehåll.

— — —

Protokollsanteckning.

Det är förutsatt, att vad i 31 § första stycket stadgas skall gälla även för det fall, att vederbörande frånträder sin anställning vid företaget.

Brott mot denna paragraf skall enligt § 28 upptas av den s. k. arbetsmarknadsnämnden som skiljenämnd. Det framgår av en protokollsanteckning till § 28, att denna skiljenämnd skall tillämpa KAL:s skadeståndsregler "med en viss försiktighet".⁵ Det torde inte kunna förnekas, att avtalsbrott av detta slag kan ge upphov till anseuåliga skadebelopp.

Skadeståndskrav av icke oväsentlig storleksordning torde även kunna göras gällande vid brott mot andra liknande bestämmelser i kollektivavtal. Sålunda föreskriver många tjänstemannaavtal full diskretion såväl inåt som utåt rörande företagens angelägenheter, såsom prissättningar, kalkyler, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.^{5a} Man kan vidare hänvisa till avtal, där kontorspersonalen hos fackföreningar är förbjudna att lämna upplysningar om organisationens handlingar, beslut eller överläggningar,⁶ och vidare till avtal, där typografer är skyldiga att iaktta strång diskretion angående manuskript m. m.⁷ och där statister är förpliktade att icke genom inter-

⁵ Jfr Odholm, s. 51.

^{5a} Se t. ex. verkstadsavtalet, tjänstemän, § 2, byggnadsavtalet, arbetsledare, § 2 mom. 1.

⁶ Handelsarbetareförbundet — samma förbunds avd. 61 i Malmö, § 1 mom. 5.

⁷ Avtal för boktryckerier, § 11.

vjuer eller annorledes lämna pressen eller annan uppgifter, som berör producentens verksamhet.⁸

Rätten till arbetstagares uppfinningar har reglerats dels genom kollektivavtal, dels nyligen även genom lag.⁹ Enligt överenskommelse mellan SAF och Industritjänstemanna-Förbundet skall de avtalsslutande organisationerna verka för att vissa regler i detta ämne intas i kollektivavtal, tjänstereglementen eller enskilda anställningsavtal. Reglerna, som har intagits i ett antal kollektivavtal,¹ innehåller bl. a. att en uppfinning, som faller inom ramen för tjänstemannens tjänst eller särskilda uppdrag, skall vara arbetsgivarens egendom och anmälas till arbetsgivaren, och att en uppfinning, som ej är gjord i tjänsten men som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall hembjudas till arbetsgivaren. Om arbetstagaren i strid med dessa regler försäljer sin uppfinning till en utomstående, kan arbetsgivaren uppenbarligen komma att vidkännas avsevärd skada. Avtalet upptar inga särskilda skadestandsregler. Tvister skall i normala fall hänskjutas till särskild skiljenämnd, "Industrins uppfinnarnämnd", och domstol, dvs. AD,² skall endast anlitas när särskilda skäl härför föreligger.

Av intresse för vårt ämne är också ett antal mera speciella bestämmelser i enskilda kollektivavtal. Bland dessa bestämmelser skall dock endast en nämnas, som förekommer i tidningsbranschens avtal. Genom särskilda huvudavtal är fullständig arbetsfred garanterad mellan tidningsutgivare och typografer under viss längre tid, f. n. fem år.³ Dessutom har organisationerna slutit vanliga kollektivavtal, dvs. avtal, som innehåller lönebestämmelser m. m., på kortare tid. Utlöper dessa senare avtal utan att kontrahenterna har kunnat enas om nya avtal, skall — enligt huvudavtalet — frågan om de nya avtalen avgöras av en skiljedomstol.⁴ Som garanti för att dessa långtgående fredspliktsbestämmelser blir följda, har stränga skadestandsbestämmelser stadgats. I första hand är givetvis organisationerna skadeståndsskyldiga; skadestandsbeloppet skall i brist

⁸ Film- och Biografföreningen — Teaterförbundets Fackorganisation, statister, § 8.

⁹ Lag 18 juni 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar.

¹ T. ex. verkstadsavtalet, tjänstemän.

² Jfr Prop. 1949 nr 101, s. 85 f.

³ Tidningsavtalet, typografer, huvudavtal, § 9.

⁴ Tidningsavtalet, typografer, huvudavtal, § 3.

på åsämjande bestämmas av skiljemän enligt lag. Men även de enskilda medlemmarna har en subsidiär skadeståndsskyldighet:

Skulle tillgång saknas till gäldande av skadestånd, ådömt endera av de båda organisationerna såsom sådan för brott mot detta avtal, må sådant skadestånd uttagas, av Tidningarnas Arbetsgivareförening genom avdrag å avlöningarna för samtliga hos föreningens medlemmar anställda medlemmar av Svenska Typograf-förbundet i förhållande till åtnjuten avlöning, samt av Typograf-förbundet hos Tidningarnas Arbetsgivareförenings särskilda medlemmar i förhållande till antalet hos envar av dem anställda arbetare över 16 år.⁵

Skulle till äventyrs en olovlig strejk av lång varaktighet inträffa, kan tydligen en enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet komma att uppgå till icke obetydliga belopp.

Sammanfattningsvis kan konstateras, att skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare till högre belopp än 200 kronor kan komma ifråga särskilt vid brott mot bestämmelser om fredsplikt, lydnadsplikt, skyldighet att iaktta bestämd arbetstid, uppsägningstid, vårdnadsplikt, organisationstvång, konkurrensförbud, diskretionsplikt samt rätten till arbetstagares uppfinningar.⁶ På grund av kollektivavtalens utformning med t. ex. långa uppsägningstider och långa avlöningsperioder synes framförallt tjänstemännen löpa risken att drabbas av dylik skadeståndsskyldighet.

2. Hur förhåller det sig i praktiken med den skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare, varom nu har talats?

AD:s praxis uppvisar ett förhållandevis ringa antal fall, då skadeståndstalan överhuvudtaget har förts mot enskild arbetstagare. De flesta fallen avser olovlig stridsåtgärd. Individuell arbetsvägran har visserligen påtalats i åtskilliga fall, men vanligen har skade-

⁵ Tidningsavtalet, typografer, avdelning V (förhandlingsordning) p. 76. Enligt huvudavtalet § 5 skall avdelning V inflyta oförändrad i alla kollektivavtal, som sluts under huvudavtalets giltighetstid.

⁶ Skadestånd kan utgå även på grund av brott mot KAL eller mot icke uttryckliga bestämmelser. Se nedan kap. 2. Jfr även att den för KAL säregna skadeståndsformen "skadestånd för avtalsbrott" i princip kan utgå vid alla kollektivavtalsbrott. Se Kollektivavtalslagen, s. 149 f. Skadestånd för avtalsbrott till belopp inemot 200 kronor torde dock endast i undantagssituationer ådömas enskild arbetstagare utan särskild avtalsstipulation. — Påpekas bör, att 200-kronorsregeln icke har upptagits i några andra lagar, varför AD icke skall tillämpa maximeringsregeln vid tillämpning av exempelvis FFRL.

ståndstalan därvid förts mot föreningen. Brott mot uppsägningsbestämmelserna har beivrats i några mål från senaste år. Skadestånd för brott mot vårdnadsplikten har inte påyrkats fristående utan blott kvittningsvis mot lönekrav från arbetstagaren. Skadestånd för brott mot organisationsklausul, konkurrensklausul eller liknande bestämmelser har utdömts några gånger.⁷ Skadeståndskrav på högre belopp än 100 kronor är icke särskilt vanliga, direkta krav på belopp över 200 kronor ytterst ovanliga. Skadeståndsbelopp på 100 kronor och därutöver har utdömts i ungefär tjugo fall, belopp över 200 kronor, som tidigare nämnts, i två fall.⁸ Såvitt jag har funnit, har AD blott i två domar uttryckligen omnämnt 200-kronors-regeln.⁹ I några mål har arbetsgivarparten förklarat, att den med hänsyn till 200-kronors-regeln begränsade sina krav;¹ i ett mål har arbetstagarparten i sin argumentation hänvisat

⁷ I följande fall (t. o. m. 1/6 1949) har AD ådömt enskild arbetstagar skadestånd:

Olovlig stridsåtgärd: ADD 30: 53, 74 b, 87, 113, 31: 42, 58, 61, 130, 32: 17, 33, 85, 33: 118, 34: 76, 79, 125—129, 182, 35: 20, 150, 36: 85, 37: 55, 93, 40: 87, 44: 34, 46: 1, 8, 48: 6, 12, 13, 61, 83. (48: 12 har dock rubricerats som brott mot lydnadsplikten. Se sid. 99 not 8).

Brott mot lydnadsplikten: 35: 107, 36: 26.

Brott mot uppsägningsbestämmelserna: 46: 71, 47: 66, 48: 15.

Brott mot vårdnadsplikten (kvittning): 39: 140, 42: 96, 46: 49.

Brott mot organisationsklausul: 34: 132, 162, 163, 36: 58, 37: 129, 38: 15, 80.

Brott mot konkurrensklausul och liknande bestämmelser: 33: 69, 34: 46, 35: 80. Sammanlagt 52 fall.

⁸ *Över 200 kr.:* ADD 47: 66 (280 kr.), 46: 49 (253 kr.)
 200 kr.: 31: 58, 33: 69, 34: 128, 182, 35: 80, 38: 15, 48: 61. Härtill kommer 32: 85 (500 kr.), 30: 113 (232 kr.), som dock avsåg avtal slutna före KAL:s ikraftträdande.

Övriga skadeståndsbelopp om lägst 100 kr.: 48: 83 (182 kr.), 46: 8 (165 resp. 110 kr.), 35: 107, 46: 71 (150 kr.), 48: 15 (144 kr.), 30: 87 (140 kr.), 35: 150 (125 kr.), 30: 74 b, 31: 61, 34: 46, 76, 40: 87, 46: 1 (100 kr.).

Sammanlagt 22 (24) fall.

⁹ ADD 34: 182, 44: 82.

¹ ADD 34: 128, 48: 61. 200-kronors-regeln torde även ha beaktats på arbetsgivarsidan åtminstone i vissa av de mål, där arbetsgivarparten utan hänvisning till regeln yrkat 200 kronors skadestånd, ehuru blott ett lägre belopp dömdes ut (33: 69, 34: 46, 35: 80, 37: 129, 38: 80, 46: 71, 48: 15). I 38: 15 yrkade arbetsgivarparten 200 kronors skadestånd i enlighet med den ovan angivna bestämmelsen i urmakeriavtalet (se sid. 22 vid not 8).

till regeln.² Även skadeståndstalan vid allmän domstol för motsvarande brott mot personligt avtal torde vara sällsynt, i varje fall talan, som fullföljs till högre instans. Vidare är av inhämtade upplysningar att döma relativt få fall kända, då skiljenämnd, som tillsatts enligt stadgande i kollektivavtal, har ålagt enskild arbetstagare skadestånd. I ett antal fall har förhandlingar mellan huvudorganisationer lett till att enskild arbetsgivare förklarats skadeståndsskyldig för brott mot kollektivavtal. Motsvarande förfarande beträffande enskild arbetstagare torde vara sällsyntare.³

Det ojämförligt vanligaste fall, då arbetstagares skadeståndsskyldighet utkrävs, är, då arbetsgivaren enligt avtal har rätt att göra löneavdrag; sådan rätt förekommer, som tidigare nämnts, bl. a. vid förfallolös frånvaro, vid brott mot uppsägningsbestämmelser och mot vårdnadsplikten.⁴ Avdrag för förfallolös frånvaro är vanliga men uppgår givetvis sällan till högre belopp. Avdrag för brott mot uppsägningsbestämmelserna är likaledes ej ovanliga, men icke heller dessa avdrag brukar avse några större summor. Av naturliga orsaker sker nämligen dylika avtalsbrott gärna omedelbart efter en löneutbetalning. Vad som då återstår att innehålla är för de flesta arbetstagares del blott semesterersättningen, som sällan uppgår till några avsevärda belopp. Ganska ansevärda belopp kan dock bli innehållna, om arbetstagaren går förlustig rätten till andel i ackordsöverskott. Avdrag för brott mot vårdnadsplikten förekommer ofta, men det torde inte vara vanligt, att avdragen är av någon betydande storlek.

Vad nu sagts gäller främst större privata arbetsgivare. Skadeståndsskyldigheten lär i något större utsträckning utkrävas av småföretagare samt möjligen även av statliga och kommunala verk.

Under senaste tid har försäkringsbolagen börjat lancera s. k. maskinförsäkring, varigenom arbetsgivaren kan skydda sig bl. a. mot arbetstagares vårdslösa handhavande av arbetsgivarens maskiner. I försäkringsvillkoren stipuleras regressrätt mot den skadegörande, ibland blott vid grov vårdslöshet enligt huvudregeln i för-

² ADD 44: 82, s. 552.

³ Jfr dock ADD 48: 16.

⁴ Det torde icke vara ovanligt, att löneavdrag företas även utan att rätt därtill uttryckligen är angiven i avtal.

säkringsavtalslagen, ibland även vid ringare vårdslöshet. Enligt uppgift har det hittills inte inträffat något fall, då försäkringsbolag vid maskinförsäkring gjort regresskrav gällande mot enskild arbetstagare.

Det kan nu inte råda något tvivel om att de avtalsbrott från arbetstagares sida, som leder till skadeståndskrav mot arbetstagaren, är en mycket ringa del av samtliga avtalsbrott, som medför skada för arbetsgivaren; skador till större värde än 200 kronor torde icke vara ovanliga. Motiven för arbetsgivarnas återhållsamhet beträffande skadeståndskrav är icke svårförståeliga. Det är en allmän uppfattning bland arbetsgivarna, att en skadeståndsprocess sällan lönar sig; de skadeståndsbelopp, som faktiskt kan uttvingas av en arbetstagare, anses icke täcka kostnaderna för och besväret med rättegångsförfarandet. I vissa fall, särskilt vid brott mot vårdnadsplikten, är processens utgång på grund av bevisningssvårigheterna alltför oviss. En process är också ägnad att i fortsättningen minska arbetstagarnas intresse för arbetet och för att stanna kvar i sina anställningar; av denna anledning får t. o. m. många vilda strejker passera utan ersättningskrav från arbetsgivarsidan. Någon gång anses dock den prejudicerande och allmänpreventiva verkan av en domstolsdom uppväga de menliga följderna av en process.^{4a}

Om nu hotet att få betala skadestånd är ett föga framträdande medel för att den enskilde arbetstagaren skall förmås att handla kollektivavtalsenligt, vilka medel är istället de dominerande? Om arbetsgivaren anser det nödvändigt med en kraftig sanktion mot en avtalsbrytande arbetstagare, använder han i normala fall avsked med eller utan föregående uppsägning; många kollektivavtal har detaljerade bestämmelser om när avskedande utan föregående uppsägning får ske. En annan sak är, att inte ens denna sanktion mot arbetstagares avtalsbrott är särskilt avskräckande i tider av arbetskraftsbrist. Det yttersta och kanske främsta medlet att förmå sådana arbetstagare att respektera kollektivavtalet som icke självmant gör det är att arbetstagarorganisationen ingriper och på eget initiativ eller efter anmälan från arbetsgivarsidan använder tillgängliga me-

^{4a} Dessutom kan påpekas, att det vid olovlig stridsåtgärd uppkommer en viss sanktion därigenom, att de strejkande arbetstagarna går förlustiga sin lön under tiden för arbetsnedläggelsen.

del att bringa en felande medlem till rätta. Om det förs skadeståndstalan på grund av enskild arbetstagares avtalsbrott, riktas den också i första hand mot arbetstagarens organisation, när denna anses på ett eller annat sätt ha eftersatt sin plikt som garant för att kollektivavtalet efterlevs.⁵

Att problemet om 200-kronors-regelns räckvidd hittills blivit så obetydligt uppmärksammat beror alltså i första hand på att arbetsgivarna sällan bryr sig om att resa skadeståndskrav mot enskilda arbetstagare och framförallt skadeståndskrav på större belopp. Men det finns en annan bidragande orsak. Visserligen är regeln — som nyss visats^{5a} — på intet sätt okänd, något som för övrigt inte är möjligt, eftersom den ingår i en så kortfattad och för arbetsrätten så central lag som KAL. Men den har inte på samma sätt som andra regler kommit att ingå i det allmänna medvetandet på arbetsmarknaden såsom en aktuell rättsregel annat än i samband med skadestånd för olovlig stridsåtgärd. Härpå tyder bl. a., att regeln inte har åberopats av arbetstagsidan i t. ex. ADD 46: 49 och möjligen även 47: 66⁶, och vidare att man inte kan finna några spår av att 200-kronors-regeln har uppmärksamats vid slutande av vittgående avtal sådana som avtalen om företagsnämnder och om rätten till arbetstagares uppfinningar. Även i övrigt kan det endast i undantagsfall⁷ påvisas, att 200-kronors-regeln förts på tal vid avtalsförhandlingar i samband med de kollektivavtalsbestämmelser, som i det föregående återgivits; därtill kommer, att många av dessa bestämmelser har influerat i avtalen före KAL:s tid och därefter icke varit föremål för några väsentliga ändringar eller diskussioner. Överhuvudtaget möter man, såvitt min erfarenhet ger vid handen, mera sällan någon, som ansett sig ha haft anledning att närmare reflektera över 200-kronors-regelns möjliga räckvidd.

⁵ Det är emellertid mycket oklart i vilken utsträckning förening kan åläggas skadestånd, för att den försummat sitt aktiva eller passiva ansvar för medlems avtalsbrott i annat fall än vid olovlig stridsåtgärd (Jfr Kollektivavtalslagen, s. 105 med n. 4, 107 n. 1).

^{5a} Sid. 27 med not 9, 1, 2.

⁶ Man kan dock icke helt utesluta, att arbetstagsidan någon gång underlåter att åberopa 200-kronors-regeln, därför att de begärda beloppen i och för sig anses skäliga.

⁷ Jfr sid. 27 vid not 8.

3. Om man skall fixera den praktiska betydelsen av 200-kronors-regeln, kan man emellertid inte stanna vid det nuvarande läget. Det är ingalunda säkert, att regeln i fortsättningen kommer att förbli i samma obemärkthet som hittills. Blott och bart det förhållandet, att regeln blivit föremål för offentlig diskussion, kan komma dess praktiska betydelse att växa. Det är inte omöjligt, att skadeståndskrav kommer att resas från arbetsgivarnas sida i större utsträckning och till högre belopp än tidigare på grund av faktorer, sådana som stegring av den allmänna lönenivån, kollektivavtalsformens utbredning till allt fler arbetstagargrupper med högre lön och större ekonomiskt ansvar^{7a} samt kollektivavtalsformens användning i allt flera sakliga sammanhang. Man bör även observera den tendensen, att avtalsbrott alltmer sällan sker med organisationernas goda minne. Var och en, som i pressen följer läget på arbetsmarknaden, har säkerligen lagt märke till, hurusom praktiskt taget alla olovliga strejker, som omnämns, är vilda strejker, företagna utan stöd av någon organisation. Den nämnda tendensen kan efterhand leda till att uppmärksamheten i högre grad än förut riktas på möjligheterna att utkräva skadeståndsansvar av de enskilda arbetstagarna.⁸

Det bör till slut även påpekas, att 200-kronors-regeln liksom andra lagregler kan ha en icke oväsentlig praktisk betydelse även utan att den direkt tillämpas av domstol. Endast ett mycket obetydligt antal av alla kollektivavtalstvister förs inför AD. Att det rättsliga läget beträffande 200-kronors-regelns räckvidd är klarlagt, är dock säkerligen av intresse även när tvister skall avgöras på förhandlingsstadiet eller av skiljemän; i de förhållandevís fåtaliga fall, då skiljemän har befogenhet att utdöma skadestånd, torde skiljeavtalet i regel få tolkas så, att skiljemännen åtminstone i princip skall tillämpa KAL:s skadeståndsregler.⁹ Vidare kan en utredning om 200-kronors-regeln vara till nytta vid kollektivavtalsförhandlingar om vilka påföljder för avtalsbrott som skall stadgas; härvid torde det

^{7a} Det är t. ex. inte uteslutet, att kollektivavtalsformen kan komma att utsträckas till tjänstemän med ämbetsansvar. Jfr även Kollektivavtalslagen, s. 33 n. 3 med hänvisningar.

⁸ Ett studium av rättsfallstablåen sid. 27 visar, att antalet mål, där skadestånd ådömts enskild arbetstagar, undergått viss stegring under efterkrigstiden. Det rör sig dock ännu om mycket små tal.

⁹ Jfr bl. a. ovan sid. 24 vid not 5.

ofta vara av vikt att även skapa klarhet om vilka skadeståndspåföljder som rättsligt sett är förknippade med redan befintliga kollektivavtalsbestämmelser. Kanske kan en dylik utredning bidra till att de avtalsslutande parterna strävar efter att precisera de avsedda skadeståndspåföljderna, t. ex. genom att utmärka — om 200-kronors-regeln får anses vara dispositiv — huruvida avsikten är att avtalet skall sätta lagregeln ur kraft eller icke. En sådan precisering kan vara av påtagligt värde särskilt för den enskilde arbetstagaren, så att han med någon säkerhet kan bedöma skadeståndskonsekvenserna av sitt handlingsätt i olika situationer.¹

¹ Jag är dock medveten om att preciseringar av denna art kan — på ett sätt som icke motsvarar deras betydelse i övrigt — försvåra uppgörelser om nya kollektivavtal och att de därför icke alltid anses ändamålsenliga av de avtalsslutande parterna.

Om den allmänna räckvidden av KAL:s skadeståndsbestämmelser.

Om 200-kronors-regeln är generell, är dess räckvidd i princip densamma som den allmänna räckvidden av KAL:s skadeståndsregler. Vilken denna allmänna räckvidd är, kan emellertid icke utan svårighet fastställas. Vid behandlingen av detta problem skall uppmärksamheten naturligtvis främst vara riktad på sådana "kollektivavtalsbrott"¹, som i praktiken kan medföra skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare till belopp, som gör en tillämpning av 200-kronors-regeln aktuell.

Inledningsvis bör påpekas, att för en tillämpning av 200-kronors-regeln givetvis fordras, att det verkligen är fråga om *skadestånd*. Gränsen mellan skadestånd och vissa andra påföljder av kollektivavtalsbrott kan ibland vara föremål för tvekan och måste därför beröras med några ord. Enligt en ofta förekommande kollektivavtalsbestämmelse är en arbetsgivare inte skyldig att betala fullt pris enligt ackordsprislista, om ett arbete icke är utfört på fullgott sätt och arbetstagaren inte utan ersättning avhjälpes bristen eller felet. En "prisnedsättning" av denna art synes i princip inte ha karaktären av skadestånd, lika litet som avdrag på köpeskillingen enligt köplagen § 42 för brist och fel i godset.² Gränsen mellan sådan prisnedsättning och t. ex. skadestånd för brott mot vårdnadsplikten är ibland svår att dra; detta problem kan jag dock inte närmare gå in på.³ Vidare diskuteras i "Kollektivavtalslagen" en för kollektivavtalsrätten icke oviktig skillnad mellan sådan ersättning i

¹ Se sid. 10 med not 3.

² Se Almén II, s. 16.

³ Jfr sid. 64 not 6 samt uttrycket lönereducering i Sakreg. ADD 1935—1940 beträffande 37: 98.

pengar som utgör skadestånd och sådan, som innebär fullgörande av avtalet i efterhand. Det hävdas, att fullgörande av avtalet i efterhand föreligger, då avtalet, fränsett tidpunkten, fullgörs på samma sätt som vid normal avtalsprestation.⁴ Distinktionen har huvudsakligen betydelse vid arbetsgivares men någon gång även vid arbetstagares avtalsbrott.⁵ Det bör emellertid anmärkas, att ett fullgörande av avtalet i efterhand inte föreligger blott därför, att påföljden av ett avtalsbrott skall utgå i enlighet med särskilda regler i avtalet.⁶ Om arbetsgivaren utnyttjar en avtalsenlig rätt att genom löneavdrag skaffa sig täckning för skada, som arbetstagaren vållat honom, så har han otvivelaktigt uttagit ett skadestånd. Överhuvudtaget är varje kollektivavtalsbestämd påföljd ett skadestånd, om den till sin innebörd motsvarar någon av de tre skadestandsformerna enligt KAL, dvs. "ekonomiskt skadestånd", "skadestånd för avtalsbrott" och "ideellt skadestånd"⁷; det är likgiltigt, om avtalet talar om skadestånd eller exempelvis om vite, löneavdrag, böter, plikt, "ersättning för utbildningskostnader".⁸

Sådana kollektivavtalsbrott som samtidigt utgör brott mot straffrättsliga stadganden kan här lämnas åsido. Som exempel må anföras stridsåtgärder, som har formen av personligt övergrepp eller våld, uppsåtligt (och i vissa fall⁹ även vårdslöst) skadande av arbets-

⁴ Kollektivavtalslagen, s. 146.

⁵ Om kollektivavtalet fastställer det belopp arbetstagaren skall betala för bostad, som arbetsgivaren upplåter, och arbetsgivaren vid försummelse av arbetstagaren kräver på detta belopp, är det givetvis fråga om ett fullgörelsekrav och icke om ett skadeståndskrav. — Se beträffande en annan situation ADD 30:32.

⁶ Se Kollektivavtalslagen, s. 146 n. 9.

⁷ Se om de olika skadestandsformerna Kollektivavtalslagen, s. 142 f. Som framgår av framställningen i Kollektivavtalslagen är det, för att skadestånd för avtalsbrott skall utgå, icke nödvändigt, att *skada* i egentlig mening har uppstått eller att skadan uppgår till skadeståndets belopp. Till skadestånd för avtalsbrott får därför räknas vitesbelopp, som utdöms i enlighet med stipulation i kollektivavtal (jfr ovan vid not 6). — Visserligen har rent ideellt skadestånd aldrig utdömts vid en direkt tillämpning av KAL, men ett dylikt skadestånd är fullt möjligt. Se Kollektivavtalslagen, s. 157, samt även ADD 39:79, där ideellt skadestånd torde ha utdömts, om inte kontrahenterna i avtalet friskrivit sig från skadeståndsansvar. För arbetstagares del kan man tänka sig skyldighet att utge ideellt skadestånd bl. a. vid personliga trakasserier mot arbetsgivare eller dennes arbetsbefäl.

⁸ Jfr sid. 23.

⁹ Jfr särskilt SL 19:5.

givarens egendom, förskingring av arbetsgivarens medel samt obehörigt användande eller yppande av yrkeshemlighet enligt bestämmelserna i lagen om illojal konkurrens. Dylika brott kan ju beivras vid allmän domstol, vilken säkerligen inte skall finna sig förhindrad att samtidigt med straff utdöma skadestånd i enlighet med SL:s skadestandsregler.¹ Härvid saknar 200-kronors-regeln betydelse.²

A. Allmänna frågor.

1. Ämnet för detta kapitel nödvändiggör en tämligen utförlig framställning, därför att det berör ett omfattande och i stor utsträckning obehandlat problemkomplex. Det fordrar vidare några inledande systematiska och terminologiska anmärkningar, utan vilka en diskussion icke är möjlig. Det bör understrykas, att systematik och termer i första hand är valda för att tillgodose denna framställnings speciella behov.³

De arbetsrättsliga relationerna mellan en enskild arbetsgivare och en enskild arbetstagare kan sammanfattas under benämningen *enskilt arbetsförhållande*.⁴ Endast sådana arbetsförhållanden, som reg-

¹ Av handlingarna till ett mål, NJA 1948, B nr 668, framgår, att arbetstagarer i ett dylikt fall förgäves åberopade sitt kollektivavtal.

² Det nu sagda återfinns till väsentlig del i Arbetsrättsliga spörsmål 1, otr. vers., även om man av S. Petrén's uttalanden i SvJT 1949, s. 248, lätt bibringas en motsatt uppfattning. Jfr Bergström i SvJT 1949, s. 499 n. 1.

³ Härav följer också, att ett stort antal komplikationer, som saknar direkt intresse för 200-kronors-regelns problem, har utelämnats. — För den allmänna diskussionen i litteraturen av vissa frågor, som berörs i det följande, hänvisas bl. a. till Karlgren: Studier, s. 17 f.

⁴ Jfr Kollektivavtalslagen, s. 12, 15—16. S. Petrén ogillar (SvJT 1949, s. 243) termen enskilt arbetsförhållande. I SvJT 1949, s. 508 n. 1, uttrycker han emellertid sitt gillande av termen anställningsförhållande. Det väsentliga är, att man talar om ett *förhållande* och inte om ett *avtal*, eftersom det i det enskilda arbetsförhållandet ingår, dels uttryckliga regler från två avtal, kollektivavtalet och det personliga avtalet, dels även regler, som icke är uttryckta i något avtal. Termen enskilt arbetsavtal istället för enskilt arbetsförhållande — som för övrigt närmast är ett uttryck för den dubbla konstruktionen (se sid. 67 f.) — är därför olämplig. "Anställningsförhållande" är visserligen en utmärkt term, men den är icke ända-

leras delvis av kollektivavtal, delvis av personligt avtal, kommer i fortsättningen i betraktande. I andra fall uppkommer ju inte frågan om gränsen mellan kollektivavtalsbrott och andra avtalsbrott.⁵

I det enskilda arbetsförhållandet ingår en mängd regler, som kan systematiseras efter olika för framställningen betydelsefulla synpunkter.

a) Från en synpunkt kan reglerna indelas i *primärregler* och *sekundärregler*.

När två parter träder i avtalsförhållande med varandra, förutsätter de givetvis i första hand, att avtalsförhållandet skall utvecklas utan störningar. En regel, som anger vilket handlingsmönster parterna skall följa vid en normal utveckling av avtalsförhållandet, kallar jag primärregel, t. ex. regeln "arbetstagaren skall väl vårda arbetsgivarens egendom".

Till en primärregel som den nu nämnda ansluter sig ett antal regler av viss typ, t. ex. "tvister om vårdnadspliktens innebörd och huruvida visst förfarande utgör brott mot vårdnadsplikten skall avgöras av AD" (regel om "tolkningsforum"⁶), "skadeståndskrav på grund av brott mot vårdnadsplikten skall bedömas av AD" (regel om "skadestånds- eller påföljdsforum"), "skadeståndskrav av nyss nämnt slag skall bedömas enligt KAL:s skadestandsregler". Det utmärkande för denna typ av regler, som jag kallar sekundärregler, är, att de träder i funktion först när parterna avviker från det normala handlingsmönstret vid fullgörande av avtalet. Att det icke sällan är svårt att avgöra, om en regel är primär eller sekundär, kan vi här bortse från, ty av direkt intresse för framställningen är i huvudsak blott klara typfall, som de ovan nämnda.⁷

målsenlig i en systematisk framställning, eftersom den icke omfattar sådana arbetsförhållanden, som är reglerade av kollektivavtal med beroende uppdragstagare — och alltså inte *anställda* — som parter. Jfr bl. a. Kollektivavtalslagen, s. 18 med n. 6. Så länge ingen har funnit på någon bättre term, nödgas jag därför använda "enskilt arbetsförhållande". Jfr även sid. 48 not 7.

⁵ Framställningen berör således icke det fallet — som noga måste hållas isär — att ett personligt avtal i ett *icke* kollektivavtalsreglerat enskilt arbetsförhållande hänvisar till ett kollektivavtal. Jfr sid. 72 not 8.

⁶ I *tolkning* av en regel ingår även *tillämpning* av regeln. Se Kollektivavtalslagen, s. 116 n. 9.

⁷ Termerna primärregel och sekundärregel avser ju *kompletta* regler och kan därför inte utbytas mot de vanliga — och i och för sig ganska oklara — termerna "rättsfaktum" och "rättsföljd", vilka var för sig endast avser *en del* av en

b) Från en annan synpunkt kan man skilja mellan *uttryckliga* och *icke uttryckliga* regler.

Vad som i stort sett menas med dessa termer är utan vidare klart. En uttrycklig regel i kollektivavtal är en regel, som har tillkommit genom skriftlig överenskommelse mellan kollektiva parter i enlighet med KAL § 1. En uttrycklig regel i personligt avtal är en regel, som har varit föremål för skriftlig eller muntlig överenskommelse mellan enskilda parter, dvs. enskilda arbetsgivare och arbetstagare.⁸ Andra regler, som tillämpas i ett enskilt arbetsförhållande, är icke uttryckliga.

Systematiken försvåras emellertid av vissa gränsfall; vi behöver här endast uppehålla oss vid gränsfall, som har anknytning till kollektivavtalet. Klara fall av icke uttryckliga regler är sådana som icke alls nämns i kollektivavtalet — *tysta* regler — vare sig de återgår på skriven lag, oskrivna rättsgrundsatser eller andra s. k. tysta förutsättningar.⁹ Så kan exempelvis tysta primärregler utgöras av semesterlagens bestämmelser eller den allmänna rättsgrundsatsen om arbetstagares vårdnadsplikt, tysta sekundärregler av ADL:s forumregler och KAL:s skadestånds- eller fredspliktsregler.

De nyss antydda gränsfallen mellan uttryckliga och tysta regler är av två typer. Den ena typen utgörs av *obestämda* regler. Vissa enskilda regler, som har fått plats i ett kollektivavtal, kan sägas vara så obestämda, att de icke kan räknas som fullvärdiga uttryck-

regel. — Det bör emellertid påpekas, att man kan tala om primärregler och sekundärregler, även efter det att en störning inträtt i avtalsförhållandet. Primärregeln anger därvid det normala handlingsmönster parterna skall följa för att avveckla störningen, medan sekundärregeln träder i funktion, när parterna avviker från sist nämnda handlingsmönster.

⁸ I en uttrycklig regel torde också "tolkningssfären" (Se Kollektivavtalslagen, s. 49) få inbegripas, även om gränsen mellan en regel i tolkningssfären och en icke uttrycklig regel är utomordentligt oklar. Det skulle dock föra för långt att närmare gå in på detta gränsdragningsproblem.

⁹ Det är av vikt att skilja mellan allmänna rättsgrundsatser — som inträder mera generellt, när parterna inte uttryckligen har reglerat ett förhållande, och som inte vid avtalets ingående behöver ha uppfattats av någon part — och speciella avtalsförutsättningar — som hänför sig blott till ett visst avtal och som vid avtalets ingående bör ha uppfattats åtminstone av någon part. Speciella avtalsförutsättningar kan med hänsyn till formkravet i KAL § 1 endast med stor försiktighet tilläggas rättslig betydelse. Jfr sid. 54 not 6 samt sid. 107—108. Som speciella avtalsförutsättningar kan även förekomma, att allmänna rättsgrundsatser eller lagstadganden skall eller icke skall tillämpas. Jfr t. ex. sid. 107.

liga regler, såsom möjligen regeln "arbetstagaren skall erhålla skälig lön". Den andra typen består av *osjälvständiga* regler. Det finns regler, som visserligen på ett eller annat sätt nämns i kollektivavtalet men som därigenom inte blir närmare bestämda till sin innebörd; innebörden bestäms istället av lagregler, allmänna rättsgrundsatser, sedvana m. m. En osjälvständig regel är t. ex. ett uttalande i kollektivavtal att "semester utgår enligt lag". Uttalandet har egentligen ingen självständig funktion¹, eftersom de nämnda semesterbestämmelserna skall tillämpas, vare sig uttalandet är insatt i kollektivavtalet eller icke.² Osjälvständiga regler förekommer för övrigt immanent i praktiskt taget varje kollektivavtalsregel. Om vi antar, att regeln "arbetstagaren skall väl vårda arbetsgivarens egendom" är en uttrycklig kollektivavtalsregel, så förutsätter denna regel för att förstås vissa regler av närmast allmänrättslig karaktär, såsom regler om vem som är "arbetstagare" och "arbetsgivare", vad det innebär att "väl vårda" och vad som utgör arbetsgivarens "egendom". Det torde vara praktiskt att föra dessa obestämda och osjälvständiga regler till en särskild kategori av icke uttryckliga regler vid sidan av kategorin tysta regler.

c) En tredje indelning är helt och hållet specifik för regler av kollektivavtals "natur".³ Kontrahenterna i kollektivavtalet har ju rätt att vid kollektivavtalets ingående disponera över de flesta av det enskilda arbetsförhållandets regler.⁴ Denna dispositionsrätt kan utnyttjas på olika sätt. Kontrahenterna kan reglera ett förhållande genom ett stadgande av materiell art i kollektivavtalet. En sådan *materiell* regel kan vara *tvingande*, t. ex. en bestämmelse, att arbetstagaren skall ha 125 kronor i veckan, varken mer eller mindre, eller *dispositiv*, t. ex. en bestämmelse, att arbetstagarens lön skall vara 125 kronor, om annat ej överenskomms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Mycket vanliga är blandformer, där en regel är

¹ Det har dock av rättspraxis tillagts vissa självständiga funktioner, vilka synes föga ändamålsenliga, såsom att göra KAL:s skadestandsregler tillämpliga i stället för semesterlagens. Jfr t. ex. Prop. 1945 nr 273, s. 154, särskilt det citerade remissutlåtandet av AD:s ordförande, samt vidare även Prop. 1947 nr 224, s. 57 f.

² En osjälvständig regel i personligt avtal, som återger en kollektivavtalsregel, saknar däremot i princip helt självständig funktion. Jfr vad som nedan sid. 67 f. sägs om den dubbla konstruktionen.

³ Om innebörden av detta uttryck se nedan sid. 39.

⁴ Undantagen behandlas i Kollektivavtalslagen, s. 81—82.

tvingande i en, dispositiv i en annan riktning, t. ex. en bestämmelse att arbetstagarens lön skall vara minst 125 kronor. Genom en dispositiv materiell regel har kollektivavtalskontrahenterna överlåtit en viss bestämmanderätt åt de enskilda parterna. Bestämmanderätten kan även överlåtas helt åt de enskilda parterna genom vad som kan kallas en *delegationsregel*, t. ex. ett stadgande att lönen skall bestämmas genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Kollektivavtalen är mycket ofta avfattade så, att det i enskilda fall är svårt att avgöra, till vilken av dessa typer en regel är att hänföra.⁵

d) Slutligen kan det enskilda arbetsförhållandets regelsystem sägas sönderfalla i två sektorer, där i den ena kollektivavtalets, i den andra det personliga avtalets uttryckliga regler utgör kärnan. Vi kan tala om *kollektivavtalets sektor* och *det personliga avtalets sektor*.

Efter vilka principer skall man hänföra icke uttryckliga regler till den ena eller andra sektorn? Vi kan för enkelhetens skull begränsa oss till primärregler. Kollektivavtalets och det personliga avtalets uttryckliga regler skiljs från varandra i första hand genom sättet för tillkomsten, i andra hand genom att viktiga sekundärregler är olika. Så kan endast en kollektivavtalsregel ha tvingande verkan, endast en regel i personligt avtal avse en fråga, som är föremål för en olöst intressestvist mellan kollektivavtalskontrahenterna. Vidare gäller som princip, att en kollektivavtalsregel har AD till forum och medför skadeståndsansvar enligt KAL:s regler, medan en regel i personligt avtal har allmän domstol till forum och medför skadeståndsansvar enligt allmänna regler. Icke uttryckliga regler — i varje fall tysta regler — kan ju inte skiljas från varandra genom sättet för tillkomsten.⁶ Det avgörande skiljemärket måste därför vara, om regeln har kollektivavtalets eller det personliga avtalets typ av sekundärregler. Det är otvivelaktigt främst de tillämpliga sekundärreglerna man tar sikte på, när man t. ex. säger, att en tyst primärregel är av kollektivavtals "natur".⁷

⁵ Jfr Kollektivavtalslagen, s. 76—77.

⁶ Vid osjälvständiga regler är frågan, om man skall bortse från sättet för tillkomsten.

⁷ De nu gjorda systematiska och terminologiska distinktionerna kan till en del åskådliggöras genom följande skiss:

2. Efter det nu sagda kan det viktiga begreppet kollektivavtalsbrott, dvs. avtalsbrott som enligt KAL § 8 st. 1 kan medföra skadeståndsskyldighet enligt KAL:s regler, i stort sett bestämmas så, att det omfattar brott mot sådana primärregler, som är utrustade med kollektivavtalets sekundärregler. Primärregler av denna art är: uttryckliga regler i kollektivavtal, KAL:s regler samt vissa andra icke uttryckliga regler. Vilka regler ingår i den sist nämnda gruppen? Vi skall söka besvara frågan genom att studera de viktigaste sekundärreglerna och deras tillämpningsområde.

a) KAL § 3 innehåller en särpräglad bestämmelse om kollektivavtalets tvingande verkan gentemot det personliga avtalet.⁸ Har man genom tolkning lyckats fastställa, att en icke uttrycklig regel är tvingande — såvitt det inte är fråga om ett tvingande lagstadgande — har man samtidigt fastställt, att regeln ingår i kollektivavtalssektorn. Det torde dock vara ovanligt, att man med säkerhet kan uppnå ett sådant tolkningsresultat.⁹

"Förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare."		ENSKILT ARBETSFÖRHÅLLANDE			
		Kollektivavtalssektor		Det personliga avtalets sektor	
Primärregler ↓ Sekundärregler	KOLLEKTIVAVTAL (UTTRYCKLIGA)		PERSONLIGT AVTAL (UTTRYCKLIGA)		
	ICKE UTTRYCKLIGA		TRYCKLIGA	Icke uttryckliga	LIGA
	REGLER	REGLER	LER)	REG- liga regler	LER)
KOLLEKTIVAVTALSFÖRHÅLLANDE		Personligt avtalsförhållande			

⁸ Se Kollektivavtalslagen, s. 74 f.

⁹ Jfr ovan sid. 39 vid not 5.

b) Fredsplikten är enligt KAL § 4 *tvingande* beträffande regler av kollektivavtals natur. Om en viss fråga är föremål för olöst intressetvist mellan kollektivavtalskontrahenterna — utan att förden skull någon öppen konflikt har utbrutit — måste därför de materiella regler, som under fredsförhållanden skall tillämpas på frågan, ingå i det personliga avtalets sektor. Om en regel är "fredad" från stridsåtgärder, är däremot ingalunda sagt, att regeln ingår i kollektivavtalssektorn. Ett kollektivavtals fredsplikt sträcker sig nämligen i normala fall även till vissa regler i det personliga avtalets sektor.¹ Bland sådana regler märks först en regel, som har uppkommit genom en avvikelse från en dispositiv materiell kollektivavtalsregel. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har slutit en giltig personlig överenskommelse om högre lön än den i kollektivavtalet angivna, får arbetstagsidan givetvis inte uttvinga en ännu högre lön genom stridsåtgärder.² Om det i kollektivavtal sägs, att lönen till alla delar skall bestämmas genom överenskommelse mellan de enskilda parterna, torde en dylik delegationsregel *vanligen* få tolkas så, att kollektivavtalskontrahenterna beslutat föra lönefrågan "ur stridslinjen"; stridsåtgärder bör alltså inte få tillgripas ens i det fall, att de enskilda parterna icke kan enas om lönen. Även när en fråga icke har uppmärksamrats i kollektivavtalet vare sig genom en materiell regel eller en delegationsregel³, torde den endast få anses vara föremål för en olöst intressetvist i speciella fall, främst då lönen för visst arbete icke är bestämd.⁴ En olöst intressetvist föreligger dessutom rörande fråga, som enligt kollektivavtalskontrahenternas överenskommelse skall anses vara föremål för sådan tvist.⁵

¹ Jfr Kollektivavtalslagen, s. 131—132.

² Jfr ADD 49: 2.

³ Jag bortser givetvis från sådana fall, där tystnaden endast är skenbar. Om ett avtal stadgar, att arbetstiden utgör ett visst antal timmar och skall förläggas mellan vissa klockslag, torde avtalet i regel få anses förbjuda övertidsarbete. Se ADD 37: 83.

⁴ Och den därmed sammanhängande frågan, att visst arbete, som ingår i arbetsgivarens verksamhet, icke får anses falla inom kollektivavtalets giltighetsområde. I ADD 43: 62 ifrågasatte dock en reservant även att arbetstiden var föremål för en olöst intressetvist. För exempel på olösta intressetvister se i övrigt Sakreg. ADD, uppslagsordet Arbetsdomstolens behörighet (Fråga huruvida en rättstvist eller en intressetvist förelåge.)

⁵ Se även Kollektivavtalslagen, s. 131.

c) Tydligt är att de två föregående kriterierna endast sällan ger utslag, vart en icke uttrycklig regel skall föras. I normala fall är man hänvisad till att tolka reglerna om forum och skadestånd.

Forumreglerna anges i ADL § 1 och 11. Enligt ADL § 1 skall det "för upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal" finnas en arbetsdomstol.⁶ Begreppet "mål rörande kollektivavtal" definieras närmare i ADL § 11:

Till mål rörande kollektivavtal hänförs mål, däri tvisten är:

1. om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd;
2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas; eller
3. om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.

Twist, som eljest skulle höra under arbetsdomstolen, må i stället enligt avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän, där fråga ej är om förklaring, som avses i 7 § av lagen om kollektivavtal.

Mål rörande ett kollektivavtalsreglerat enskilt arbetsförhållande, som icke faller under denna paragraf, följer uppenbarligen vanliga forumregler och skall alltså upptas av allmän domstol. Som en första viktig slutsats kan därför fastslås, att allmän domstol skall bedöma överenskommelser mellan två kollektivavtalsbundna enskilda parter i det personliga avtalets form, t. ex. en överenskommelse, som innebär en tillåten avvikelse från kollektivavtal eller som är träffad på grundval av en ren delegationsregel i kollektivavtal. Dylika överenskommelser kan ju inte hänföras till "kollektivavtal" eller kollektivavtalssektorn.⁷

Det framgår vidare av lagtexten, att en regel, som enligt p. 1 och 2 har AD som tolkningsforum, enligt p. 3 även har AD som skadestånds- eller påföljdsforum. På samma sätt måste en regel, som har allmän domstol till tolkningsforum, även ha denna domstol till skadeståndsforum. Som en andra viktig slutsats kan därför fastslås, att tolkningsforum och skadeståndsforum i princip sammanfaller.

En tredje viktig slutsats erhålls genom en jämförelse mellan ADL

⁶ Jag lämnar därhän, att ADL § 1 hänvisar till att AD är forum även i vissa andra mål. Se t. ex. nedan sid. 53 not 4.

⁷ I ett fall, ADD 47: 8, synes AD dock ha prövat en överenskommelse mellan enskilda parter på grundval av en delegationsregel i kollektivavtal. Jag har dock svårt att tro, att denna dom kan anses vara prejudicerande.

§ 11 och KAL § 8. Uttrycket "kollektivavtal eller KAL", som i något olika formuleringar återfinns i ADL § 11 och KAL § 8, måste otvivelaktigt ha samma innebörd i båda lagrummen. Härav följer, att området för AD:s behörighet enligt ADL § 11 och området för KAL:s skadeståndsregler i princip sammanfaller. AD skall alltså i mål om kollektivavtal tillämpa KAL:s skadeståndsregler — och icke allmänna skadeståndsregler —, och allmän domstol skall i andra mål rörande ett kollektivavtalsreglerat enskilt arbetsförhållande tillämpa allmänna skadeståndsregler.

De nu angivna slutsatserna är dock underkastade ett par reservationer.⁸

En första reservation gäller påståendet att tolknings- och skadeståndsforum sammanfaller. Som mål om kollektivavtal anger ADL § 11 endast sådana, där det är fråga om en *tvist*; ordet *tvist* torde härvid få tolkas som "tvist om vad som är rätt".⁹ Tolkningsforum ifrågakommer endast vid mål om tvister, medan skadestånds- och annat påföljdsforum därutöver förekommer vid mål om icke tvistiga påföljder, såsom när en part yrkar att av en tredskande motpart erhålla ett ostridigt skadestånds- eller lönebelopp. Mål av sistnämnda art faller alltså utanför AD:s behörighet.¹ Att allmän domstol på detta sätt har ett visst begränsat utrymme som forum inom kollektivavtalssektorn, saknar emellertid större betydelse för skadeståndsproblemen; endast på en enstaka punkt kan möjligen en svårighet uppkomma.²

⁸ Jag bortser helt från det för sammanhanget ovidkommande faktum att "kollektivavtal" har tolkats vidare i ADL än i KAL, varför AD har att bedöma vissa ovanliga, utanför KAL fallande kollektivavtal med ett mindre fast organiserat kollektiv som avtalsslutande part på arbetstagarsidan. Se Kollektivavtalslagen, s. 18 n. 4.

⁹ Se Kollektivavtalslagen, s. 68 med not 2, s. 116, Bergström i SvJT 1949, s. 496, n. 1.

¹ Se t. ex. ADD 48: 16 (ostridig skadeståndsfordran), 36: 34 (ostridig lönefordran). Se även lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m.m. — Jfr även sid. 66 vid not 2.

² Bortsett från 200-kronors-regeln är såväl allmänna skadeståndsregler som KAL:s skadeståndsregler ostridigt dispositiva. När en icke tvistig skadeståndsfordran föreligger, saknar det praktisk betydelse att fråga sig, vilken typ av skadeståndsregler som är tillämplig, eftersom det mellan parterna överenskomna beloppet under alla förhållanden skall utgå. En annan situation inträder, om 200-kronors-regeln anses tvingande. Skall allmän domstol tillämpa denna regel på en

En andra reservation anknyter mera direkt till 200-kronors-regeln. KAL § 8 st. 3 lyder:

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse må ock äga rum. Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor.

En analys av första meningen ger vid handen, att AD, när de i meningen angivna nedsättningsgrunderna är förhanden, har en *fakultativ* nedsättningsrätt, dvs. AD kan välja mellan att nedsätta skadeståndsbeloppet och att låta det i överensstämmelse med allmänna regler utgå till skadans fulla värde. I viss mån medger KAL alltså uttryckligen en tillämpning av allmänna skadestandsregler, men detta medgivande sträcker sig icke längre än till den första meningen. En granskning av den andra meningen, dvs. 200-kronors-regeln, visar nämligen, att nedsättningen här är *obligatorisk*, dvs. AD kan icke välja mellan att nedsätta och icke nedsätta beloppet.³ Den formella grunden är dock hela tiden KAL:s skadestandsregler; "tillämpningen" av allmänna regler sker, såsom det har uttryckts, inom "ramen" för KAL:s regler.⁴

En tredje reservation av vittgående betydelse är den, att parterna i stor utsträckning kan genom avtalsdispositioner rubba den ordning lagen anvisar som den normala. Visserligen är forumreglerna ostridigt tvingande i den meningen, att parterna icke genom avtal kan direkt stipulera, att ett mål, som enligt ADL tillkommer AD, skall avgöras av allmän domstol och vice versa.⁵ Men parterna kan på indirekt väg åstadkomma, att allmän domstol blir skadestandsforum — och därigenom allmänna skadestandsregler tillämpliga — trots

icke tvistig skadestandsfordran? Det finns skäl att ge ett jakande svar, ty allmän domstol kan knappast underlåta att se till, att den tvingande regeln i KAL inte kringgås. Det är dock överflödigt att närmare diskutera detta problem under annan förutsättning, än att det blir utrett, att 200-kronors-regeln bör anses vara tvingande.

³ Att 200-kronors-regeln är *obligatorisk* (för AD), är givetvis en annan sak än att den kan vara *tvingande* (gentemot parterna). Jfr även sid. 87 vid not 4. — KAL § 9 är också obligatorisk.

⁴ Se Prop. 1928, s. 123 enligt citat sid. 80, samt sid. 80 not 1.

⁵ Detta framgår av RB 10:17 och motsatsvis av ADL § 11 st. 2. Se även Schmidt i SvJT 1949, s. 659.

att AD är tolkningsforum. Kontrahenterna kan sålunda stadga om vårdnadsplikten i kollektivavtal men samtidigt föreskriva, att skadeersättningen vid brott mot vårdnadsplikten skall bestämmas av arbetsledningen i samråd med vederbörande arbetstagare⁶; en dylik skadeståndsbestämmelse kan åtminstone ibland tolkas så, att allmän domstol skall fastställa skadeståndets storlek, om arbetsledningen och vederbörande arbetstagare icke kan uppnå enighet. Är en kollektivavtalsregel om vårdnadspikt i sin helhet dispositiv, kan de enskilda parterna sluta särskild överenskommelse om det skadestånd som skall utgå vid brott mot vårdnadsplikten och därigenom föra mål om skadeståndets storlek till allmän domstol. Invecklade problem, som jag här inte har möjlighet att gå in på, kan uppstå vid "blandformer", då en regel i kollektivavtal är tvingande i en, dispositiv i en annan riktning. Slutligen kan kontrahenterna i kollektivavtal stadga, att allmänna skadeståndsregler skall tillämpas (möjligen med undantag för 200-kronors-regeln) och enskilda parter i personligt avtal, att KAL:s skadeståndsregler skall tillämpas. På grundval av avtal kan härigenom AD komma att utdöma skadestånd enligt allmänna regler och allmän domstol att utdöma skadestånd enligt KAL:s regler.⁷

Forumreglerna är uppenbarligen de primära: man frågar sig icke, vilka skadeståndsregler som är tillämpliga för att därigenom erhålla behörigt forum, utan vad som är rätt forum, för att därigenom finna de tillämpliga skadeståndsreglerna. I propositionen till 1928 års lagstiftning förs en ganska ingående — ehuru ingalunda uttömmande — diskussion om gränsen mellan AD:s och allmän domstols behörighet, medan gränsen mellan området för KAL:s skadeståndsregler och området för allmänna skadeståndsregler knappast berörs.⁸ Det är alltså genom att undersöka räckvidden av forumreglerna i ADL § 11 som man i princip kan fastställa den allmänna räckvidden av KAL:s skadeståndsregler.

⁶ Jfr ovan sid. 2 vid not 4.

⁷ Den dubbla konstruktionens problem har utbrutits till särskild behandling, sid. 67. f.

⁸ I Prop. 1928, s. 123, uttalas blott, att KAL:s skadeståndsregler "endast kunna gälla rättsförhållanden, som regleras av kollektivavtalet. Med avseende å andra, av kollektivavtal ej reglerade rättsförhållanden komma allmänna skadeståndsregler i tillämpning." "Kollektivavtal" kan ej gärna betyda något annat än "kollektivavtal eller denna lag" i KAL § 8 st. 1.

De principer som har legat till grund för forumreglernas utformning och som säkerligen också har varit vägledande för rättspraxis, ehuru denna endast i ringa omfattning redovisar någon principiell motivering, framträder tydligast i propositionens motivering till ADL § 11. De viktigaste allmänna synpunkterna i propositionen synes vara följande. Då AD har tillskapats för att möjliggöra en speciellt sakkunnig prövning, bör till detta forum endast föras mål som fordrar specialbehandling; AD bör överhuvudtaget icke i alltför hög grad betungas med arbete, särskilt därför att dess flesta ledamöter förutsätts skola fylla sin uppgift vid sidan av annan verksamhet. Reglerna måste vara så enkla och överskådliga som möjligt för att därmed undvika tvister rörande själva behörighetsfrågan. Det är icke önskvärt, att likartade frågor skall komma att bedömas än av AD, än av allmän domstol; på det ömtåliga område, som det här är fråga om, är det av yttersta vikt att en enhetlig rättspraxis utbildas.⁹ Man bör om möjligt söka undgå dubbla rättegångar om en och samma tvistefråga.¹

De mål, "om vilkas hänskjutande till arbetsdomstol det över huvud kan bli va fråga", indelas av departementschefen i fem grupper.² Till dylika mål torde han räkna sådana, som rör konflikter med direkt anknytning till ett kollektivavtalsförhållande. De fyra första gruppernas mål förs till AD.³ Den femte gruppen sägs omfatta

fall, där målet såtillvida står i samband med ett kollektivavtal, att anspråket väl har sin grund i en genom kollektivavtal reglerad rätt men själva tvisten rör omständighet, som ligger helt utanför kollektivavtalsförhållandet, till exempel då krav reses på utfående av lön, som är bestämd genom kollektivavtal, men invändning göres om betalning, motfordran, preskription eller dylikt.

Mål, tillhörande denna grupp, förs till allmän domstol:

Vad femte gruppens mål angår finnes däremot ingen reell grund för att de skola bedömas av arbetsdomstolen. De äro i regel icke på något sätt färgade av

⁹ Prop. 1928, s. 175.

¹ Prop. 1928, s. 178 f.

² Prop. 1928, s. 175.

³ Den första gruppen synes omfatta mål om tolkning av kollektivavtal, den andra om tillämpning av kollektivavtal, den tredje fall, där det gäller att bedöma, huruvida vissa förfaranden, särskilt stridsåtgärder, strider mot KAL, den fjärde de specialfall, som nu regleras i KAL § 7. Systematiseringen torde knappast vara särskilt klagförande. Jfr nedan i texten om femte gruppen.

de särskilda förhållanden, som föranleda behov av en lagstiftning på förevarande område. Det vore tvärtom olämpligt, att dylika mål upptoges av arbetsdomstolen, då denna därigenom i alltför stor utsträckning komme att behandla frågor av allmän juridisk innebörd, med hänsyn till vilka den icke blivit sammansatt och där den möjligen kunde tillämpa en praxis, som strede mot de allmänna domstolarnas.⁴

Exemplifieringen av fall, som tillhör femte gruppen, är mycket knapphändig och föga vägledande för de fall, som är av intresse från 200-kronors-regelns synpunkt. Det finns överhuvudtaget inga direkta uttalanden i förarbetena till ADL om hur dessa senare fall, t. ex. tysta regler om lydnadsplikt eller vårdnadsplikt, skall bedömas i forumhänseende. Överhuvudtaget förstår man inte utan vidare, efter vilka principer den femte gruppens fall är uttagna. Klart är, att mål om betalning och preskription av lönefordran skall bedömas av AD, om kollektivavtalet upptar särskilda regler om betalning och preskription.^{4a} Men även om sådana särskilda regler inte finns, är betalning eller preskription av en kollektivavtalsbestämd lönefordran knappast en omständighet, som i och för sig "ligger helt utanför kollektivavtalsförhållandet".⁵ Vad som närmast menas — och detta synes åtminstone i huvudsak framgå av det senare citatet — torde vara, att AD icke skall uppta sådana mål om t. ex. betalning eller preskription av lönefordran, där det dels endast blir fråga om tolkning av rent allmänrättsliga regler, dels icke förekommer något påtagligt "kollektivt" eller "organisationsmässigt" intresse.⁶

Man behöver icke ha trängt djupt in i forumfrågorna, såsom de uppkommit i rättspraxis, för att förstå, att det är mycket svårt att tillämpa propositionens riktlinjer och samtidigt nå rimliga resultat. Rättspraxis, som delvis följt dessa riktlinjer, delvis gått nya vägar, kan inte sammanfogas till ett mönster, som fyller kraven på följdriktighet och ändamålsenlighet. Orsaken härtill är uppenbarligen, att den gräns, som man har sökt uppdra mellan regler, som närmast har anknytning till kollektivavtalsförhållandet, och andra reg-

⁴ Prop. 1928, s. 176.

^{4a} Jfr uttalande av AD:s ordförande (Prop. 1947 nr 224, s. 57).

⁵ Jfr Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 9.

⁶ Om dessa termer se Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 9 och III n. 1. — Vid motfordran, som också nämns i propositionen, är det avgörande givetvis, om denna fordran återgår på en regel inom kollektivavtalssektorn — då den skall prövas av AD — eller icke — då den skall prövas av allmän domstol.

ler i det enskilda arbetsförhållandet, icke låter sig fångas i forum-regler, vilka motsvarar de i propositionen uppställda anspråken; hur reglerna än utformas, blir de inte enkla, överskådliga eller ägnade att förebygga tvister rörande själva behörighetsfrågan.⁷

I denna situation ligger det givetvis nära till hands att från lagstiftningsmässig synpunkt söka finna en annan och lämpligare gräns. Som från flera håll påpekats⁸, torde det vara mest rationellt att föra alla mål rörande arbetsförhållanden till AD. Under alla omständigheter är det påkallat att låta AD avgöra alla mål rörande ett av kollektivavtal bestämt enskilt arbetsförhållande⁹; undantag torde dock böra göras för mål om sådan ostridig fordran, som icke har samband med någon tvistig fordran.¹ Här är dock icke platsen att närmare ingå på dessa problem. Uppgiften måste istället bli att med utgångspunkt från de i propositionen angivna principerna och med beaktande av rättspraxis finna en så ändamålsenlig, lagtolkningsmässig lösning av forumfrågan som möjligt; härvid kan dock anspråken på grund av materians natur icke ställas särskilt högt.

De huvudprinciper, som bör vara avgörande för frågan om forum för icke uttryckliga regler i ett enskilt arbetsförhållande, torde kunna sammanfattas på följande sätt; jag kommer härvid icke att uppe-

⁷ Jfr Lindhagen i FJFT 1943, s. 173: "Forumreglerna ha visat sig vara ytterst svåra att tillämpa, och man kan inte heller säga, att den gränsdragning, som gjorts genom dessa regler, är i allo sakligt tillfredsställande. Sålunda må här nämnas, att arbetsdomstolen icke anser sig vara behörig att uppta ett kvittningsyrkande, som inte hänför sig till någon bestämmelse i kollektivavtalet, även om kvittningsyrkandet har sin grund i arbetsförhållandet." (Beträffande det sista ordet jfr S. Petrén i SvJT 1949, s. 508 n. 1.)

⁸ Se t. ex. SOU 1935: 18, s. 27, 35: 59, s. 109, 37: 49, s. 190, Sölvén i Ett genombrott, s. 288—289.

⁹ Det finns en tendens, att man låter AD ta hand om tvister enligt speciella arbetsrättsliga lagar i de fall, då parterna är kollektivavtalsbundna. Se semesterlagen § 26, lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m.m. § 6, lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. § 7. — Kollektivavtalens förhandlingsordning torde användas även för tvister i ett kollektivavtalsreglerat arbetsförhållande, vilka icke kan instämmas till AD.

¹ Fordran enligt allmän domstols dom, som vunnit laga kraft, och medgiven fordran, som icke hänförde sig till kollektivavtalsförhållandet, har fått gå i kvittning vid AD. Se t. ex. ADD 37: 11, 31: 32, 42: 79.

hålla mig vid de "obestämda" reglerna, som synes sakna större intresse i samband med arbetstagaresh skadeståndsskyldighet.²

Det är i första hand tre huvudprinciper, som bör komma i betraktande, och, i den mån de kolliderar, vägas mot varandra: 1) att en tyst regel skall bedömas av AD eller allmän domstol, alltefter- som det förhållande, den tysta regeln avser, vanligen brukar regleras i kollektivavtal eller icke, 2) att AD skall bedöma regler av främst kollektivavtalsrättslig och allmän domstol regler av främst allmänrättslig karaktär, samt 3) att inbördes nära sammanhängande regler skall behandlas lika i forumhänseende.

Beträffande den första principen kan påpekas, att, vad som är vanligt, främst bör avgöras med hänsyn till vad som är vanligt inom det fack kollektivavtalet avser. Ett speciellt fall bör observeras. Även om ett förhållande, t. ex. vårdnadsplikten, vanligen regleras i kollektivavtal, kan kollektivavtalets tystnad om förhållandet i ett enskilt fall bero på att kontrahenterna avsett att helt överlämna regleringen åt de enskilda parterna. I en dylik situation bör allmän domstol utan vidare vara forum.

Det är synnerligen svårt att ge en rimlig tillämpning åt den andra huvudprincipen. Det är till en början klart, att AD i vissa fall måste bedöma regler av rent allmänrättslig karaktär, trots den påvisade risken, att AD kommer att tillämpa en praxis, som strider mot de allmänna domstolarnas. Ett typiskt exempel framgår redan

² Se om dylika regler Kollektivavtalslagen, s. 26. Reglerna torde i forumhänseende endast vara av intresse ifråga om lön, där ett avgörande med kollektiv räckvidd av vad som är "skälig" lön får en politiskt ömtålig karaktär; avgörandet får istället ske på individuell basis av allmän domstol. Se Kollektivavtalslagen, s. 118, 119 med n. 4. I andra fall kan AD säkerligen icke underlåta att ta ställning till högst obestämda regler. Jfr t. ex. den av AD formulerade principen för huruvida visst arbete faller inom ett kollektivavtal, att arbetarna är skyldiga att på kollektivavtalets villkor utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer (ADD 29:29 m. fl.). Jfr även ADD 36:71, där AD prövade en kollektivavtalsregel av följande lydelse: "För servering av befattningshavare betalas skälig ersättning." — En annan sak är — som dock i detta sammanhang saknar intresse — att det kan finnas stadganden i avtal, som är för obestämda för att överhuvudtaget kunna bedömas av domstol, AD eller allmän domstol. Jfr Kollektivavtalslagen, s. 26 n. 5 med hänvisning. Exempel på dylika stadganden kan vara avtalsföreskrifter, som endast innehåller en rekommendation till part att handla på visst sätt.

av motiven till KAL³, där det talas om att reglerna i KAL § 1 kompletteras av den allmänna avtalslagens regler. Ingen torde ha tänkt sig något annat än att AD skall ta upp t. ex. frågan, huruvida ett kollektivavtal är ogiltigt på grund av tvång, svek, misstag osv. enligt 3 kap. avtalslagen; ett flertal sådana mål förekommer också i AD:s praxis.⁴ Det förhållandet, att de allmänna reglerna skall tillämpas på kollektivavtalet som sådant, ger målen en tydligt kollektivavtalsrättslig karaktär. Man kan kanske i övrigt säga, att AD bör kunna bedöma rättsregler, som ytterst är hämtade utanför kollektivavtalsrätten, om dessa är så obestämda, att de ger upphov till särskilda tillämpningssvårigheter inom kollektivavtalsrätten eller arbetsrätten överhuvudtaget; för att bemästra dessa svårigheter fordras kanske den sakkunniga behandling som AD kan ge. Sådana svårigheter uppstår mera sällan beträffande t. ex. de i propositionen nämnda frågorna, huruvida betalning eller preskription av lönefordran skett.⁵ Fall, som däremot fordrar en sakkunnig behandling av AD, skall anges i det följande.⁶

Beträffande den tredje principen kan man fråga sig, vilka regler som är "inbördes nära sammanhängande". Först och främst kan man peka på primärregeln och dess viktigaste sekundärregler, vilka ju enligt vad som framgår direkt av lagtexten, skall hållas samman i forumhänseende.⁷ Nära samband med varandra har också två primärregler med samma innebörd, av vilka den ena utgör en osjälvsständig regel i kollektivavtalet, den andra en tyst regel i det enskilda arbetsförhållandet. Hänvisas dessa regler till olika forum, kan man komma i konflikt med principen, att likartade frågor inte skall

³ Prop. 1928, s. 63.

⁴ T. ex. ADD 37: 151, 43: 28, 45: 74, 33: 32.

⁵ Svårigheter av denna art kan dock ha medfört, att frågan, huruvida betalning skett, upptagits i ADD 41: 130, medan den avvisats i ADD 38: 21 och 39: 70.

⁶ Sid. 53 f. — Av annan typ är sådana fall, där AD i domskälen nödgas gå in på en bedömning av typiskt allmänrättsliga regler för att överhuvudtaget kunna avgöra den speciellt arbetsrättsliga fråga, som målet rör. Se t. ex. ADD 31: 15, där AD gick in på en tolkning av motorfordonsförordningens bestämmelser om maximi-last, och ADD 39: 7 m. fl., där AD prövade om vissa befattningshavare var underkastade ämbetsansvar. — Det bör anmärkas, att arbetsrättsliga lagar, t. ex. arbetstidslagarna, vilka icke såsom de sid. 48 not 9 angivna lagarna genom en särskild forumregel har hänförs till AD, i princip skall prövas av allmän domstol. Jfr dock nedan sid. 51 vid not 8 samt i noten anförda domar.

⁷ Se ovan sid. 42.

bedömas än av AD, än av allmän domstol. Situationen kan dock någon gång vara en annan. Kontrahenterna kan ha velat markera en skillnad genom att inta en lagbestämmelse eller en allmän rättsgrundsats som osjälvständig regel i kollektivavtalet: de kan ha avsett att t. ex. regeln om arbetsgivarens rätt att fritt antaga och avskeda arbetare skulle göras tvingande gentemot de enskilda parterna eller att de avtalsslutande organisationerna särskilt skulle övervaka att regeln iakttoogs. I dylika fall — som i praktiken torde vara förhållandevis sällsynta — kan det ibland — men ingalunda alltid — vara befogat att göra en skillnad i forum.⁸ Inbördes nära sammanhängande primärregler är också t. ex. sådana, som förhåller sig till varandra som huvudregel och undantag, sådana som "balanserar" varandra, dvs. avser prestationer, som är direkt avhängiga av varandra, och sådana, vilkas samhörighet av annan grund markeras av att de ofta är sammanförda i en och samma avtalsbestämmelse. Dylika inbördes sammanhängande regler är ofta föremål för menings-skiljaktighet i en och samma tvist. Även för att undvika dubbla rättegångar bör — i det fall då den ena regeln är inskriven i ett avtal, den andra icke — den tysta regeln om möjligt ha samma forum som den uttryckliga.

Med likhet i forum följer likhet i skadeståndsregler. Att likartade frågor bedöms lika i skadeståndshänseende måste betecknas som önskvärt, även om synpunkten icke återfinns i lagmotiven.⁹ De betydande skillnader som råder mellan KAL:s skadeståndsregler och allmänna skadeståndsregler har framskymtat i exemplet med den vårdslöse tjänstemannen. Enligt allmänna skadeståndsregler skall skadeståndsbeloppet i princip fastställas till skadans belopp utom vid medvållande från den skadelidandes sida;¹ ansvaret för flera

⁸ Jfr ADD 46: 67 III och 48: 52 IV, där liknande problem diskuteras.

⁹ Överhuvudtaget tycks man vid diskussion av forumreglerna i propositionen inte ha ansett det värt att fästa något avseende vid att ett måls hänförande till det ena eller andra forum medför ganska väsentliga olikheter i sekundärregler. Vad skadeståndsreglerna beträffar är dock att märka, att skillnaden mellan KAL:s skadeståndsregler och allmänna skadeståndsregler betydligt accentuerats efter det att propositionen framlagts. Jfr sid. 75 med not 2. Av övriga viktiga olikheter ifråga om sekundärregler kan nämnas, att förenings rätt enligt ADL § 13 att företräda medlem utan särskilt bemyndigande endast förekommer vid "mål om kollektivavtal".

¹ Jag bortser från speciella undantag, såsom den skadegörandes omyndighet.

skadegörande är solidariskt. Enligt KAL:s regler kan skadeståndet sättas lägre än skadans belopp — eller helt bortfalla — på andra grunder än den skadelidandes medvållande, såsom den skadegörandes ringa skuld eller ringa betalningsförmåga och ett förhållande från den skadelidandes sida i avseende på tvisten, som icke kan anses som medvållande enligt allmänna regler. Vidare kan genom den särskilda formen "skadestånd för avtalsbrott" skadestånd bl. a. vid grövre avtalsbrott utdömas till högre belopp än vad som motsvarar skadan. Ansvaret för flera skadegörande är delat efter vars och ens skuld.²

En ytterligare synpunkt följer i viss mån av tidigare resonemang. De icke uttryckliga primärreglernas plats i den ena eller andra sektorn behöver inte vara fix utan kan vara beroende av kollektivavtalets beskaffenhet i det enskilda fallet. Ju fullständigare ett kollektivavtal är, desto större anledning är det att anta AD som forum, ju ofullständigare ett kollektivavtal är, desto större anledning är det att anta allmän domstol som forum.

Dock måste man i detta sammanhang beakta synpunkten, att reglerna bör vara så enkla som möjligt för att undvika tvister rörande behörighetsfrågan. Är AD "normalforum" för en viss icke uttrycklig regel, bör regeln därför icke föras till det personliga avtalets sektor annat än i undantagsfall, såsom då det enskilda arbetsförhållandet endast till obetydlig del är kollektivavtalsreglerat. För enkelhetens skull utgår vi emellertid i fortsättningen från att kollektivavtalet är av den vanligaste typen, dvs. tämligen fullständigt, så att eventuellt förekommande tysta primärregler om t. ex. lydnadsplikt och vårdnadsplikt endast bildar "lakuner". Det är också blott avtal av denna typ, som har kommit under AD:s bedömning i de mål, som i det följande avsnittet av detta kapitel kommer att diskuteras.^{2a}

Till slut får man visserligen inte glömma synpunkten, att AD icke får bli alltför belastad med arbete, men det kan ifrågasättas

² Se Kollektivavtalslagen, s. 142 f.

^{2a} Man torde icke kunna föra en icke uttrycklig regel om t. ex. vårdnadsplikten till det personliga avtalets sektor blott därför, att man anser sig ha skäl för att undvika en tillämpning av 200-kronors-regeln; härigenom utesluter man ju samtidigt en tillämpning av alla andra kollektivavtalsrättsliga sekundärregler, t. ex. KAL:s skadestandsregler i övrigt, vilket knappast kan vara rimligt. I dylikt fall får man i stället angripa 200-kronors-regeln direkt.

om denna synpunkt, som främst har blivit beaktad genom att icke tvistiga mål har förts till allmän domstol,³ har någon nämnvärd betydelse för de problem, som här behandlas. Erfarenheten visar, att farhågorna för att AD:s arbetsbörda nämnvärt skulle ökas vid de försiktiga utvidgningar av AD:s behörighet, som har skett, hittills varit grundlösa. AD:s kompetens har efter år 1936 successivt utvidgats till nya områden,⁴ medan målen i kvantitativt — om än icke i kvalitativt — avseende visat en tendens att minska.⁵ Även om man skulle tillämpa de förut angivna principerna så, att de flesta icke uttryckliga regler — som icke utgör lagregler — fördes under AD, skulle AD:s arbetsbörda knappast därigenom ökas i någon påtaglig omfattning. De tvister om icke uttryckliga regler, som kan tänkas bli dragna inför AD, torde i huvudsak vara av två slag: dels ett ringa antal kvalificerade tvister — som AD är särskilt lämpad att avgöra — dels några andra tvister, där de icke uttryckliga reglerna är involverade i en tvist, som ändå skall avgöras av AD och där man alltså undviker dubbla rättegångar. Övriga tvister kommer säkerligen på grund av den effektiva förhandlingsapparat, som har utbildats på arbetsmarknaden, att med få undantag avgöras på förhandlingsstadiet.

B. Speciella fall.

Vi skall nu med ledning av tidigare angivna synpunkter undersöka, i vad mån vissa icke uttryckliga primärregler, som är av sär-

³ Samt genom att föreningsmedlemmarna enligt ADL § 13 endast har en begränsad självständig talerätt. Se Prop. 1928, s. 180.

⁴ Genom lagstiftning år 1945 har kollektiva avtal med beroende uppdragstagare som parter förts in under KAL och dessutom har vid skilda tidpunkter efter år 1936 AD gjorts behörig beträffande de flesta mål enligt FFRL (§ 29), beträffande vissa mål enligt medlingslagen (§ 6 st. 2) samt beträffande vissa mål enligt de ovan sid. 48 not 9 nämnda lagarna.

⁵ Följande antal mål har avgjorts av AD:

År	Antal mål	År	Antal mål	År	Antal mål	År	Antal mål
1929	64	1934	189	1939	140	1944	104
1930	121	1935	154	1940	122	1945	103
1931	143	1936	122	1941	155	1946	81
1932	206	1937	152	1942	103	1947	82
1933	186	1938	134	1943	117	1948	86

skild betydelse för arbetstagares skadeståndsskyldighet, bör hänföras till kollektivavtalets eller det personliga avtalets sektor.

1. Redan en dom från AD:s tidigaste år, ADD 30:52, utgår från att vissa allmänna rättsgrundsatser kan ingå som tysta regler i kollektivavtalssektorn:

De rättigheter, som . . . äro tillförsäkrade en part genom avtalet (kollektivavtalet), kunna härflyta ur avtalets förutsättningar⁶ utan att behöva vara särskilt omnämnda i avtalet. Ett exempel på sådana rättigheter är, förutom okränkbarheten av parternas föreningsrätt, arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Till dessa rättigheter hör jämväl rätt för arbetsgivaren att ensam utan inblandning från arbetarnas sida handhava affärsledningen.

I denna och senare domar nämns särskilt regler, som ingår i eller har nära samband med "§ 23", dvs. § 23 i SAF:s stadgar. Denna paragraf föreskriver, att SAF:s delägare är skyldiga att i kollektivavtal inta bestämmelser att

arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.⁷

Bland de domar som berör § 23⁸ skall vi till en början diskutera en, ADD 33:159, som visserligen endast indirekt berör arbetstagares skadeståndsskyldighet men som ändå är av stort intresse, bl. a. därför att den har kritiserats av Schmidt utifrån vissa för denna framställning betydelsefulla synpunkter.

Fakta i målet var följande. Arbetsgivaren hade vid arbetsbrist avskedat bl. a. några arbetare, som i tjänsten var äldre än andra, som fått stanna kvar. Arbetstagarförbundet ansåg denna ordning för avskedandet orättvis och hotade med blockad, om inte de i tjänsten äldre arbetarna återtogs. När blockaden sedermera trädde i kraft, instämde förbundet till AD för olovlig stridsåtgärd. Arbetsgivarparten hävdade, att blockaden var otillåten, därför att den avsåg att beröva arbetsgivaren hans rätt att fritt avskeda arbetare; denna

⁶ Jfr ovan sid. 37 not 9. I senare domar, t. ex. ADD 32:100, används vanligen termen "allmän rättsgrundsats".

⁷ Se om § 23 t. ex. Åman, s. 1 f., där citerat återfinns s. 9.

⁸ Se särskilt domar, angivna i Sakreg. ADD under uppslagsorden Arbetsledning, Arbetsskyldighet, Avskedande.

rätt var visserligen inte inskriven i kollektivavtalet men fick anses gälla även utan uttrycklig föreskrift. Förbundet bestred, att blockaden var olovlig under motivering att arbetsgivarens rätt att avskeda arbetare inte var reglerad i avtalet och därför fick anses vara föremål för en olöst intressetvist. AD:s majoritet — samtliga ledamöter utom arbetarrepresentanterna — uttalade i domen bl. a.:

I anslutning till vad arbetsdomstolen redan tidigare i dom nr 100/1932 anfört vill arbetsdomstolen betona, att i Sverige lika väl som i andra länder gäller en allmän rättsgrundsats av innehåll, att ett enskilt arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, kan av såväl arbetsgivaren som arbetaren fritt uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid. Arbetaren kan således icke tvinga sig kvar i en anställning, som arbetsgivaren vill häva, lika litet som arbetsgivaren kan tvinga arbetaren att stanna kvar i arbete, som denne vill lämna.

För att en arbetsgivares berörda rätt att fritt avskeda arbetare, som anställts på obestämd tid, skall lida inskränkning, fordras alltså ett förbehåll i avtal, enskilt arbetsavtal eller kollektivavtal. Hava i ett kollektivavtal några regler om dylik inskränkning icke upptagits, gäller arbetsgivarens rätt oförändrad, även om den icke uttryckligen bekräftats i avtalet.

Bestämmelsen i § 23 av arbetsgivareföreningens stadgar i vad angår avskedande av arbetare avser således icke skapandet av någon ny befogenhet för arbetsgivaren. Den innebär allenast, att föreningens medlemmar icke må avvika från den angivna allmänna rättsgrundsatsen utan äro skyldiga tillse, att denna för säkerhets skull bekräftas i upprättade kollektivavtal.

Då verkstadsavtalet icke innehåller någon regel om inskränkning i arbetsgivarens allmänna rätt att fritt avskeda arbetare, äro verkstadsföreningens medlemmar enligt avtalet bibehållna vid nämnda rätt.

AD fann så, att förbundet avsett att genom blockaden beröva arbetsgivaren en rättighet, som han ägde enligt avtalet, dvs. att blockaden var anlagd på att åstadkomma en ändring i avtalet och därför stod i strid med KAL § 4 st. 1 p. 2

Schmidt⁹ skriver om denna dom:

"Man kan ha delade meningar om arbetsdomstolens tillämpning av principen, att fredsplikten innefattar avtalets naturalia negotii, låt vara, att en allmän rättsgrundsats säger, att en arbetsgivare kan fritt avskeda sina arbetare, även om avtalet icke innehåller någon uttrycklig bestämmelse härom. Härav följer emellertid icke med logisk nödvändighet, att denna fråga skall anses reglerad i kollektivavtalet. Det skulle ligga lika nära till hands att antaga, att rätten att fritt avskeda endast utgör ett led i det enskilda tjänsteavtalet. Hade man antagit detta, skulle rättsfallet 1933 nr 159 ha rört en olöst intressefråga, för vars slitande part ägt tillgripa stridsåtgärder."

⁹ S. 101—102.

Vi skall först granska Schmidts påstående, att målet hade rört en olöst intressetvist, om rätten att avskeda ansetts utgöra ett led i det personliga avtalet. I den absoluta form, som påståendet synes ha, strider det under alla förhållanden mot vad som ovan hävdats, nämligen att många regler, som ingår i det personliga avtalets sektor, är "fredade". Det har också hävdats, att presumptionen är för fredsplikt ifråga om regler, som icke rör lön eller liknande fall.¹ Rätten att avskeda är icke ett sådant liknande fall. Den är inte förknädd med svårigheter motsvarande dem som möter, när man skall söka fastställa en kollektiv norm för lörens storlek.² En olöst intressetvist kan därför endast antas, när frågan om rätten att avskeda medvetet lämnats öppen av parterna som en olöst intressetvist. En dylik avsikt hos parterna torde dock mera sällan kunna styrkas, även om en sådan situation möjligen kan ha förelegat i det aktuella målet; denna speciella tolkningsfråga lämnar jag dock därhän.³ Det kan emellertid anmärkas, att reservanterna i målet, de båda arbetarrepresentanterna, beträdde en annan väg. De ville utifrån de faktiska förhållandena på arbetsmarknaden sluta sig till en sedvana, enligt vilken arbetsgivaren var skyldig att vid avskedande ange ett objektivt godtagbart skäl. Eftersom denna inskränkning i arbetsgivarens rätt att avskeda tydligen ansågs kunna bedömas av AD, ingick enligt reservanterna såväl huvudregeln, den fria rätten att avskeda, som inskränkningen i huvudregeln, skyldigheten att ange ett objektivt godtagbart skäl, som tysta regler i kollektivavtalssektorn.

Härefter skall vi granska Schmidts påstående, att det ligger lika nära till hands att hänföra en tyst regel om rätten att avskeda till det personliga avtalet som till kollektivavtalet. Detta påstående kan ju vara riktigt, även om regeln får anses vara "fredad"⁴. Det är dock svårt att komma ifrån, att regeln har den starkaste anknytningen till kollektivavtalet. Rätten att avskeda brukar normalt regleras av kollektivavtalskontrahenterna, och skiftande regleringar från de enskilda parternas sida förekommer mera sällan. Det gäller att bedöma en rättsgrundsats, som är specifik för arbetsrätten. Att en sådan grundsats är särskilt väl ägnad att bedömas av AD, bekräftas

¹ Se sid. 41.

² Se sid. 49 not 2.

³ Jfr ADD 33:159, s. 727—728, samt Styrman, s. 321 f.

⁴ Se sid. 41.

i viss mån av att AD numera är forum, när tvist uppstår i ett kollektivavtalsreglerat enskilt arbetsförhållande om de regler rörande inskränkning i rätten att avskeda, som förekommer i FFRL m. fl. lagar.⁵ Det ligger alltså närmast till hands att anta med rättspraxis, att en tyst regel om arbetsgivarens fria rätt att avskeda normalt ingår i kollektivavtalssektorn.

Anses en tyst regel om arbetsgivarens fria rätt att avskeda ingå i kollektivavtalssektorn, bör om möjligt även andra därmed sammanhängande regler betraktas på samma sätt. AD har också i ett antal domar från tiden före FFRL:s tillkomst ansett, att ett kollektivavtalsförhållande var utrustat med en tyst regel om att avskedanden, som stred mot föreningsrätten, var förbjudna;⁶ föreningsrätten innefattar uppenbarligen ett undantag från huvudregeln om arbetsgivarens fria rätt att avskeda. Till kollektivavtalssektorn har förts även ett annat undantag, som framgår av allmänna rättsgrundsatser, nämligen att avskedande icke får ske i syfte "som strider mot lag eller goda seder."⁷ Under sådana förhållanden borde även ett annat liknande undantag hänföras till kollektivavtalssektorn. Jag syftar på skyldigheten att iaktta uppsägningstid.

I en känd AD-dom, 32: 100, sägs, att, vad angår upphörande av arbetsavtal, den allmänna rättsgrundsatsen gäller,

att dylikt avtal kan *å ömse sidor* uppsägas till upphörande *efter viss uppsägningstid* (båda kursiveringarna av mig) och att skäl för uppsägningen icke behöver anföras, vare sig denna äger rum från den ena eller andra sidan.

AD synes i detta citat betrakta huvudregeln, den fria rätten att avskeda, och inskränkningen, skyldigheten att iaktta uppsägningstid, som en enhet och skulle därför kanske vilja jämställa de båda reglerna även i forumhänseende. Det är dock ovisst, om man får dra en sådan slutsats av domen, som AD torde ha utformat utan att ha forumfrågan för ögonen.

Vissa slutsatser synes dock kunna dras av ett par andra domar, ADD 43: 45 och 44: 82. I kollektivavtalen fanns icke några bestämmelser om anställningstidens längd eller om uppsägningstid.

⁵ Se sid. 48 not 9.

⁶ Se ADD 33: 94, 34: 51, 35: 57, 36: 28. Som motivering hänvisar AD till "orsaker som sammanhånga med kollektivavtalets rättsliga natur".

⁷ Se t. ex. ADD 32: 100, 37: 80, 48: 30. Ett avskedande har förklarats ogiltigt såsom stridande mot denna tysta regel. Se ADD 35: 110.

I ena målet hävdade arbetsgivareparten, i andra målet arbetstagarparten, att kollektivavtalet byggde på den förutsättningen, att anställningsavtalen skulle gälla på obestämd tid och kunna bringas att upphöra utan uppsägningstid; det yrkades härvid, att vissa anställningsavtal, som var slutna för bestämd längre tid, skulle förklaras ogiltiga såsom otillåtna avvikelser från kollektivavtalet. AD, som fann att de åberopade tysta reglerna icke var tvingande, synes i domarna ha utgått från att dessa regler tillhörde kollektivavtalssektorn.⁸ På samma sätt borde i fall, då uppsägningstid skall iakttagas, en tyst regel härom föras till kollektivavtalssektorn.

Även andra skäl utöver AD:s praxis talar i samma riktning. Det kan inte råda något tvivel om att frågan om uppsägningstid vanligen är reglerad i kollektivavtal. Är den inte reglerad i kollektivavtal, bör den tysta regeln härom därför normalt ingå i kollektivavtalssektorn. Längden av den uppsägningstid, som skall iakttagas, torde i sådant fall bedömas efter sedvana i facket,⁹ varvid huvudsakligen förefintliga kollektivavtalsbestämmelser kommer i betraktande. Belysande i detta avseende är ett mål, som nyligen avgjorts av HD.¹ Mellan en icke kollektivavtalsbunden arbetstagare och hans arbetsgivare hade, såvitt i målet kunde styrkas, ingen uttrycklig överenskommelse om uppsägningstid träffats. Arbetstagaren lämnade sin fleråriga anställning utan att iaktta någon uppsägningstid. HD ansåg, att han bort iaktta en uppsägningstid av en vecka och utdömde skadestånd i enlighet härmed. I anslutning till de utlåtanden, som i målet infordrades av socialstyrelsen och kommerskollegium, torde man få tolka domen så, att arbetstagaren vid det personliga avtalets tystnad om uppsägningstid var skyldig att iaktta den inom facket vanliga uppsägningstiden; enligt riksavtalet inom facket, byggnadsämnesavtalet, var uppsägningstiden — efter viss kortare tids anställning — en vecka.

⁸ Jfr t. ex. 43:45: "Det är visserligen tydligt, att de avtalsslutande parterna utgått från en sådan anställningsform såsom vanligen förekommande, men i saknad av bestämd ledning i kollektivavtalet kan arbetsdomstolen icke antaga, att kollektivavtalet utesluter rätt för en arbetsgivare, som på grund av särskilda omständigheter finner detta önskvärt, att med en arbetare avtala om anställning på viss bestämd tid." Jfr även 44:82, domen, s. 554 stycket överst på sidan samt följande stycke.

⁹ Jfr sid. 49.

¹ NJA 1948, s. 799.

De principer, som HD synes ha följt i detta mål, borde i än högre grad vara att tillämpa, när en kollektivavtalsbunden arbetstagare befinner sig i samma situation som den nyss nämnde icke kollektivavtalsbundne. Vad som är sedvana i facket bör härvid rimligen bedömas av AD, vars sammansättning har till syfte att möjliggöra en sakkunnig bedömning av dylika frågor. Slutsatsen blir alltså, att en tyst regel om skyldighet att iaktta viss uppsägnings-tid bör hänföras till kollektivavtalssektorn och detta givetvis vare sig den tillämpas på arbetsgivaren eller på arbetstagaren.² Skadeståndsskyldighet enligt KAL:s regler torde i enlighet med det sagda kunna uppkomma t. ex. i det fall, att en för företaget mycket viktig arbetsledare lämnar sin anställning utan att iaktta någon uppsägnings-tid, även om varken kollektivavtalet eller det personliga avtalet upptar några bestämmelser om uppsägnings-tid.

En annan av huvudreglerna i § 23, arbetstagares lydnadsplikt, blev i ADD 30:52 ävenledes betraktad som tyst regel i kollektivavtalssektorn. Det finns ingen anledning att anta, att rättspraxis kommer att frångå denna ståndpunkt, och det finns icke heller i övrigt skäl att behandla denna regel annorlunda än den förut nämnda regeln i § 23 om arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetstagare.³ Brott mot en tyst regel om lydnadsplikt torde således kunna ge upphov till skadeståndsskyldighet för enskild arbetstagare enligt KAL:s regler.

2. I ett flertal domar, som delvis är angivna och summariskt kommenterade i "Kollektivavtalslagen",⁴ har AD haft att ta ställning till frågan, om en icke uttrycklig regel om vårdnadsplikt ingår i kollektivavtalssektorn eller i det personliga avtalets sektor. Situationen har alltid varit den, att skadestånd för brott mot vårdnadsplikten har yrkats i kvittning mot t. ex. avtalsenlig lön.

² Jag förbiser inte, att kollektivavtalets tystnad beträffande uppsägnings-tid i vissa fall, t. ex. i vad gäller byggnadsavtalet och verkstadsavtalet, får tolkas så, att någon uppsägnings-tid i allmänhet inte behöver iakttas.

³ Enligt Schmidts ovan återgivna uppfattning borde man förmodligen anse även frågan om lydnadsplikten vara föremål för en olöst intressetvist, när den inte är reglerad i kollektivavtal. Härigenom skulle stridsåtgärder kunna tillgripas vid varje tvistighet på en arbetsplats om arbetets utförande. Under sådana förhållanden skulle kollektivavtalets allmänt erkända funktion av ett fredsdokument förlora en stor del av sitt värde.

⁴ S. 68 n. 2.

Rättspraxis' huvudlinje har varit den, att en tyst regel om vårdnadsplikt icke har upptagits av AD, medan en "osjälvständig" regel i kollektivavtal, som endast återgivit vad som enligt allmänna rättsgrundsatser skulle gälla om vårdnadsplikten, ansetts falla inom AD:s behörighet. Som motivering har endast helt formellt angivits, att målet rört eller icke rört bestämmelse i kollektivavtal eller tvist om kollektivavtal.⁵

Ett par avvikelser från huvudlinjen kan emellertid noteras. I ADD 39: 140 innehöll kollektivavtalet ingen bestämmelse om vårdnadsplikt men väl ett stadgande, som fick anses innebära, att arbetsgivaren inte kunde avskeda en arbetare utan ett objektivt godtagbart skäl. Arbetsgivaren avskedade en arbetare utan att iaktta uppsägningstid och åberopade som skäl, att denne förfarit vårdslöst i arbetet. AD fann, att arbetaren visat viss försumlighet, som innebar ett objektivt godtagbart skäl för avskedande; försumligheten var dock icke så stor, att arbetaren kunde avskedas utan att erhålla uppsägningstid. Arbetarens ersättningsanspråk för mistad arbetsförtjänst under uppsägningstiden bifölls därför. AD fann samtidigt — ehuru vissa ledamöter reserverade sig⁶ — att den kunde pröva ett kvittningsvis framfört anspråk på skadestånd för arbetarens brott mot vårdnadsplikten, ehuru denna icke var uttryckt i kollektivavtalet. Som skäl anfördes, att AD redan av annan anledning haft att ingå på prövning av arbetares brott mot vårdnadsplikten.

I ett annat och betydligt senare rättsfall, ADD 47: 34, innehöll kollektivavtalet följande bestämmelse:

⁵ Se särskilt ADD 38: 62, 42: 96, 43: 107, 46: 49, där kvittningsyrkandet upptagits, och 35: 46, 36: 11, 105, där det avvisats. I Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 2, frågas vad som är orsaken till att kvittningsyrkandet icke upptagits i sistnämnda fall: "att yrkandet hänförde sig till ett med kollektivavtalet sammanhängande förhållande, som på grund av sitt ringa kollektiva intresse inte skall bedömas av AD, *eller* att yrkandet enbart rörde det personliga avtalet, vilket då innebär att arbetstagarens skyldighet att vårda sig om arbetsgivarens material och redskap inte utan särskild bestämmelse ingår i ett kollektivavtals innehåll?" I grund och botten är det ingen nämnvärd skillnad mellan dessa båda förklaringar. Säger man, att yrkandet endast rör det personliga avtalet, så menar man i själva verket blott, att vissa reella skäl, såsom det ringa kollektiva intresset, talar för att en icke uttrycklig regel om vårdnadsplikten skall hänföras till det personliga avtalets sektor.

⁶ Bland dem vice ordföranden Hagander, under vars ordförandeskap det nedan nämnda målet ADD 47: 34 avdömdes.

Det åligger arbetare att punktligt iaktta den fastställda arbetstiden, att med omsorg och aktsamhet handhava vagnar och material samt noga rätta sig efter arbetsgivarens och myndigheternas föreskrifter.

Enligt arbetsgivaren L:s uppfattning hade en chaufför visat försumlighet och tillfogat arbetsgivaren skada genom att vid körningar icke föra ordentliga anteckningar på s. k. följesedlar. Arbetsgivaren avskedade chauffören, vilket enligt kollektivavtalet endast kunde ske, om arbetstagaren bevisligen misskött sig i arbetet eller arbetsbrist inträtt. AD fann avskedandet berättigat. Chauffören hade emellertid icke fått åtnjuta någon uppsägningstid, vilket enligt AD:s uppfattning stod i strid med avtalet. AD biföll därför ett yrkande från chauffören om skadestånd på 72 kronor för mistad arbetsförtjänst under uppsägningstiden. Arbetsgivaren yrkade kvittningsvis skadestånd för chaufförens försumlighet med belopp, som översteg den ersättning, som motparten begärt. AD beslöt enhälligt att icke uppta kvittningsyrkandet till prövning:

Vad angår L:s kvittningsyrkande kan detta icke anses hänföra sig till tvist om kollektivavtal, och arbetsdomstolen är följaktligen jämlikt 1 och 11 § lagen om arbetsdomstol icke behörig att upptaga yrkandet till prövning.

Särskilt det sista rättsfallet visar, att AD:s praxis icke är helt stadgad. I själva verket kan man i rättspraxis finna åtminstone ett visst stöd för samtliga tre lösningar av förevarande spörsmål, som är tänkbara: 1) att en osjälvständig regel förs till AD, en tyst till allmän domstol (rättspraxis "huvudlinje"), 2) att båda reglerna förs till AD (ADD 39: 140), 3) att båda reglerna förs till allmän domstol (ADD 47: 34).

Vid en förutsättningslös diskussion om forum för icke uttryckliga regler rörande vårdnadsplikten bör till en början en anmärkning göras om rättspraxis' huvudlinje. Den närmast till hands liggande förklaringen till varför gränsen mellan AD och allmän domstol enligt denna linje dragits på sätt som skett är väl, att AD fäst sig vid huruvida en regel om vårdnadsplikt — uttrycklig eller osjälvständig — funnits *inskriven* i kollektivavtalet eller icke.⁷ Ett dylikt

⁷ Jfr i viss mån Schmidt i SvJT 1949, s. 659—660, samt även Lindhagen i FJFT 1943, s. 73, enligt citat ovan sid. 48 not 7. Jfr den parallellföreteelse som omnämns sid. 38, not 1.

rent formellt kriterium kan dock knappast vara tillfyllest, eftersom AD i ett flertal, tidigare nämnda fall, t. ex. ifråga om § 23, ansett, att tysta regler av liknande art kan ingå i kollektivavtalssektorn. För att utesluta en tyst regel om vårdnadsplikten från kollektivavtalssektorn måste man därför kunna anföra andra mera reella skäl.

Man kan säkerligen inte i normala fall tolka ett kollektivavtals tystnad om vårdnadsplikten så, att denna förpliktelses reglering är föremål för en olöst intressetvist. En kontrahent kan näppeligen under kollektivavtalets giltighetstid gå till stridsåtgärder för att tilltvinga sig fördelaktigare regler än dem som skall tillämpas enligt allmänna rättsgrundsatser, nämligen att arbetstagaren är skadeståndsskyldig vid varje slag av vårdslöshet. Med ett dylikt resonemang kan man inte komma fram till att en tyst regel om vårdnadsplikt måste ingå i det personliga avtalets sektor.

Man kan inte heller gå till motsatt ytterlighet och tolka en sådan tyst regel som i allmänhet tvingande och därför av kollektivavtals natur. Det kan dock tänkas, att det i enskilda fall skulle strida mot kollektivavtalets förutsättningar, att de enskilda parterna genom särskild överenskommelse avvek från KAL:s skadestandsregler.⁸

Det vanligaste är otvivelaktigt, att vårdnadsplikten regleras i kollektivavtal.⁹ Vad kan ligga bakom, när så inte sker? Kan det vara, att kontrahenterna vill markera, att de enskilda parterna normalt skall reglera förpliktelsen själva? En sådan tanke hos kontrahenterna — som ju utan vidare för den tysta regeln om vårdnadsplikt till allmän domstol^{9a} — är knappast särskilt vanlig. Sällsynt torde vidare vara, att de enskilda parterna faktiskt överenskommer om någon särskild reglering av vårdnadsplikten.¹ Säkerligen är det främst tradition eller tillfälligheter, som avgör om vårdnadsplikten blir nämnd i kollektivavtalet eller icke. Arbetsmarknadens parter torde

⁸ En sådan tanke medför dock icke ovillkorligen, att en regel om vårdnadsplikten i sin helhet måste ingå i kollektivavtalssektorn. Regeln kan nämligen tillhöra "blandformen". Se sid. 45.

⁹ Jfr sid. 20.

^{9a} Se sid. 49.

¹ Däremot utfärdar arbetsgivaren ofta ensidigt vissa förhållningsorder i kraft av sin allmänna rätt att utöva arbetsledning. Detta förhållande är dock inte specifikt för vårdnadsplikten utan avser i minst lika hög grad lydnadsplikten. — När ett skadeståndsfall har inträffat, regleras detta givetvis ofta genom överenskommelse mellan de enskilda parterna.

vanligen utgå från att samma vårdnadsplikt åligger arbetstagaren, vare sig man insätter någon allmän fras i kollektivavtalet eller icke. Insätter man en sådan fras, har man i regel ett upplysande eller inskräpande syfte, ungefär som när man ofta intar i kollektivavtal, att semester skall utgå enligt lag.² Visserligen kan syftet därjämte någon gång vara mera bestämt inriktat: att markera, att vårdnadsplikten icke skall kunna regleras på annat sätt av de enskilda parterna eller att kontrahenterna skall vaka över att avtalet blir följt på denna punkt.³ Men icke ens på grund av förekomsten av dylika fall, då det otvivelaktigt är en nyansskillnad mellan en tyst och en osjälvständig regel, är det i och för sig motiverat att föra reglerna till skilda domstolar. Nyansskillnader förekommer ju i riklig mängd även inom kollektivavtalssektorn. Det kan även anföras, att det säkerligen skulle strida mot kontrahenternas syften, om insättandet av en allmän fras i kollektivavtalet för att understryka vårdnadspliktens betydelse skulle medföra, att skadeståndsskyldigheten i princip kom att mildras, därför att den endast i dylikt fall kom att bedömas efter KAL:s skadestandsregler.⁴

Resultatet av den hittillsvarande diskussionen talar för att en osjälvständig och en tyst regel om vårdnadsplikt skall föras till samma forum och att detta forum bör vara AD — med hänsyn till att vårdnadsplikten normalt regleras i kollektivavtal. Men kan man inte med utgångspunkt från ADD 47: 34, då icke ens en allmän fras i kollektivavtal ansågs vara av kollektivavtals natur, göra gällande, att icke uttryckliga regler om vårdnadsplikt är av rent allmänrättslig karaktär och därför bör bedömas av allmän domstol? Regeln om vårdnadsplikt är otvivelaktigt hämtad utanför arbetsrätten — och däri skiljer sig vårdnadsplikten t. ex. från lydnadsplikten. Men en tolkning av vårdnadspliktens innebörd innefattar en tillämpning av ett allmänt — och mycket innehållslöst — vårdslöshetsbegrepp⁵ på arbetsrättsliga situationer, och en sådan tillämpning fordrar just den sakkunskap rörande arbetsförhållanden, som utgör AD:s främsta kännetecken. Denna sista synpunkt talar tydligen för att såväl en osjälvständig som en tyst regel skall bedömas av AD.

² Jfr sid. 38.

³ Jfr sid. 51 vid not 8.

⁴ Jfr Fagerholm enligt citat sid. 12.

⁵ Se t. ex. Lundstedt: Strikt ansvar. II: 1, s. 8 f.

Den nyss antydda motiveringen för utgången i ADD 47: 34 kan alltså inte vara hållbar. Det måste kunna återopas andra skäl, för att utgången skall kunna godtas. Under alla förhållanden får domen anses ge uttryck åt den tidigare anförda synpunkten, att en allmän fras i kollektivavtal och en tyst regel om vårdnadsplikt, vilka ju är av samma innebörd, icke bör bedömas av olika forum. I ADD 47: 34 har man valt att föra båda reglerna till allmän domstol.⁶ De skäl som hittills har framförts talar däremot för AD som gemensamt forum. För den senare uppfattningen kan även ytterligare skäl anföras.

Det kan inte råda något tvivel om att en regel om vårdnadsplikt har ett nära samband med andra regler, som ostridigt ingår i kollektivavtalssektorn. Av dessa skall de viktigaste beröras. Lydnadsplikten och vårdnadsplikten har många beröringspunkter. De båda förpliktelserna brukar icke sällan vara sammankopplade i en gemensam kollektivavtalsbestämmelse,⁷ och en och samma yttre handling kan vara antingen ett brott mot lydnadsplikten eller ett brott mot vårdnadsplikten. Om en chaufför bryter mot arbetsgivarens föreskrifter genom att avsiktligt underlåta att utföra en viss körning, är detta ett brott mot lydnadsplikten; blir körningen icke utförd på grund av vårdslöshet från chaufförens sida, kan det sägas vara fråga om ett brott mot vårdnadsplikten.⁸ Dock kan det med

⁶ Med ADD 47: 34 kan man sammanställa ADD 41: 145 (som ej närmare refererats i domsamlingen), där avtalet icke upptog någon allmän föreskrift om arbetarnas skyldighet att följa arbetsgivarens föreskrifter. I detta mål krävde två arbetare att utfå avlöning, som innehållits av arbetsgivaren. Arbetsgivaren hävdade, att den innehållna lönen motsvarade en kvittningsskilling motfordran på ersättning för skada; genom att icke följa hans föreskrifter hade arbetarna vid gjutning av trappsteg — ett arbete som utfördes på ackord — begått vissa felaktigheter, som medfört, att beställaren vägrat att godkänna arbetet. AD utdömde det innehållna lönebeloppet och yttrade om motfordringen: "Då frågan om arbetarnas ansvar för felaktigt arbete icke erhållit någon lösning genom kollektivavtalet samt bolagets motfordringsanspråk följaktligen icke grundar sig på detta, finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig att till prövning upptaga bolagets kvittningsyrkande." — Jag går inte in på frågan, om arbetsgivarens anspråk avsåg prisnedsättning eller skadestånd (jfr sid. 33) eller eventuellt bådaderna.

⁷ Så var exempelvis fallet i ADD 47: 34. Se ovan sid. 60—61.

⁸ I Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 2, anges, att ADD 47: 34 synes vara ett specialfall och därför lämnas åsido. Domen är emellertid ett specialfall blott såtillvida, att skadan icke — som i övriga fall — drabbat ett rent materiellt ting.

visst fog göras gällande, att det förra, avsiktliga avtalsbrottet är av allvarligare karaktär och därför intressantare från kollektiv synpunkt.

Vårnadsplikten har vidare ett nära samband med arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Lönen regleras i de flesta fall i kollektivavtalet; är lönen icke reglerad i kollektivavtalet, är detta däremot ett skäl för att låta vårnadsplikten ingå i det personliga avtalets sektor⁹. Arbetsgivarens skyldighet att betala full lön enligt kollektivavtal måste anses vila på den förutsättningen, att motprestationen, arbetet, icke uppvisar brister, som hänför sig till att arbetstagaren åsidosatt sin vårnadsplikt. En dylik "förutsättning" förefaller vara en lika naturlig del av kollektivavtalets "förutsättningar" som § 23. Det nära sambandet mellan arbetsgivarens skyldighet att betala lön och arbetstagarens vårnadsplikt gör det påkallat, att AD samtidigt, som ett lönebelopp döms ut, kan gå in på en bedömning av, huruvida det utgående lönebeloppet skall minskas på grund av att motprestationen är behäftad med brister. En samtidig tvist om prestation och motprestation kan annars inte lösas utan dubbla rättegångar.

En dubbling av rättegångsförfarandet ter sig särskilt egendomlig, när vårnadspliktens samband med kollektivavtalet är förstärkt därigenom, att kollektivavtalet anger brott mot vårnadsplikten som ett legitimt skäl för avskedande av arbetstagare. Härigenom kan ju AD komma att, såsom i ADD 47: 34, gå in på en bedömning av vårnadspliktens innebörd i samband med en tvist om avskedande. Att under sådana förhållanden föra en isolerad tvist om vårnadspliktens innebörd till allmän domstol synes strida mot grunderna för ADL, eftersom en och samma förpliktelse i ett enskilt arbetsförhållande kan komma att bli bedömd än av AD, än av allmän domstol. Särskilt stötande är den tänkbara konsekvensen, att AD och allmän domstol kan göra en olika bedömning av förpliktelsens innebörd i en och samma tvist mellan två parter. Situationen i ADD 47: 34 visar, att en sådan kollision är möjlig.

I detta mål fann ju AD, att arbetstagaren gjort sig skyldig till en försummelse, som motiverade att han avskedades, ehuru han dock

Men den form av vårnadsplikt, som det härvid är fråga om, synes stå lydnadsplikten särskilt nära och motiverar därför i och för sig icke alls, att allmän domstol skall vara forum. — Jfr även sid. 20 not 9.

⁹ Jfr dock sid. 67 not 3.

rätteligen bort åtnjuta uppsägningstid. AD tilldömde arbetstagaren 72 kronor i skadestånd för mistad arbetsförtjänst under uppsägningstiden, medan arbetsgivarens skadeståndsanspråk för arbetstagarens försummelse hänvisades till allmän domstol. AD:s ståndpunkts-tagande till frågan om försummelsen måste innebära, att det skadeståndsbelopp, som tilldömdes arbetstagaren, till en del eller i sin helhet borde återgå till arbetsgivaren efter rättegång vid allmän domstol.¹ Hänvisningen till allmän domstol kan inte avse, att allmän domstol endast skall utfärda en enkel dom på skadeståndsbeloppet, såsom när en icke tvistig fordran, som är grundad på kollektivavtal, instäms till allmän domstol. Ty AD:s praxis visar, att domstolen icke blott avgör en tvistefråga, t. ex. huruvida viss ersättning skall utgå eller icke, utan även utdömer ersättningsbeloppet, även om detta i och för sig icke är föremål för tvist.² I hänvisningen måste därför ligga, att allmän domstol skall kunna gå in på en självständig prövning av arbetsgivarens motfordran. Denna prövning kan knappast avse blott beloppets storlek och icke frågan, om motfordran överhuvudtaget kan göras gällande. Ty om AD som tolkningsforum definitivt fastslagit, att ett brott mot vårdnadsplikten förekommit, bör AD, i enlighet med principen att tolkningsforum och skadeståndsforum skall sammanfalla, också utdöma skadeståndsskyldigheten på grund av brottet. Allmän domstol bör alltså kunna göra en förutsättningslös prövning av motfordringen. Det är inte omöjligt, att allmän domstol vid en dylik prövning finner att arbetstagaren — såsom denne påstod i ADD 47: 34 — inte gjort sig skyldig till någon försummelse; låt oss anta, att arbetstagaren har förebragt ny utredning till stöd för sitt påstående. Denna utgång innebär, att allmän domstol i huvudfrågan kommer till motsatt uppfattning mot AD, dvs. att den anser avskedandet vara oberättigat.

Det är tydligt, att majoriteten i ADD 39: 140 fann sig föranlåten att förebygga konsekvenser av nu nämnd art genom att uppta kvittningsanspråket, trots att någon fristående uttrycklig eller osjälvständig regel om vårdnadsplikt icke fanns att åberopa. Den linje

¹ Dock skulle väl, om arbetsgivarparten så påyrkat, målet ha förklarats vilande, till dess arbetsgivarpartens skadeståndsyrkande prövats av allmän domstol i enlighet med de principer som angivits i ADD 31: 114.

² Jfr t. ex. ADD 48: 31, 34.

som följdes i ADD 39:140 är avgjort att föredra framför den som följdes i ADD 47:34, och den bör enligt min mening följas även i andra situationer än den speciella, som förelåg i dessa mål. När i ett kollektivavtal brott mot vårdnadsplikten anges som skäl för avskedande, bör vårdnadsplikten bedömas av AD, även om den till äventyrs kommer upp till prövning utan samband med ett avskedande. Som motivering kan bl. a. anföras, att en och samma förpliktelse i ett enskilt arbetsförhållande icke bör bedömas än av AD, än av allmän domstol. Men man bör gå än längre. En icke uttrycklig regel om vårdnadsplikten bör normalt hänföras till AD, oavsett om ett brott mot vårdnadsplikten är upptaget som skäl för avskedande eller ej. Härför talar såväl regelns arbetsrättsliga karaktär som samhörigheten med reglerna om lydnadsplikt och lön.³ Det bör alltså normalt icke vara någon skillnad mellan en osjälvständig och en tyst regel om vårdnadsplikt: båda bör hänföras till kollektivavtalssektorn.

Med hänsyn till rättspraxis kan man möjligen tveka inför frågan, om en lösning som den nu föreslagna faller inom lagtolkningens ram. Enligt min mening faller lösningen dock inom ramen. Ty dels överensstämmer den, såsom den föregående framställningen torde ha visat, bäst med vissa väsentliga grundprinciper för ADL, dels bör ramen i ett fall som detta, där rättspraxis icke förefaller stadgad, vara ganska vid.

C. Den dubbla konstruktionen.

Har "den dubbla konstruktionen" något värde vid diskussionen om räckvidden av KAL:s skadestandsregler? Vad som menas med

³ Att ett enskilt kollektivavtal saknar lönebestämmelser, talar visserligen för att en regel om vårdnadsplikt skall föras till allmän domstol, men härvid måste man beakta dels vårdnadspliktens nära samband med andra frågor, som i motsats till lönen kan vara kollektivavtalsreglerande, dels den sid. 52 anförda synpunkten, att man icke bör avvika från normalforum, AD, annat än i undantagsfall, såsom då det enskilda arbetsförhållandet endast till obetydlig del är kollektivavtalsreglerat. Det nu sagda är av ganska stor betydelse, eftersom många tjänstemannaavtal — ehuru i övrigt tämligen fullständiga — saknar bestämmelser om lönens storlek (medan dock t. ex. frågan, i vad mån lön skall utgå under sjukdom, ofta är reglerad).

den dubbla konstruktionen har i andra sammanhang ganska ingående klarlagts⁴, och jag kan här inskränka mig till att med begagnande av detta kapitels systematik och termer bestämma konstruktionens innebörd så, att t. ex. en primärregel om lydnadsplikten får anses ingå — i likhet med alla primärregler i kollektivavtal som avser det enskilda arbetsförhållandet — på en gång i kollektivavtalssektorn och i det personliga avtalets sektor. Schmidt⁵ synes vara böjd att besvara den inledningsvis uppställda frågan jakande, och han torde ha åtskilliga meningsfränder bland de icke få, som än mer bestämt omfattar denna av mig kritiserade konstruktion. Eftersom Schmidt är den ende, som mer än antydningssvis har berört frågan i skrift, väljer jag hans uttalande till utgångspunkt för diskussionen. Uttalandet bör lämpligen återges in extenso:

Under disputationen blev förf:s tes (sid. 63 ff.) rörande den dubbla konstruktionen föremål för kritik.⁶ Det är sant, att de tankegångar som ursprungligen motiverade genomförandet av denna konstruktion för en modern forskare framstår som verklighetsfrämmande. Frågan om konstruktionens lämplighet är likväl därmed icke avgjord utan sammanhänger med frågan i vad mån den kan anses återspegla de handlingsmönster som äger tillämpning. För att besvara denna fråga borde förf. ha tagit upp till diskussion problemet huruvida ett tjänsteavtals naturalia negotii också får betraktas som beståndsdelar av ett kollektivavtal. Den dubbla konstruktionen kan vara ägnad att fästa uppmärksamheten på det förhållandet att kollektivavtalet anses upptaga vissa rättsregler från det enskilda tjänsteavtalet oavsett kollektivavtalets tystnad härom. Sålunda anses kollektivavtalet ge arbetsgivaren en rätt att leda och fördela arbetet när annat icke uttryckligen avtalats. Konsekvensen härav är ju att en ordervägran kan betraktas icke blott som ett vanligt kontraktsbrott utan även såsom ett brott mot kollektivavtalet. En kollektiv ordervägran kan därför vara en stridsåtgärd. Frågan om lämpligheten av den dubbla konstruktionen kan också sammanhänga med frågan huruvida kollektivavtalet exklusivt reglerar påföljderna av ett brott mot kollektivavtalet. Förf:s antagande sid. 68 not 2⁷ och sid. 144 att kollektivavtalslagen ensamt reglerar skadeståndspåföljderna av ett kontraktsbrott från en enskild arbetares sida rörande en fråga som är reglerad i kollektivavtalet synes knappast vara riktig. Man kan icke antaga att skadeståndet alltid skall vara begränsat till 200 kronor särskilt som denna begränsning tillkom främst med tanke på att skadestandsreglerna hade sin egentliga betydelse vid brott mot fredsplikten. Det är också att märka att arbetsdomstolen tagit som givet, att en arbetsgivare äger

⁴ Kollektivavtalslagen, s. 63 f., Bergström i SvJT 1949, s. 500 f.

⁵ I juridiska fakultetens i Uppsala protokoll den 31 maj 1948. Jfr ovan sid. 13.

⁶ Av S. Petré. Jfr även sid 72 not 8.

⁷ Här ges exemplet med den vårdslöse tjänstemannen.

rätt att avskeda en arbetare som gjort sig skyldig till ett grovt brott mot kollektivavtalet.

Som förut påpekats, har en primärregel i kollektivavtalssektorn kollektivavtalets sekundärregler, medan en primärregel i det personliga avtalets sektor har det personliga avtalets sekundärregler. Om det skall ha någon mening att anlägga det till synes ganska konstlade betraktelsesätt som bär upp den dubbla konstruktionen, måste "de handlingsmönster som äger tillämpning" vara sådana, att en och samma handling, t. ex. ett brott mot lydnadsplikten, kan medföra tillämpning av såväl kollektivavtalets som det personliga avtalets sekundärregler, bland vilka här närmast skadestandsreglerna intresserar. Så verkar konstruktionen exempelvis i tysk rätt. En ordervägran från en kollektivavtalsberörd arbetstagares sida kan upptas till prövning som tolkningsfråga mellan kollektivavtalskontrahenterna i enlighet med kollektivavtalets sekundärregler, men skadeståndspåföljd för den enskilde arbetstagaren — som icke är rättsligt bunden av kollektivavtalet — kan endast göras gällande i enlighet med det personliga avtalets sekundärregler.⁸

Från den dubbla konstruktionen måste skiljas vissa andra fall av parallellism mellan kollektivavtal och personligt avtal. Schmidts uttalande drar uppmärksamheten till ett sådant fall. Kollektivavtalet är ju delvis ett arbetsavtal.⁹ Det finns självfallet vissa rättsgrundsatser, som är gemensamma för alla arbetsavtal och andra, som är gemensamma för kollektivavtal och anställningsavtal. Bland de senare grundsatserna märks regeln om arbetstagares lydnadsplikt. Att det finns sådana gemensamma regler har intet med den dubbla konstruktionen att göra och är i och för sig inte egendomligare än t. ex. att en person skall erlagga betalning vid anfordran, om särskild tid för betalning ej är bestämd, vare sig han i ett fall sluter ett köpeavtal, eller i ett annat fall ett entreprenadavtal med samma motpart. När Schmidt påpekar, "att kollektivavtalet anses upptaga vissa rättsregler från det enskilda tjänsteavtalet oavsett kollektivavtalets tystnad härom", så behöver han endast ha konstaterat det

⁸ Jfr bl. a. Kollektivavtalslagen, s. 57 med hänvisningar n. 6

⁹ Dvs. ett avtal, som går ut på att den ena parten skall göra en arbetsprestation till den andra. Jfr Kollektivavtalslagen, s. 13, 28—29, 65—66.

faktum, att de båda avtalstyperna har en gemensam tyst primärregel om lydnadsplikt.¹

Däremot berör Schmidt utan tvekan den dubbla konstruktionen, när han i fortsättningen påstår, att en ordervägran är såväl ett vanligt kontraktsbrott som ett kollektivavtalsbrott och att KAL inte ensamt reglerar skadeståndspåföljderna av ett avtalsbrott från en enskild arbetstagares sida rörande en fråga som är reglerad i kollektivavtal. Härmed kan Schmidt inte gärna mena något annat än att en och samma handling, ordervägran, medför en tillämpning av såväl kollektivavtalets som det personliga avtalets sekundärregler. Kan Schmidts påstående "anses återspegla de handlingsmönster som äger tillämpning"?

Påståendet stämmer icke, om det får tolkas så, att en ordervägran *på samma gång* kan medföra skadeståndspåföljder enligt kollektivavtalets och det personliga avtalets regler. En sådan tolkning skulle nämligen närmast innebära, att arbetsgivaren först kunde gå till AD och få ut högst 200 kronor i skadestånd för skadan av orderbrottet under åberopande av kollektivavtalet och sedan kunde vid allmän domstol skaffa sig täckning för återstoden av skadan under åberopande av det personliga avtalet. Något sådant handlingsmönster tillämpas uppenbarligen icke.

Påståendet stämmer icke heller, om det tolkas så, att AD i vissa fall har att tillämpa KAL:s skadestandsregler och i andra fall allmänna skadestandsregler, varigenom AD skulle kunna undvika att maximera skadeståndet till 200 kronor. Det finns inga lagregler eller andra grunder som kan göra AD befogad att utan särskild avtalsföreskrift frångå KAL:s skadestandsregler²; någon sådan tillämpning torde ej heller ha varit aktuell.

Det återstår att fråga, huruvida påståendet stämmer, om det tolkas så, att ett orderbrott kan medföra skadeståndspåföljder *an-
tingen* vid AD enligt KAL:s regler *eller* vid allmän domstol enligt

¹ Detta gäller även hans uttalande, att en arbetsgivare kan avskeda en arbetare som gjort sig skyldig till grovt brott mot kollektivavtalet. — När en regel är tvingande i en, dispositiv i en annan riktning och de enskilda parterna gör en tillåten avvikelse från kollektivavtalet, kan regeln sägas vara sammansatt av två delregler, av vilka den ena ingår i kollektivavtalssektorn, den andra i det personliga avtalets sektor. Icke heller detta är ett fall av den dubbla konstruktionen.

² Se sid. 43—45.

allmänna regler. Påståendet är icke korrekt med undantag möjligen för ett specialfall, nämligen då skadeståndspåföljden icke är tvistig. I detta fall skall skadeståndet utdömas av allmän domstol.³ Skadeståndet skall emellertid utgå i enlighet med den skadeståndsskyldiga partens medgivande, varför det är utan nämnvärt praktiskt intresse att fråga sig, om härvid allmänna regler eller KAL:s regler tillämpas.⁴ Dock skall i detta fall andra sekundärregler, tillhörande det personliga avtalet, tillämpas, t. ex. att förening icke äger att utan särskild rättegångsfullmakt företräda en medlem. Överhuvudtaget kan man ju säga, att varje primärregel i kollektivavtalssektorn såtillvida har även det personliga avtalets sekundärregler, att mål om icke tvistiga påföljder av brott mot regeln skall avgöras av allmän domstol.

Man kan vidare spåra den dubbla konstruktionen i ett annat särfall, som icke är av intresse från skadeståndssynpunkt. En regel om arbetstagares lön ingår i kollektivavtalet. Tvister om lönen skall normalt avgöras av AD, dvs. enligt kollektivavtalets sekundärregler, men i några fall, såsom vid tvist, huruvida en lönefordran är preskriberad, inträder allmän domstol som forum, dvs. enligt det personliga avtalets sekundärregler.⁵

Det synes knappast vara dessa särfall, som Schmidt har avsett med sitt påstående. Särfallen är överhuvudtaget en alltför smal bas att bygga den dubbla konstruktionen på, även om lagstiftarna kanske har menat sig använda den dubbla konstruktionen, när fallen reglerades.⁶ Reellt sett har vissa praktiska överväganden beträffande forum varit avgörande, och det synes vara ändamålsenligare att låta dessa träda i förgrunden utan att samtidigt tillgripa den dubbla konstruktionen.⁷ Denna är nämligen högst missvisande, eftersom den i det stora flertalet fall icke återspeglar de handlingsmönster som tillämpas; ett orderbrott i ett kollektivavtalsreglerat arbetsförhållande medför praktiskt taget icke någon tillämpning av det personliga avtalets sekundärregler, och det är därför meningslöst att säga, att orderbrottet såväl är ett kollektivavtalsbrott som ett brott mot

³ Se sid. 43.

⁴ Se sid. 43 med not 2.

⁵ Se sid. 47.

⁶ Vissa uttalanden i Prop. 1928, s. 174 f. tyder härpå.

⁷ Jfr Kollektivavtalslagen, s. 68.

det personliga avtalet. Vidare kan en och annan lockas att göra deduktioner från konstruktionen och därigenom komma till felaktiga resultat, t. ex. om möjligheten att vid allmän domstol kräva skadestånd för brott mot kollektivavtal. Dylika felaktiga slutsatser har jag ibland träffat på.

Den dubbla konstruktionen saknar alltså värde för diskussionen om räckvidden av KAL:s skadestandsregler. Med hänsyn till vad jag här och i andra sammanhang har anfört synes det mig lämpligt, att svensk rätt helt lämnar den dubbla konstruktionen åt sitt öde.⁸

⁸ En sådan allmän slutsats är kanske icke berättigad utan att några ord sägs om den diskussion, som utspunnit sig mellan S. Petrén och mig om den dubbla konstruktionen och särskilt dess betydelse vid s. k. efterverkan av kollektivavtal (se SvJT 1949, s. 244—246, 500—504, 512—513). Petrén anför, s. 512—513, ett antal argument till förmån för den dubbla konstruktionen, som alla ha det gemensamt, att de icke har något med den konstruktion att göra som jag har kritiserat. Det utmärkande för denna konstruktion är ju den ovan beskrivna dubbla rättsliga bundenheten av kollektivavtal och personligt avtal. Vi har det fallet, att arbetarna stannar kvar i arbetet, sedan kollektivavtalet löpt ut. Ingenting sägs om lönen. Vilken lön skall arbetarna ha? Jag har hävdad, att i princip samma lön skall utgå som under kollektivavtalets giltighetstid och till stöd härför åberopat "skäl sådana som vad parterna får anses ha förutsatt, vad som är sedvana, vad som är mest ändamålsenligt" (s. 502). "Vad parterna får anses ha förutsatt" — "ja, men det är just den dubbla konstruktionen", säger Petrén: "vid ingåendet av det enskilda avtalet förutsätta parterna, att kollektivavtalets löner skola tillämpas, d. v. s. lönebestämmelserna i fråga bliva en underförstådd del av det enskilda avtalet." Detta är ett misstag. Vad parterna har förutsatt, innebär vid efterverkan något annat, nämligen att de enskilda parterna vid anställningsavtalets ingående — eller när kollektivavtalet löpt ut — har förutsatt, att under "avtalslöst tillstånd" ingen förändring skall ske beträffande anställningsvillkoren i förhållande till vad som tillämpades dessförinnan. Denna förutsättning ingår emellertid vid intet tillfälle i kollektivavtalsförhållandet och har därför icke med den dubbla konstruktionen att göra. Att parterna vid anställningsavtalets ingående förutsätter, att kollektivavtalets lönebestämmelser skall tillämpas mellan dem *under kollektivavtalets giltighetstid*, innebär i själva verket blott den självklarheten, att de skall iakta det kollektivavtal, varav de är bundna. Vore detta den dubbla konstruktionen, skulle den förekomma i snart sagt alla avtalslivets skiften, vilket uppenbarligen är en orimlighet. Petrén hänvisar så till ett rättsfall, NJA 1948, s. 1, "som utmärkt väl visar vad saken gäller". Av detta framgår, att, om särskild överenskommelse ej är träffad, en oorganiserad arbetare får anses vara anställd på kollektivavtalets villkor. Den oorganiserade arbetaren blir emellertid aldrig rättsligt bunden mer än av det personliga avtalet, och den dubbla konstruktionen kommer därför icke ifråga. Petrén synes inte ha beaktat den grundläggande skillnaden mellan bundenhet av kollektivavtal och bundenhet av ett personligt av-

Slutsatser.

De slutsatser av den föregående framställningen, som främst är av intresse för den fortsatta behandlingen av 200-kronors-regelns problem, kan sammanfattas sålunda. Om 200-kronors-regeln tolkas som generell, dvs. att den omfattar varje skadestånd, som ådöms enskild arbetstagare för kollektivavtalsbrott, skall den tillämpas vid brott mot uttryckliga kollektivavtalsregler, mot KAL:s regler samt mot ett antal tysta och osjälvständiga regler, såsom regler om lydnadsplikt, uppsägning och vårdnadsplikt — under förutsättning att dessa brott icke samtidigt utgör brott mot straffrättsliga stadganden. Det egendomliga resultatet i exemplet med den vårdslöse tjänstemannen kan sägas vara undanröjt: båda fallen — då vårdnadsplikten är inryckt i kollektivavtalet och då den icke är nämnd — skall normalt bedömas av AD enligt KAL:s skadestandsregler. Det i "Kollektivavtalslagen" angivna resultatet kan alltså icke åberopas som skäl för att tolka 200-kronors-regeln som begränsad. Man kan inte med tillhjälp av den dubbla konstruktionen finna en väg att ålägga enskild arbetstagare högre skadestånd än 200 kronor för kollektivavtalsbrott.

tal, som hänvisar till kollektivavtal (jfr Lindhagen i SvJT 1942, s. 454 f. och ovan sid. 36 not 5). Det insprängda resonemanget om ändamålsenligheten har jag tyvärr icke lyckats tyda som någonting annat än ett uttryck för en elementär felsyn, vilket bl. a. torde framgå vid ett studium av Björling-Malmström, s. 7—8. Den högst exklusiva diskussion med "någon mera representativ anhängare" av den moderna rättsvetenskapliga skolan, vartill Petrén efter nu refererade resonemang finner sig kvalificerad (se s. 513), blir på detta sätt måhända överflödiga.

KAP. 3.

200-kronors-regeln's räckvidd.

I detta kapitel kommer de problem att diskuteras som är speciella för 200-kronors-regeln. Som förut nämnts är huvudproblemen två. Är regeln generell, dvs. omfattar den i princip hela området för KAL:s skadeståndsregler överhuvudtaget, såsom detta har bestämts i föregående kapitel, eller är den begränsad, dvs. är räckvidden begränsad till vissa kollektivavtalsbrott, såsom olovlig stridsåtgärd? Är regeln tvingande eller dispositiv? Allteftersom man löser dessa två problem får man fram fyra huvudalternativ för regelns tolkning: generell — tvingande, generell — dispositiv, begränsad — tvingande, begränsad — dispositiv.

Vid lösandet av dessa problem skall först två viktiga spørsmål brytas ut till särskild behandling, nämligen lagstiftarnas avsikt med regeln och rättspraxis' hållning till regeln; även lagens ordalydelse kommer därvid att behandlas.

A. Vad kan lagstiftarna ha avsett?

1. Den allmänna bakgrunden till 200-kronors-regeln och andra skadeståndsbestämmelser i KAL § 8 och 9 som avviker från vanliga regler har i korthet tecknats i "Kollektivavtalslagen"; här är inte platsen att göra en utförligare framställning. Skadeståndsreglerna och framförallt arbetarsidans skadeståndsskyldighet för olovlig stridsåtgärd var föremål för ett mycket starkt politiskt intresse. Lagförfattarna sökte motverka arbetaropinionens häftiga kritik mot skadeståndsreglernas utformning genom successiva jämkningar.¹

¹ Kollektivavtalslagen, s. 143.

De sista jämkningarna i § 8 företogs på utskottsstadiet och omfattade införandet av 200-kronors-regeln samt av "skadans storlek" som nedsättningsgrund. Om bl. a. dessa ändringar² säger utskottet i sitt utlåtande, att de torde ha undanröjt några av de viktigaste skälen för arbetsidans motstånd mot den tilltänkta lagstiftningen.³ Under riksdagsbehandlingen — då utskottsförslaget i sin helhet antogs oförändrat — uppmärksammades 200-kronors-regeln som det från politisk synpunkt kanske betydelsefullaste av utskottets ändringsförslag.⁴

De ordinarie ledamöterna av andra lagutskottet vid 1928 års riksdag utgjordes av fyra högermän, tre bondeförbundare, två frisinade och sju socialdemokrater. Ordförande var K. G. Westman (bf) och vice ordförande v. Sydow (h), verkställande direktör i SAF. Vid behandling av den s. k. arbetsfredslagstiftningen hade som särskild föredragande tillkallats nuvarande justitierådet Per Santesson, vilken tidigare deltagit i utarbetandet av såväl 1927 års utkast som propositionen i ämnet.⁵

Enligt utskottets protokoll behandlades propositionen vid sammanträden den 3, 4, 8, 10, 11 och 16 maj. Under denna tid synes praktiskt taget endast detta ärende ha behandlats. Arbetet bedrevs i två etapper. Vid en första genomgång av lagförslaget, som avslutades den 10, fattades blott preliminära beslut, vid en andra, som företogs den 11, fattades de slutgiltiga besluten med reservation för att erforderliga smärre ändringar kunde göras under tiden fram till justeringssammanträdet, som hölls den 16.

Av direkt intresse för 200-kronors-regeln innehåller protokollet följande. KAL § 8⁶ behandlades preliminärt den 10. Härvid framställdes tre yrkanden om ändring i propositionen. Westman föreslog att även "skadans storlek" skulle anges som nedsättningsgrund. v. Sydow biträdde Westmans förslag och yrkade dessutom att paragrafen i enlighet med en av honom väckt motion skulle göras

² Bland politiskt betydelsefulla ändringar i övrigt märks, att varje solidariskt ansvar borttogs i KAL § 9, att vite enligt ADL § 21 (numera § 30) ej fick förvandlas till fängelse samt att KAL icke gjordes retroaktivt tillämplig på redan ingångna kollektivavtal. Jfr bl. a. socialminister Pettersson (I) i AK 1928, s. 13.

³ Utsk. 1928, s. 17.

⁴ Jfr särskilt v. Sydows (h) yttrande, citerat nedan sid. .

⁵ Uppgifterna är i huvudsak hämtade ur utskottets protokoll.

⁶ § 9 i propositionen.

tvingande. Sigfrid Hansson (s) yrkade, "att skadeståndsbeloppen skulle begränsas till högst 50 kronor beträffande arbetare, 500 kronor beträffande arbetsgivare och 10.000 kronor beträffande förening av arbetare eller arbetsgivare". Vid votering segrade först v. Sydows yrkande över Hanssons med 9 röster mot 6 och därefter Westmans över v. Sydows med 9 röster mot 5. Vid den slutgiltiga behandlingen av paragrafen den 11 framställde v. Sydow och Hansson samma yrkanden som föregående dag. Dessutom framfördes av Österström (f) ett nytt yrkande, som innefattade dels Westmans förslag, dels ett förslag "att skadeståndet skulle begränsas till högst 200 kronor för arbetare". Om den votering, som följde, upplyser protokollet: "Med 6 röster mot 5, vilka avgåvos för bifall till herr vice ordförandens yrkande, beslöt utskottet i enlighet med herr *Österströms* hemställan." Protokollet för den 16 meddelar endast, att utskottsutlåtandet justerades.

Ur utskottsutlåtandet⁷ må följande citeras av specialmotiveringen till § 8:

Vad angår de jämkningar, som på grund av kollektivavtalets särskilda natur böra vidtagas i de allmänna grunderna för bestämmande av skadestånd vid avtalsbrott, anser sig utskottet till en början böra föreslå den ändring i förslaget, att bland omständigheter, som kunna medföra nedsättning av skadeståndets belopp, upptages även skadans storlek. Härigenom komma förslagets regler i nära överensstämmelse med föreskrifterna i sjömanslagen om nedsättning av det skadestånd, vartill sjöman gjort sig förfallen genom fel eller försummelse i tjänsten.

Utskottet fortsätter:

Emellertid torde man i förevarande hänseende böra gå ett steg längre. Visserligen kan med tillämpning av de nyss angivna reglerna nedsättning ske av skadeståndets belopp, men utgivandet av detsamma kan särskilt för enskilda arbetare, som ofta befinna sig i mindre god ekonomisk ställning, vara synnerligen betungande. Med hänsyn härtill synes det utskottet lämpligt att en maximigräns stadgas för det skadestånd, som kan ådömas enskild arbetare. Hur detta maximum skall bestämmas kan vara föremål för olika meningar. Enligt utskottets uppfattning synes gränsen böra sättas vid tvåhundra kronor. Därigenom torde skydd beredas arbetarna mot alltför betungande följder av avtalsbrott men samtidigt möjlighet vinnas till utdömande av ett verksamt skadestånd.

Omedelbart härafter följer:

⁷ S. 24.

Herr von Sydow har i sin motion föreslagit införande av bestämmelse, att reglerna i förevarande paragraf icke skulle kunna sättas ur kraft genom avtal. Det synes emellertid utskottet riktigt, att parterna erhålla frihet att i detta hänseende ordna sitt mellanhavande på sätt de anse lämpligast.

Slutligen kan uppmärksamheten fästas på en anmärkning i specialmotiveringen till § 9⁸, att man vid tillämpning av denna paragraf tydligen bör iaktta den i § 8 stadgade begränsningen beträffande enskild arbetstagares skadeståndsplikt.

Utskottsprotokollets vittnesbörd gör det icke osannolikt, att tanken på en 200-kronors-regel föddes först mellan utskottssammanträdena den 10 och 11 maj under försök att åstadkomma en kompromiss mellan propositionen och Hanssons förslag den 10 maj om begränsning av skadeståndsbeloppet för alla kollektivavtalsparter. 200-kronors-regeln var en principiell nyhet för det svenska lagstiftningsarbetet, även om tanken på en maximering av skadeståndets belopp vid kollektivavtalsbrott icke var ny. Vissa utländska exempel refererades bl. a. i den liberala reservationen till 1911 års förslag⁹ och i 1928 års proposition.¹ Någon närmare analys av tanken fanns dock icke utförd i svensk litteratur, och ej heller upptog någon av de utländska förebilderna en maximering, som inskränkte sig till enskilda arbetstagare. De som hade till uppgift att närmare utforma 200-kronors-regeln kunde således icke falla tillbaka på tidigare formuleringar eller diskussioner, såsom kunde ske beträffande en annan av utskottets nyheter, nämligen regleringen av flera skadegörandes ansvar i § 9. Denna senare fråga hade grundligt diskuterats i samband med tidigare lagförslag och dessutom genomgått en lång "reningsprocess" i sin vandring från de sakkunniga över ett otal remissinstanser, departementsbehandling och lagråd till utskottet.² Därtill kommer, att tiden icke torde ha medgivit någon grundligare genomarbetning av 200-kronors-regeln och dess förhållande till det stora lagkomplexets övriga regler. Någon utförligare diskussion om regeln kan inte ha förekommit vid sammanträdet den 11, då Österström framlade sitt förslag, eftersom utskottet denna dag gjorde en slutlig

⁸ Utsk. 1928, s. 24.

⁹ Utsk. 1911, s. 112.

¹ S. 118—119. Se vidare Undén, s. 242 n. 1, samt Möller (s) i FK 1928, s. 80. Jfr även Prop. 1928, s. 120 (vissa remissyttranden över 1916 års förslag).

² Jfr prop. 1928 s. 124 f.

genomgång av hela lagkomplexet på 3½ timme, och ej heller vid justeringssammanträdet den 16, när detta varade endast något mer än en timme. Det arbete, som nedlagts på regelns utformning, måste främst ha skett vid sidan av det ordinarie utskottsarbetet. Men detta arbete kan icke ha varit så omfattande, ty intresset måste vid denna tidpunkt ha varit koncentrerat på återstående kontroversiella frågor i lagförslaget, och 200-kronors-regeln var ingen kontroversiell fråga. För arbetarsidan var regeln säkerligen en av de skadeståndsbestämmelser, mot vilka man hade minst att invända. Regeringen syntes, att döma av dess talesmän i debatten, inte ha något att invända mot att regeringsförslaget kompletterades med 200-kronors-regeln.³ Skulle någon kritik mot regeln ha framförts, borde den ha kommit från arbetsgivarhåll, eftersom det närmast var arbetsgivarnas intressen, som kunde trädas för när genom denna långtgående nedsättningsregel. Vad arbetsgivarsidan ville vinna genom den nya lagens skadeståndsregler var emellertid främst att få arbetarföreningarnas skadeståndsskyldighet fastslagen i lag och dessutom möjlig att utkräva.⁴ Det ringa intresset för enskilda arbetares skadeståndsskyldighet och därmed för eventuella olägenheter av 200-kronors-regeln framgår med all önskvärd tydlighet av ett yttrande, som arbetsgivarsidans främste företrädare, v. Sydow, fällde i riksdagsdebatten⁵:

Det har i högerpressen synts beklaganden över att andra lagutskottet vidtagit vissa lindringar och jämkningar i Kungl. Maj:ts förslag. Jag får säga, att dessa yttranden i pressen enligt min tanke äro obefogade. Högermännen i utskottet ha också varit med om lindringarna, och jag kan inte inse, att de i själva verket innebära något minskande av lagens effektivitet, men de kunna vara ägnade att i någon mån dämpa den animositet mot lagen, som onekligen förefinnes. Det är bestämmelsen, att skadeståndet för en enskild arbetare inte kan sättas högre än 200 kronor. Jag kan försäkra herrarna att *på arbetsgivarsidan har man aldrig tänkt att få en enskild arbetare dömd till något skadestånd; hela den saken frågar man bra litet efter* (kursiverat av mig). Jag förstår, att det är nödvändigt för systemets skull, att det finns en dylik bestämmelse i lagen, men om man sedan sätter 200 kronor eller 300 kronor därvidlag, är det alldeles likgiltigt ur arbetsgivarsynpunkt. Jag har alltså ingenting alls emot denna ändring.

³ Jfr socialminister Pettersson i AK 1928, s. 13, 15, justitieminister Thyren i FK 1928, s. 49.

⁴ Jfr t. ex. v. Sydow i FK 1928, s. 55.

⁵ FK 1928, s. 60—61.

Man skulle alltså kunna säga, att 200-kronors-regeln var en ganska revolutionerande nyhet, som på ett mycket sent stadium av lagstiftningsarbetet kastades in i ett förut tämligen komplicerat system av rättsregler och som inte ens vid denna tidpunkt blev föremål för någon större uppmärksamhet. Man kan dock givetvis inte påstå, att 200-kronors-regeln var ett hugskott, som utan någon prövning inkorporerades i KAL. Spår av särskilda överväganden finner man bl. a. i en förut citerad anmärkning i motiven till § 9, samt framförallt i orden "ej i något fall"; att dessa senare ord måste återgå på dylika överväganden framgår av en jämförelse mellan formuleringen av Österströms förslag i utskottsprotokollet och 200-kronors-regelns formulering i utskottets förslag till riksdagen. Vad som bör fastslås är emellertid, att det historiska materialet oftast tillåter endast högst försiktiga slutsatser om vad som i enskilda fall är den historiskt riktiga tolkningen av regeln; man kan icke vara förvisad om att lagstiftarna ens på alla grundläggande punkter haft någon bestämd uppfattning om hur problemen skulle lösas.⁶

2. Vilken ståndpunkt kan lagstiftarna tänkas ha intagit till frågan, om 200-kronors-regeln är generell eller begränsad?

In dubio måste man utgå från att lagstiftarna menat, vad den naturligaste språkliga tolkningen av regeln ger vid handen; för en annan tolkning måste särskilda skäl visas. Den naturligaste språkliga tolkningen är otvivelaktigt, att regeln är generell. Det finns nämligen intet ord i lagtexten, som antyder att 200-kronors-regelns räckvidd skall vara begränsad i förhållande till räckvidden av framförstående regler i § 8 — med undantag för orden "enskild arbetare", något som i detta sammanhang dock saknar betydelse. Det är till och med mest naturligt att i orden "ej i något fall" inläsa en avsikt hos lagstiftarna att göra 200-kronors-regeln *mindre* begränsad till sin räckvidd än framförstående regler.

Med hänsyn till de förut angivna omständigheter, under vilka regeln tillkommit, kan man emellertid icke utesluta den möjlighet,

⁶ Det torde icke vara möjligt att i någon nämnvärd omfattning erhålla ytterligare faktiska uppgifter, som skapar ökad klarhet i dessa frågor. Jag har utan påtagligt resultat gjort förfrågningar om sådana uppgifter hos ett antal personer, som aktivt deltagit i lagstiftningsarbetet vid 200-kronors-regelns tillkomst.

som Fagerholm synes peka på⁷, nämligen att regelns generella formulering tillkommit genom ett förbiseende och att lagstiftarna i själva verket tänkt sig att regeln skulle komma till användning endast vid olovlig stridsåtgärd eller liknande förhållanden.

För en sådan möjlighet talar visserligen ytligt sett det förhållandet, att vid diskussioner om skadestandsreglerna under lagstiftningsarbetets gång olovlig stridsåtgärd är det skadestandsfall som är föremål för den ojämförligt största uppmärksamheten. Detta förhållande är emellertid ingalunda specifikt för 200-kronors-regeln utan gäller i helt lika mån övriga skadestandsregler, som ostridigt icke är begränsade till olovlig stridsåtgärd eller liknande förhållanden. Det finns vidare ett särskilt skäl för att lagstiftarna knappast kan ha försummat att låta en avsedd begränsning av 200-kronors-regeln komma till uttryck i lagtexten. Det hade nämligen i ett remissyttrande från socialstyrelsen över 1927 års utkast föreslagits, att samtliga skadestandsregler i KAL skulle begränsas till olovlig stridsåtgärd, medan vid andra kollektivavtalsbrott skadestandsfrågan skulle bedömas efter vanliga civilrättsliga regler. Häremot anför departementschefen:⁸

Någon anledning att, på sätt socialstyrelsen hemställt, inskränka skadeståndsskyldigheten enligt denna paragraf⁹ allenast till de fall, där otillåten stridsåtgärd vidtagits, synes icke föreligga. Att skada kan tillskyndas även genom kollektivavtalets åsidosättande på annat sätt torde vara otvivelaktigt, till exempel genom trakasserier. I vissa fall torde för övrigt skadestånd vara den rätta påföljden för underlåtenhet från arbetsgivares sida att tillhandahålla arbetarna avtalsenliga förhållanden. Att låta skadeståndet i nu berörda fall bestämmas efter allmänna civilrättsliga regler, medan skadestånd för otillåtna stridsåtgärder skulle bedömas efter reglerna i förevarande paragraf, skulle enligt min mening vara allt för invecklat. Märkas bör, att de här givna särskilda reglerna om skadestånd lämna möjlighet att även inom deras ram utmäta skadestånd efter vanliga grunder.¹

⁷ Se sid. 12—13.

⁸ Se om denna diskussion Prop. 1928, s. 122—123.

⁹ Nuvarande KAL § 8.

¹ Såsom framgår av den tidigare framställningen (sid. 44) har denna möjlighet bortfallit efter införandet av 200-kronors-regeln. Uttalandet kunde ej heller vid den tidpunkt, då det gjordes, ha tillämpats på § 9 (§ 10 i propositionen), som redan då reglerade ansvarigheten för flera skadegörande på ett från allmänna regler avvikande sätt och otvivelaktigt var "obligatorisk". — En annan sak är, att parterna i avtal kan föreskriva, att allmänna skadestandsregler skall tillämpas. Se sid. 45.

Utskottet måste uppenbarligen ha observerat denna diskussion, vars problemställning är så klart angiven, att ett motsvarande problem beträffande 200-kronors-regeln knappast kan ha passerat oanmärkt.

Mot den av Fagerholm antydda möjligheten talar också bestämt ett annat faktum. Enligt ett tidigare citat² åberopar utskottet som argument för att införa orden "skadans storlek" i lagtexten, att lagförslagets regler härigenom kommer i nära överensstämmelse med föreskrifterna i sjömanslagen om nedsättning av det skadestånd, vartill sjömannen gjort sig förfallen genom fel eller försummelse. Skadestånd för brott mot vårdnadsplikten har uppenbarligen en ganska central plats i sjömanslagen § 50, som varit utskottets förebild:

Sjöman åligger att noggrant åtlyda förmans befallning angående tjänsten, sorgfälligt vårda fartyg och gods samt i övrigt med omsorg och nit fullgöra sina åligganden.

Skada, som uppkommer genom sjömans fel eller försummelse i tjänsten, är han pliktig att ersätta; dock äger rätten med hänsyn till felets eller försummelsens lindriga beskaffenhet, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt nedsätta ersättningen efter ty skäligt prövas.

Hänvisningen till sjömanslagen, som i utlåtandet har sin plats omedelbart före behandlingen av 200-kronors-regeln, fäster ju direkt uppmärksamheten på brott mot vårdnadsplikten, dvs. det fall, som enligt Fagerholms resonemang i kanske främsta rummet skulle vara undandraget 200-kronors-regelns räckvidd. Det är därför svårt att anta, att utskottet verkligen kan ha tänkt sig att begränsa 200-kronors-regeln till exempelvis olovlig stridsåtgärd utan att denna tanke avsatt några spår i lagtext eller motiv.

Den politiska situationen vid regelns tillkomst talar också mot en begränsning. Avsikten med 200-kronors-regeln synes ju främst ha varit att undanröja arbetarsidans motstånd mot den tilltänkta lagstiftningen.³ Med detta syfte för ögonen hade de lagstiftningsvilliga näppeligen något intresse av att införa en begränsning, som

² Sid. 76.

³ Se t.ex. utskottets uttalande, omnämnt sid. 75 ovan (vid not 3) samt v. Sydows uttalande, citerat sid. 78.

dels kunde väcka misstro och motstånd på arbetarhåll,⁴ dels icke, av v. Sydows mycket bestämt formulerade yttrande att döma, motsvarade något större intresse på arbetsgivarhåll. Överhuvudtaget måste man, om man skall söka fånga lagstiftarnas syn på skadeståndsproblemen, ha den politiskt laddade atmosfären vid lagens tillkomst för ögonen och inte den lugnare, som sedermera blivit den normala.^{4a}

Slutsatsen måste bli att det saknas skäl för att lagstiftarna tänkt sig någon annan tolkning än vad som ordalydelsen ger vid handen, nämligen att 200-kronors-regeln skall vara generell.

3. Vad kan utredas om lagstiftarnas avsikt ifråga om det andra huvudproblemet: är 200-kronors-regeln tvingande eller dispositiv?

Man kan inte komma ifrån att ordalydelsen med den naturligaste språkliga tolkningen ger vid handen, att regeln är tvingande; den tvingande karaktären markeras genom orden "ej i något fall". Står det i lagen, att enskild arbetare *ej i något fall* får ådömas mer än 200 kronor, bör det rimligen inte finnas några fall, då så kan ske. Det är inte heller svårt att finna ett i och för sig plausibelt skäl för regelns tvingande karaktär: en social skyddsregel som denna bör arbetsgivaren inte kunna kringgå genom att förmå arbetarparten att i kollektivavtal acceptera strängare skadeståndsbestämmelser.

Såsom tidigare antytts⁵ ger lagens förarbeten emellertid inga direkta belägg för att denna närmast till hands liggande tolkning av 200-kronors-regeln är den historiskt riktiga. Inga som helst uttalanden kan påträffas, som tyder på, att man vid lagstiftningens

⁴ Som belysande för stämningen kan följande uttalande i riksdagen av Westman anföras (FK 1928, s. 27): "Men i utskottet märkte vi, att herrar socialdemokrater voro fulla av en misstänksamhet, som åstadkom, att de trodde, att i detta fall (vite enligt ADL) skulle domstolen tillgripa maktmedel, som domstolarna aldrig göra mot någon annan part. Det var sålunda ett utslag av den skräckstämning, som kommit till uttryck i fråga om så många andra paragrafer här i lagen. Då ansågo vi i utskottet, att vi kunde lugna herrar socialdemokrater genom att göra den nyss omtalade ändringen och uttryckligen sätta ut, att dessa viten icke kunde förvandlas till fängelse."

^{4a} Man måste givetvis också beakta, att lagstiftarna inte kunnat förutse den starka utveckling, som kollektivavtalsväsendet senare undergått, särskilt på tjänstemannaområdet.

⁵ Sid. 11 vid not 5.

tillkomst uppfattat regeln som tvingande. Men kan tystnaden på denna punkt förklaras av att regelns tvingande karaktär på grund av lagtextens avfattning ansågs vara så självklar, att den icke behövde påpekas? Man skulle alltså i stort sett föra samma resonemang som nyss ifråga om regelns generella karaktär.

Mot en dylik förklaring kan vägande invändningar dock göras. Först och främst kan påpekas, att frågan om att skadestandsreglerna överhuvudtaget skulle göras tvingande diskuterats under lagstiftningsarbetets gång. I 1927 års utkast hade föreslagits, att ett ganska stort antal av KAL:s bestämmelser, bland dem skadestandsreglerna, skulle göras tvingande. Departementschefen, som icke ansåg det lämpligt att i en sådan utsträckning begränsa parternas avtalsfrihet, behöll emellertid i propositionen praktiskt taget endast en grupp av bestämmelser som tvingande, nämligen fredspliktsreglerna i § 4.⁶ I en motion hemställde v. Sydow, att vad i utkastet föreslagits om skadestandsbestämmelsernas tvingande karaktär skulle återinföras i lagförslaget; motiveringen för denna motion utvecklades ganska ingående i en reservation till utskottsutlåtandet. Det framhölls sålunda, att de tvingande reglerna i § 4 inte kunde bli effektiva, om inte skadestandsreglerna samtidigt gjordes tvingande. Med hänsyn till det starka motstånd, som arbetarorganisationerna hade rest mot lagen, skulle dessa säkerligen sätta in all sin kraft på att eludera lagens verkningar genom att i kollektivavtal införa stadganden, som uteslöt skadeståndspåföljd av brott mot kollektivavtal. På detta sätt skulle brott mot fredsplikten kunna företas utan skadeståndspåföljd.⁷

Som framgår av tidigare citat⁸ avvisade utskottet v. Sydows motion (om att reglerna i § 8 inte skulle kunna sättas ur kraft genom avtal): det syntes utskottet riktigt, "att parterna erhålla frihet att *i detta hänseende* (kursiverat av mig) ordna sitt mellanhavande på sätt de anse lämpligast." Om utskottet hade tänkt sig ett undantag för 200-kronors-regelns del, borde ett påpekande härav rimligen ha förekommit, särskilt som v. Sydows motion tas upp i utlåtandet omedelbart efter det att 200-kronors-regeln behandlats.

⁶ Prop. 1928, s. 132—133.

⁷ Motion FK 1928 nr 280 samt Utsk. 1928, s. 46—47.

⁸ Sid. 77.

Med utskottsutlåtandet korresponderar ett uttalande i riksdagen av utskottsordföranden Westman:⁹

Denna regel (om "skadans storlek") är generell för kollektivavtalslagens område. Men vi ha gjort den ytterligare mildringen av skadeståndsskyldigheten i ett speciellt fall, att vi sagt: "Ej må i något fall skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor." Skall man sålunda i samband med denna paragraf tala om någon klasslagstiftning, måste man säga, att den är gjord till arbetarklassens favör. För övrigt vill jag fästa uppmärksamheten på, att bestämmelserna i 8 § icke äro tvingande, utan att parterna kunna avtala, att dessa bestämmelser icke skola tillämpas.

Ett dylikt uttalande kan ju svårligen tyda på, att Westman uppfattat 200-kronors-regeln som tvingande. Om han haft en sådan mening, hade han för övrigt knappast underlåtit att nämna härom. Ett påpekande av regelns tvingande karaktär hade nämligen på ett naturligt sätt kunnat inrymmas i den katalog över lagens från arbetarsynpunkt förträffliga stadganden, som lagförslagets försvarare var så ivriga att presentera. Även andra talare i riksdagsdebatten underströk, att reglerna i § 8 var dispositiva utan att därvid göra något undantag för 200-kronors-regeln.¹

Det är knappast av betydelse, att man i riksdagen endast diskuterade, om skadeståndsbestämmelserna skulle genom avtal få mildras till arbetstagarpartens fördel. Detta fall var en dagsaktuell fråga.² Det motsatta fallet, avtalsbestämmelser om skadestånd som var strängare mot arbetstagarparten än vad lagen anger, nämndes aldrig direkt, förmodligen därför att det inte hade någon aktualitet. Men oavsett om någon reflekterat över det senare fallet eller ej, synes en dispositiv 200-kronors-regel vara den som bäst låter sig förena med lagstiftarnas utgångspunkter. Det är ju en strävan i propositionen och

⁹ FK 1928, s. 28.

¹ Jfr t. ex. socialminister Pettersson i AK 1928, s. 15—16, och utskottsledamoten Andersson i Rasjön (f), i AK 1928, s. 25—26.

² Jfr t. ex. Trygger (h) i FK 1928, s. 105—106, utskottsledamoten Magnusson i Skövde (h) i AK 1928, s. 51. v. Sydows motion betecknades av utskottsledamoten Johanson i Hallagården (bf) som en skärpning av lagen (i AK 1928, s. 57). — Efter lagens antagande utarbetades från landssekreterariats sida en PM, vari fackföreningarna rekommenderades att vid slutande av nya avtal påyrka införandet av bestämmelser om begränsad skadeståndsplikt, för enskild arbetare högst 25 kronor, för enskild arbetsgivare eller underorganisation högst 100 kronor och för avtalslutande organisation högst 500 kronor. Se Casparsson II, s. 154—155.

utskottsförslaget — i viss mån i motsats till utkastet — att i största möjliga utsträckning överlämna åt kollektivavtalskontrahenterna att reglera sina mellanhavanden på sätt de själva önskar. Det allmänna intresse, som ansågs motivera fredspliktsreglernas tvingande karaktär,³ har knappast någon motsvarighet vid 200-kronors-regeln av sådan styrka, att ett avsteg från lagens principiella ståndpunkt till förmån för avtalsfriheten var motiverat. Arbetarorganisationerna torde nog ha ansetts och ansett sig själva starka nog att förhindra, att arbetsgivarna — som förklarat sig ointresserade av enskild arbetares skadeståndsskyldighet — påtvingade dem skadeståndsbestämmelser, som var oförmånligare än lagens.

Det finns uppenbarligen goda skäl för ett antagande, att lagstiftarna avsett att 200-kronors-regeln skulle i likhet med övriga bestämmelser i § 8 betraktas som dispositiv. Men ett sådant antagande torde knappast vara tillåtet, förrän man förklarat, vad lagstiftarna kan ha menat med orden "ej i något fall", om de nu icke åsyftade att därmed utmärka regelns tvingande karaktär.

En hypotes, som har framkastats,⁴ är, att utskottet i dåvarande läge ansåg det angeläget att med orden "ej i något fall" markera, att 200 kronor inte skulle vara det regelmässiga skadeståndsbeloppet. Denna hypotes har måhända ett visst stöd däri, att LO:s dåvarande ordförande Thorberg (s) i riksdagsdebatten⁵ uttalade en misstanke om att 200 kronor skulle bli det normala skadeståndsbelopp, som ådömdes enskild arbetare. Men det kan starkt betvivlas, att orden "ej i något fall" var ett naturligt sätt för utskottet att uttrycka en dylik tanke. Snarast skulle väl formuleringar, som innehöll orden "högst 200 kronor" eller något liknande, ha använts.

Rent allmänt sett torde två förklaringar av syftet med orden "ej i något fall" vara tänkbara. Den ena är att regeln skall omfatta fall, som det av någon anledning ligger nära till hands att utesluta från regelns räckvidd, även om de rent formellt⁶ icke faller utanför. Den andra förklaringen är, att regeln skall omfatta ett större antal fall än paragrafen i övrigt eller vissa andra delar av paragrafen.

Ett syfte av förstnämnda art kan man kanske tro sig finna bakom

³ Jfr Prop. 1928, s. 102, 132—133.

⁴ Av Strahl i Juridiska Fakultetens i Uppsala protokoll 31.1 1949.

⁵ FK 1928, s. 18—19.

⁶ Om innebörden av denna term se nedan sid. 106 not 7.

en ovan nämnd⁷ och något överraskande hänvisning till 200-kronors-regeln i utskottets motivering till KAL § 9. Förmodligen har utskottet kommit att tänka på följande fall. Flera arbetstagare är ansvariga för skada, som uppgår till betydande belopp. Arbetstagarna har olika skuld och skall därför enligt § 9 ta del i skadeståndet med olika belopp, motsvarande graden av skuld. Det finns icke beträffande någon arbetstagare skäl att nedsätta skadeståndet under 200 kronor. Härvid uppstår en kollision mellan principen i § 9, att skadeståndet skall fördelas efter vars och ens skuld, och maximiregeln i § 8. När utskottet påpekar, att 200-kronors-regeln skall iakttas vid tillämpning av § 9, så avses troligen med detta, att vid den angivna kollisionen principen i § 9 får vika, dvs. att alla arbetstagare skall ådömas 200 kronor i skadestånd trots olika skuld.⁸ Man skulle möjligen kunna tänka sig, att dessa överväganden ledde, inte blott till anmärkningen i motiven till § 9, utan också till en striktare formulering av 200-kronors-regeln med syfte att markera, att regeln skulle tillämpas även i fall, som det nyss angivna, då regeln kolliderar med andra lagstadganden eller viktiga principer. Såvitt jag förstår är denna förklaring dock alltför långsökt för att vara sannolik.

Man torde nu vara tvungen att anta som syfte med orden "ej i något fall", att 200-kronors-regeln skall omfatta ett större antal fall än paragrafen i övrigt eller vissa andra delar av paragrafen. Vad kan härvid komma ifråga annat än att 200-kronors-regeln till skillnad från framförstående stadganden skall vara tvingande?

Det är visserligen sant, att formuleringen "ej i något fall" icke är någon av dem som vanligen används för att utmärka en tvingande regel. Vanliga formuleringar är däremot sådana som att "förbehåll som strider mot lagens stadganden vare utan verkan" eller att "lagens bestämmelser skola lända till efterrättelse, även om avtalet annorlunda stadgar".⁹ En formulering av vanlig typ förekommer för övrigt i KAL § 4, där det heter att "vad i denna paragraf stadgas skall gälla, ändå att avtalet innehåller bestämmelse som

⁷ Sid. 77.

⁸ Denna situation har visserligen aldrig inträffat i rättspraxis, även om den torde ha varit nära att inträffa i ADD 46:8.

⁹ Jfr t. ex. Nyttjanderättslagen 2: 1, lag om avbetalningsköp § 17.

strider häremot.”¹ Men att en ovanligare formulering har brukats i 200-kronors-regeln, behöver i och för sig icke tyda på att regeln är avsedd att vara dispositiv. Detta framgår av en jämförelse med ett annat lagstadgande, där orden ”ej i något fall” förekommer, nämligen konstverkslagen § 8 a st. 2, som innehåller förbud mot att anbringa konstnärs signatur på efterbildning. I detta lagrum torde orden ”ej i något fall” ange, dels att stadgandet omfattar fall, som icke omfattas av lagen i övrigt, nämligen verk, för vilka skyddstiden utgått, dels att stadgandet är tvingande, så att ingen har rätt att anbringa konstnärens signatur på efterbildning, även om han — inom eller utom skyddstiden — har erhållit medgivande härtill av konstnären eller dennes rättsinnehavare.² Det kan även påpekas, att st. 1 av samma paragraf innehåller en annan tvingande regel, som är formulerad på ett vanligare sätt.³

På samma sätt som i konstverkslagen § 8 st. 2 kan orden ”ej i något fall” i 200-kronors-regeln ha en dubbel funktion. I första hand kan de ange, att regeln är tvingande gentemot parterna. I andra hand kan de markera en annan utvidgning i förhållande till närmast framförstående regler. Jag syftar härvid på det förut⁴ anmärkta förhållandet, att 200-kronors-regeln föreskriver AD obligatorisk och icke blott som framförstående regler fakultativ nedsättning av skadeståndet och därför kan sägas omfatta flera ”fall”.

Den nu gjorda tolkningen av orden ”ej i något fall” i 200-kronors-regeln är visserligen den språkligt sett naturligaste, men trots detta kan en annan tolkning vara den historiskt riktiga. Man kan nämligen inte utesluta, att lagstiftarna avsåg att göra bruk av orden ”ej i något fall” blott i den senare av de två nyss nämnda funktionerna, nämligen för att klart utmärkta regelns obligatoriska

¹ Samma formulering användes av v. Sydow beträffande KAL § 8 i hans ovan sid. 83 vid not 7 nämnda motion (FK 1928, nr 280, s. 5.)

² Jfr NJA II 1931, s. 150 f.

³ Den angivna § 8 a i konstverkslagen lyder: ”Å konstverk må icke, utan tillstånd av konstnären själv, annan anbringa hans signatur. Är verk av grafisk konst tillkommet genom avtryck från platta av metall, sten, trä eller annat material, må signering ej av annan verkställas, ändå att konstnären därtill samtyckt.

Å efterbildning av konstverk må ej i något fall konstnärens signatur anbringas på sådant sätt, att därav kan uppkomma förväxling mellan efterbildningen och originalverket.”

⁴ Sid. 44 vid not 3.

karaktär, utan att därvid observera, att formuleringen kunde tolkas såsom åsyftande att göra 200-kronors-regeln jämväl tvingande. Fasthåller man vid att lagstiftarna önskat införa endast en dispositiv 200-kronors-regel, är, såvitt jag förstår, den nu angivna förklaringen till förekomsten av orden "ej i något fall" den mest sannolika, som kan ges.⁵

Förklaringen saknar dock ingalunda svagheter. Mot den angivna meningen med orden "ej i något fall" talar således, att den obligatoriska karaktären av regeln utan större tydlighet framgår även om orden utelämnas: "Ej må skadestånd ådömas enskild arbetare till högre belopp än tvåhundra kronor."

4. Slutsatserna av den historiska utredning, som nu har slutförts, kan sammanfattas på följande sätt. Ifråga om 200-kronors-regelns generella eller begränsade karaktär kommer man närmast fram till att lagstiftarna har avsett, att regeln skall vara vad som naturligast framgår av ordalydelsen, nämligen generell; för en tolkning mot ordalydelsen kan nämligen inga bärande skäl anföras. Ifråga om regelns tvingande eller dispositiva karaktär är visserligen regelns formulering ett stöd för att regeln är avsedd att vara tvingande, men andra starka skäl talar i motsatt riktning. Enligt min mening är det mest sannolikt, att regeln historiskt sett är åsyftad att vara dispositiv.

Vad den nu angivna historiska tolkningen har att betyda för en tolkning i dagens läge av 200-kronors-regeln, skall senare diskuteras. Det är ingalunda givet, att dessa båda tolkningar måste sammanfalla.⁶

B. Rättspraxis.

Det finns anledning att närmare gå in på tre av AD:s domar, nämligen ADD 34: 182, det enda fall där AD i domsmotiveringen

⁵ Möjligen kan formuleringen även ses mot bakgrunden av de synpunkter på parts medgivande till avvikelse från 200-kronors-regeln som anges sid. 108.

⁶ S. Pettrén skriver i SvJT 1949, s. 508: "Av förarbetena till 200-kronors-regeln kan lätt konstateras, att regeln är dispositiv." Denna mening innehåller två onöj-

åberopat 200-kronors-regeln,⁷ samt ADD 46: 49 och 47: 66, de två fall, där AD ådömt enskild arbetstagare mer än 200 kronor i skadestånd.

ADD 34: 182. Arbetsgivarparten instämde elva murare och deras fackförening med krav på skadestånd för olovlig stridsåtgärd. Denna påstods ha bestått däri att murarna på tillskyndan av fackföreningen nedsatt arbetstakten och att fackföreningen och murarna uppehållit en hemlig blockad mot arbetsgivaren W. I skadestånd yrkades omkring 10.000 kronor för ekonomisk skada och 5.000 kronor för avtalsbrottet som sådant att gäldas av fackföreningen och arbetarna utan angiven fördelningsgrund. Arbetarsidan bestred att några stridsåtgärder förekommit. "Likaledes bestreds det yrkade skadeståndet, särskilt som de angivna beloppen vore fullständigt uppkonstruerade utan något sakligt underlag." Såvitt framgår av referatet och handlingarna i målet åberopades icke 200-kronors-regeln. AD fann, att de elva murarna — utan medverkan från fackföreningen — gjort sig skyldiga till olovlig stridsåtgärd genom nedsättning av arbetstakten, och att den påstådda hemliga blockaden icke hade styrkts. Därefter heter det i domen:

Vidkommande skadestandsfrågan är det otvivelaktigt, att W. lidit skada och förlust till belopp, som i varje fall icke understigit tretusen kronor. Med hänsyn till att murarna jämlikt 8 § tredje stycket sista punkten i lagen om kollektivavtal icke kunna ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor var, finner arbetsdomstolen det icke vara erforderligt att i vidare mån än nu sagts ingå på frågan om skadeståndets belopp.

På grund av vad sålunda anförts prövar arbetsdomstolen rättvist att... för-

aktigheter, vilka snedvrider Petréns behandling av 200-kronors-regeln. Som framgår av det föregående, är det en överdrift att säga, att det "kan lätt konstateras" av förarbetena, att regeln *ansågs* vara dispositiv. Vidare synes Petrén vilja framföra den icke hållbara uppfattningen, att en historiskt riktig tolkning utan vidare *är* den lagtolkningsmässigt riktiga. Han finner inte ens nödigt att omnämna, att innebörden av orden "ej i något fall" är dunkel och än mindre tycks han anse att dessa ords förekomst har någon betydelse för den lagtolkningsmässiga uppfattningen av 200-kronors-regeln (jfr även hans uttalanden i SvJT 1949, s. 248 med n. 1). Synpunkten att man i största möjliga utsträckning bör förenkla de juridiska resonemangen har visserligen min stora sympati, men den får inte drivas in absurdum.

⁷ I ADD 44: 82 (jfr ovan sid. 27 not 9) tog AD i domen icke ställning till 200-kronors-regelns tolkning.

plikta J., — — — (11 murare uppräknade) att såsom skadestånd till W. utgiva var och en ett belopp av tvåhundra kronor.

ADD 46: 49. Mellan ett antal åkeriägare i en stad och ett fackförbunds avdelning på platsen fanns ett kollektivavtal, som bl. a. upptog detta stadgande:

Det åligger arbetare att punktligt iakttaga den fastställda arbetstiden, att med omsorg och aktsamhet handhava vagnar och material samt noga rätta sig efter arbetsgivarens och myndigheternas föreskrifter.

Vidare stadgades:

Chaufför ikläder sig icke ansvar för skador å vagn och material utom i de fall då han genom grov vårdslöshet bevisligen vållat skadan.

Avdelningen instämde en åkerifirma med yrkande att denna skulle utge ogulden lön till en chaufför K. med 739 kronor. Firman bestred yrkandet, enär den påstod sig ha en kvittningssgill motfordran till högre belopp; motfordringen hade uppkommit därigenom att chauffören vid två olika tillfällen genom grov vårdslöshet skadat två av firmans bilar. Avdelningen bestred, att någon sådan grov vårdslöshet förekommit men vitsordade med ett mindre undantag, att de yrkade beloppen i och för sig var skäligen; något särskilt yrkande om nedsättning av skadeståndet⁸ enligt KAL § 8 gjordes icke. AD fann, att chauffören vid ett av de båda tillfällena gjort sig skyldig till grov vårdslöshet, varigenom en kvittningssgill motfordran på 253 kronor uppkommit:

Genom detta förfaringssätt måste K. anses ha gjort sig skyldig till grov vårdslöshet. Avdelningen har vitsordat skäligheten i och för sig av de belopp, avseende stilleståndsersättning och reparation av Chevroletbilen, med vilka arbetsgivarparten yrkat kvittning. Arbetsgivarparterna äga således å K:s lönefordran avräkna 253 kronor 19 öre.

I övrigt ogillas det framställda kvittningsyrkandet.

Något annat uttalande av intresse för frågan om 200-kronors-regeln innehåller icke domen.⁹

⁸ Termen skadestånd används dock icke som beteckning för motfordringen vare sig i recit eller dom.

⁹ S. Petrén uppger (SvJT 1949, s. 508. Jfr även SvJT 1949, s. 248 med n. 2), att jag i "Kollektivavtalslagen" använt ADD 46: 49 som ett belägg för att

ADD 47: 66. Mellan ett restaurangbolag och en kapellmästare H. hade i anslutning till kollektivavtalet i facket¹ upprättats ett kontrakt, enligt vilket H. förband sig att tillsammans med ytterligare en musiker vid viss tidpunkt tillträda ett engagement på fyra månader. Av vissa skäl infann sig icke kapellet till tjänstgöring på utsatt tid. Bolaget instämde herefter kapellmästaren till AD med yrkande om skadestånd i enlighet med bestämmelserna i ett till kollektivavtalet fogat kontraktsformulär, som använts vid kontraktets upprättande:

§ 8.

Envar av parterna är berättigad att häva detta kontrakt mot erläggande till den andra parten av ett omedelbart till betalning förfallet belopp, som skall motsvara 14 dagars lön vid engagement av högst fyra månaders varaktighet samt en månads lön vid engagement av mer än fyra månaders varaktighet. Skulle någon av parterna bryta mot kontraktet, är han skyldig att till den andra parten såsom skadeersättning utbetala samma belopp.

Enligt bolagets tolkning av denna bestämmelse — som vitsordades av kollektivavtalskontrahenten på motsidan, Musikerförbundet — avsåg bestämmelsen att på förhand fixera storleken av det skadestånd, som skulle utgå vid kontraktsbrott; skadeståndet skulle därför utgå oberoende av, huruvida i visst fall någon ekonomisk skada hade uppkommit eller ej. Bestämmelsen tolkades vidare så, att det skadestånd kapellmästaren hade att utge skulle motsvara hela kapellets lön under angivna tidrymder. Bolaget gjorde således gällande, att H:s skadeståndsskyldighet uppgick till 560 kronor, dvs. motsvarande kapellets lön under 14 dagar. Yrkandet begränsades emellertid av billighetsskäl till endast hälften av detta belopp eller 280 kronor. Kapellmästaren medgav i viss mån, att han gjort sig skyldig till kontraktsbrott, men bestred att någon skadeståndsskyldighet hade

regeln är tvingande. Denna uppgift är felaktig. Rättsfallet har anförts för att visa AD:s praxis rörande icke uttryckliga regler om vårdnadsplikt. Se Kollektivavtalslagen, s. 68 n. 2. Visserligen kommer jag mot slutet av nu nämnda, långa not in på 200-kronors-regeln i och med exemplet med den vårdslöse tjänstemannen. Härvid är det dock icke fråga om regelns *tvingande* eller icke tvingande karaktär, utan om räckvidden av KAL:s skadeståndsregler och därmed även av 200-kronors-regeln, tolkad såsom *generell*. Jfr även Bergström i SvJT 1949, s. 505—506.

¹ Avtal för restaurangmusiker.

uppkommit: skadestånd enligt den åberopade bestämmelsen kunde endast utgå, om någon skada uppkommit, och bolaget kunde inte visas ha lidit någon skada. Han bestred vidare, att bestämmelsen fick tolkas så, att en kapellmästare vid avtalsbrott skulle utge mer än vad som motsvarade hans individuella lön. AD fann, att H. på grund av kontraktsbrott var skadeståndsskyldig enligt den åberopade bestämmelsen och yttrade vidare:

Föreningen och förbundet ² äro ense om att med § 8 i kontraktet avsetts att på förhand fixera storleken av det skadestånd, som skall utgå i händelse ena parten häver kontraktet utan giltigt skäl eller gör sig skyldig till kontraktsbrott, samt att, då i paragrafen skadeståndsbeloppet bestämts i förhållande till lön, därmed avses den till kapellet i dess helhet utgående lönen. Denna tolkning av ifrågavarande bestämmelser måste anses bindande för H.

Lönen till kapellet för 14 dagar skulle ha uppgått till 560 kronor, men bolaget har inskränkt sin skadeståndstalan att avse blott hälften av detta belopp.

På grund av det anförda prövar arbetsdomstolen rättvist förplikta H. att till bolaget utgiva skadestånd med tvåhundraåttio kronor.

Vi skall nu undersöka, vilken uppfattning om 200-kronors-regelns räckvidd, som kan utläsas ur de tre domarna.

ADD 34: 182. I detta mål, som rörde olovlig stridsåtgärd, tillämpade AD 200-kronors-regeln, ehuru denna icke åberopats av arbetstagarparten. Domsformuleringen ger närmast uttryck åt att regeln har uppfattats som tvingande. Det heter ju bl. a. med ett mycket reservationslöst uttryckssätt "att murarna jämlikt 8 § tredje stycket sista punkten i lagen om kollektivavtal icke kunna ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor var." Uttrycks-sättet tyder samtidigt på att regeln uppfattats som generell.

Måhända bör man dock icke ur domen utläsa ett så bestämt ställningstagande från AD:s sida. Vad som bestämt kan utläsas är egentligen blott, att parts underlåtenhet att åberopa regeln icke förhindrar AD från att tillämpa denna. Därutöver säger domen kanske icke mer än att AD icke kan bortse från 200-kronors-regeln utan särskild avtalsföreskrift eller medgivande av part i rättegången och att dessa förutsättningar icke förelåg i målet. På detta sätt skulle 200-kronors-regeln i princip vara jämställd med den ostridigt dispositiva — och likaledes obligatoriska — § 9 i KAL, såsom denna

² Dvs. kontrahenterna i kollektivavtalet.

regel tillämpats i rättspraxis.³ Domen behöver vidare icke säga mer än att regeln under alla förhållanden är tillämplig vid olovlig stridsåtgärd och tar således icke nödvändigtvis ställning till frågan, om regeln är generell eller begränsad.

ADD 46: 49. I detta mål, som rörde brott mot vårdnadsplikten, tillämpade AD icke 200-kronors-regeln; regeln återopades ej heller av arbetstagarparten. Man kan svårigen göra gällande, att avtalet innehöll en särskild avtalsföreskrift, som uteslöt tillämpning av regeln.⁴ Frågan är, om arbetstagarparten, i motsats till vad som var fallet i 34: 182, kan anses ha givit ett medgivande i rättegången, som satte regeln ur kraft. I 34: 182 bestreds skadeståndsskyldigheten och vidare skadeståndsbeloppets skälighet i och för sig, tydligt beroende på att skada i motsvarande omfattning icke ansågs ha uppkommit. I 46: 49 bestreds skadeståndsskyldigheten, medan skadeståndsbeloppet i och för sig ansågs skäligt, synbarligen därför att skador å bilarna ostridigt uppstått till det yrkade beloppet. Det förefaller visserligen föga rimligt att i detta vitsordande av skadans belopp inlägga ett medgivande till att 200-kronors-regeln icke skulle tillämpas⁵, men domens formulering utesluter inte helt en sådan tanke: "Avdelningen har vitsordat skäligheten i och för sig av de belopp, ... med vilka arbetsgivarparten yrkat kvittning. Arbetsgivarparterna äga således å K:s lönefordran avräkna 253 kronor 19 öre."⁶ Bortser man — icke minst efter S. Petrén's bestämda erinringar⁷ —

³ I en rad domar från och med år 1932 har AD tillämpat det delade ansvaret enligt § 9, ehuru kåranden yrkat solidariskt ansvar och svaranden icke gjort invändning mot detta yrkande. Se *ADD* 32: 83, 34: 61, 118, 174, 35: 24, 37: 73, 39: 33, 40: 89. Ett par domar från AD:s tidigaste år (30: 32, 87, 31: 58), där solidariskt ansvar blivit ålagt, är däremot svårförklarliga. I 31: 58 yrkade kåranden t. o. m. skadestånd enligt § 9 (se 31: 52), och ändå ålades svarandesidan visst solidariskt ansvar.

⁴ Jfr vad som sid. 107 sägs om avtal, där det föreskrivs att arbetstagaren vid vårdslöshet skall ersätta "skadan".

⁵ Situationen är i viss mån jämförlig med situationen i *ADD* 37: 33, där kåranden utan invändning från svarandena yrkade solidariskt ansvar, svarandena ansåg skadeståndsbeloppet skäliga och AD föreskrev delat ansvar.

⁶ Jfr även sid. 30 not 6 samt S. Petrén i *SvJT* 1949, s. 248: "...underlåtenhet att återropa stadgandet lär åtminstone i vissa fall få uppfattas som ett uttryck för att det icke är parternas mening, att stadgandet skall äga tillämpning på det förhållande, som föreligger till bedömning."

⁷ I *SvJT* 1949, s. 248—249, s. 508 f.

från möjligheten att AD liksom arbetstagarparten förbiset, att 200-kronors-regeln i enlighet med rättstillämpningen i 34: 182 kunde vara tillämplig,⁸ återstår dock en ytterligare möjlighet, som ger en mera invändningsfri förklaring till utgången, nämligen att 46: 49 ger uttryck åt, att regeln är begränsad och således icke omfattar t. ex. brott mot vårdnadsplikten. Med denna tolkning säger domen intet om regelns tvingande eller dispositiva karaktär.

ADD 47: 66. Inte heller i detta mål, som rörde brott mot uppsägningsbestämmelser, återopades 200-kronorsregeln av arbetstagarparten eller tillämpades den av AD. I detta mål i motsats till de båda föregående fanns dock en avtalsbestämmelse, som kan sägas ha satt regeln ur kraft; bestämmelsen innehöll nämligen en särskild

⁸ I Kollektivavtalslagen (se 2 uppl., s. 144 n. 1) utgick jag från att AD i fortsättningen skulle fasthålla vid en linje, som närmast synes vara representerad av 34:182 och som, enligt vad jag trott mig finna, motsvarade en allmän uppfattning; utgången i 46: 49 uppfattades därför som ett förbiseende. Eftersom jag på detta sätt ansåg domen inte vara prejudicerande för framtiden, fann jag det inte nödvändigt att nämna om utgången. Min prognos om domstolens inställning synes sedermera ha visat sig vara felaktig. Under sådana förhållanden torde det sakna allmänt intresse att fortsätta en ofruktbar — och med ovidkommande, personligt färgade inslag förknippad — diskussion om i vad mån det fanns tillräckliga skäl för den tidigare prognosen. Dessa skäl finns angivna i ett längre citat från Arbetsrättsliga spörsmål 1, otr. vers., som S. Petrén har publicerat i SvJT 1949, s. 510—511. Jag medger gärna, att formuleringarna kan ge anledning till missförstånd, vilket beror på den i skriftens förord anmärkta hast, varmed särskilt den del av skriften, där citatet återfinns, blivit färdigställd. Som Petrén torde ha känt till, var det emellertid min avsikt att före publiceringen underställa berörda parter de punkter, som citatet avser, för att förebygga sådana missförstånd, som just visat sig ha uppkommit. Det framgår således inte klart, att jag i de tre första styckena blott anför de skäl som vid en förutsättningslös diskussion kan återopas för teorin om ett förbiseende i 46: 49 och 47: 66, utan att fördenskull ta ställning till frågan, om ett förbiseende har skett. Av följande stycke framgår dock, att jag inte finner skäl att fortsätta diskussionen och ta ställning till denna fråga, på grund av att ett sådant ställningstagande saknar betydelse för det huvudproblem som behandlas i sammanhanget, nämligen rättspraxis' ståndpunkt. Det sista stycket av citatet skall för övrigt enligt bilagt rättelseblad inledas, icke med orden "Huruvida verkligen sambandet med 200-kronors-regeln uppmärksammas" utan med orden "I vad mån sambandet med 200-kronors-regeln uppmärksammas", vilket ger en annan mening än den av Petrén (SvJT 1949, s. 249) angivna; det torde väl icke vara förmätet att anse det möjligt, att 200-kronors-regelns problem icke särskilt ingående penetrerats i 46: 49 och 47: 66, eftersom varje antydning om någon sådan penetration saknas i domarna och handlingarna i målet.

skadeståndsbestämmelse, enligt vilken skadeståndet i praktiken kunde uppgå till mer än 200 kronor. I och för sig låter sig domen förena med samtliga alternativ utom alternativet generell — tvingande, men en speciell omständighet synes begränsa möjligheterna. I ett av S. Petrén⁹ förmedlat uttalande har nämligen AD:s förre ordförande Hagander uttryckt som sin mening, att 200-kronors-regeln är dispositiv. Man torde kunna anta, att detta uttalande närmast avser att förklara utgången i domen 47:66, som avdömdes under Haganders ordförandeskap.¹ Under sådana förhållanden måste uttalandet innebära, att regeln skulle ha tillämpats vid brott mot uppsägningsbestämmelser, om icke parterna genom särskilda dispositioner satt regeln ur kraft. 47:66 skulle därför ge uttryck åt att regeln är dispositiv och dessutom generell; möjligen skulle domen inte utesluta att regeln var begränsad, ehuru inte blott olovlig stridsåtgärd utan även andra kollektivavtalsbrott, såsom brott mot uppsägningsbestämmelserna, föll under regeln.²

En sammanställning av de vunna resultaten ger vid handen, att 34:182 närmast ger uttryck åt att regeln är generell — tvingande

⁹ I SvJT 1949, s. 511.

¹ Domarna 34:182 och 46:49 är tillkomna under Lindhagens ordförandeskap.

² Strahl anför (i Juridiska fakultetens i Uppsala protokoll den 31 januari 1949) några avvikande synpunkter, som anges vara "av central betydelse" för tolkningen av dessa domar (jfr S. Petrén i SvJT 1949, s. 511, n. 1). Han yttrar bl. a., att det förefaller "vara en närliggande tanke, att 200-kronors-regeln kan sättas ur spelet även genom ett enskilt avtal vars innehåll återfinnes i kollektivavtalet. Att 200-kronorsregeln åtminstone i så måtto ansetts dispositiv synes mig vara en plausibel förklaring till utgången i ADD 47:66." Häremot må emellertid invändas, att AD, som ju ändå dömde i målet, icke är behörig att utdöma skadestånd på grund av överenskommelse i det enskilda avtalets form (se sid. 42 vid not 7.). Strahl ger till synes även en särskild förklaring till utgången av ADD 46:49: chauffören, som skadat arbetsgivarens bil, skulle, om han inte stått i avtalsförhållande till arbetsgivaren, ha blivit skadeståndsskyldig enligt allmänna regler, och denna skadeståndsskyldighet kan rimligen icke begränsas enligt 200-kronors-regeln på grund av "den omständigheten att i det förevarande fallet ett kollektivavtal fanns och att däri stadgades viss aktsamhetsskyldighet för arbetstagaren." Häremot kan invändas på liknande sätt, att AD, som ju upptog målet, icke har möjlighet att tillämpa allmänna skadeståndsregler utan särskild avtalsföreskrift, varom i detta mål dock ej var fråga (se sid. 43—45.) Det kan tilläggas, att en jämförelse med den förut nämnda sjömanslagen torde visa det ohållbara i den tanke, som Strahl synes framföra, nämligen att KAL:s nedsättningsregler i princip sätts ur funktion för en kollektivavtalsbunden arbetstagers del, så snart samma skade-

(ev. generell — dispositiv), 46:49 att regeln är begränsad — tvingande eller begränsad — dispositiv samt 47:66 att regeln är generell — dispositiv. Söker man sammanjämka resultaten för att finna en eventuell enhetlig uppfattning hos rättspraxis, kan med vissa svårigheter samtliga alternativ utom alternativet generell — tvingande förenas med de tre domarna; det sist nämnda alternativet är ju uteslutet, eftersom i 46:49 och 47:66 utdömdes mer än 200 kronor.

Det torde emellertid finnas anledning att lämna därhän, i vad mån de tre domarna ger uttryck åt en enhetlig uppfattning, och istället inrikta sig mera direkt på frågan hur AD i fortsättningen kommer att tolka regeln. Om man för AD:s nuvarande ståndpunkt utgår från Haganders uttalande och därjämte beaktar de båda rättsfallen från senaste tid 46:49 och 47:66, kommer man till slutsatsen, att rättspraxis i det följande torde komma att tolka regeln som dispositiv.³ Däremot kan man inte dra lika bestämda slutsatser om AD:s inställning till frågan om 200-kronors-regelns generella eller begränsade karaktär eller om de förutsättningar, under vilka regeln får anses vara satt ur kraft.

handling, begången av en utomstående, medför skadeståndsskyldighet enligt allmänna regler. Ingen torde nämligen vilja hävda, att bestämmelserna i sjömanslagen § 50 om nedsättning av skadestånd är otillämpliga, när en sjöman genom viss handling skadar fartyg eller gods, och samma handling, företagen av en utomstående, medför skadeståndsskyldighet enligt allmänna regler. — Strahls framställning i övrigt synes utesluta, att han fattar domen som blott ett uttryck för att 200-kronors-regeln tolkats som begränsad. Jfr sid. 102. — Från annat håll har framförts tanken, att ordet "ädömas" i 200-kronors-regeln måhända innebära en inskränkning: genom detta ord kan ha sagts, att domstolen kan låta ett skadeståndskrav på mer än 200 kronor göras gällande kvittningsvis mot en arbetare, oberoende av att parterna icke själva i kollektivavtalet begagnat sin rätt att sätta 200-kronors-regeln ur kraft. Man skulle då komma nära det resultat, till vilket AD kommit i ADD 46:49. Att en sådan tanke icke varit aktuell för lagstiftarna, förefaller tämligen uppenbart. Jag kan inte heller tänka mig, att rättspraxis skulle låta storleken av det skadestånd, som arbetaren skall utge, bli rättsligt sett beroende av den tillfälligheten, om kvittningsgill motfordran, dvs. vanligen innestående lön, fanns eller icke. Det förefaller mig överhuvudtaget svårt att finna utrymme för en sådan lösning inom lagtolkningens ram.

³ Beträffande Petréns kommentarer till Haganders uttalande (SvJT 1949, s. 511) bör anmärkas, att den mening, som i citatet från Arbetsrättsliga spørsmål 1, otr. vers., börjar med orden "Av de diskussioner om 200-kronors-regeln, som jag haft tillfälle att delta i under senaste tid", innehåller en upplysning om Haganders,

C. Problemets lösning från lagtolkningsmässig synpunkt.

Tiden är nu inne för ett slutligt ståndpunktstagande till frågan om 200-kronors-regelns räckvidd från lagtolkningsmässig synpunkt. Härvid skall mot varandra vägas, dels "bundna" argument, som redan berörts: lagtextens ordalydelse, lagstiftarnas avsikt och rättspraxis, dels "friare" ändamålssynpunkter, såsom intressen för olika parter på arbetsmarknaden eller för samhället i stort samt behovet av följdriktighet i rättssystemet. På sedvanligt sätt spaltas problemet upp i två huvuddelar: Är regeln generell eller begränsad? Är den tvingande eller dispositiv?

1. Rättspraxis' ståndpunkt till frågan om regelns generella eller begränsade karaktär är som nyss nämnts något oklar och kan därför knappast återopas som bestämt stöd för den ena eller andra lösningen. Däremot talar omständigheterna vid regelns tillkomst samt lagtextens ordalydelse för den generella lösningen. Under sådana förhållanden kan den begränsade lösningen svårligen rymmas inom lagtolkningens ram, med mindre en uppspaltning kan göras av kollektivavtalsbrotten i fall inom och utom 200-kronors-regeln, som ter sig så naturlig, att den inte fordrar direkt stöd av lagtext eller lagmotiv. Medborgarna har ett berättigat intresse av att kunna lita på att lagreglerna tillämpas så, som en naturlig tolkning ger vid handen. Kan en begränsning av 200-kronors-regelns räckvidd icke tolkas fram på ett naturligt sätt, bör inte en arbetstagarpart, som kan ha slutit kollektivavtal i förlitan på en generell tolkning av regeln, få lida rättsförlust genom att helt oförmodat bli ställd inför det faktum, att regeln tolkas som begränsad.

Vad som ligger bakom tanken på en begränsning av regelns räckvidd torde kunna belysas med tillhjälp av det sedvanliga exemplet med den vårdslöse tjänstemannen, om detta efter det förra kapitlets resultat⁴ ändras därhän, att den vårdslöse tjänstemannen i ena fallet är bunden, i andra fallet helt obunden av kollektivavtal.

av Petrén refererade uppfattning, låt vara, att jag icke ansåg mig befogad att offentliggöra en privat uttalad mening i alltför kategorisk form. En uppmärksam läsare kan för övrigt finna, att vad jag har uttalat i sista stycket av citatet icke nödvändigtvis står i strid med Haganders uttalande, sådant det är återgivet av Petrén.

⁴ Se sid. 73.

Under hänvisning till den allmänna rättsprincipen "lika skall bedömas lika" vill man föra brott mot vårdnadsplikten utanför regelns räckvidd, ty, menar man, det är icke rimligt att låta skadeståndsbeloppet vara i ena fallet begränsat till 200 kronor, i andra fallet principiellt obegränsat, när skillnaden icke består i något annat än det relativt ovidkommande faktum, att tjänstemannen i ena fallet är, i andra fallet icke är bunden av kollektivavtal.⁵

Oavsett om olikheten i skadeståndspåföljder i de båda fallen är rimlig eller icke, kan man dock aldrig komma ifrån, att det av politiskt färgade motiv⁶ tillkomna privilegium, som 200-kronors-regeln innebär, återgår på en medveten lagstiftningshandling och att för övrigt alla kollektivavtalsbundna parter åtnjuter vissa privilegier i skadeståndshänseende framför andra avtalsparter. Däremot måste rimligen principen "lika skall bedömas lika" tillämpas *innanför* kollektivavtalsområdet, när lagtext eller lagmotiv icke anger några avsteg från principen. I och för sig kan man inte helt utesluta möjligheten att göra en uppsplätning av kollektivavtalsbrotten i syfte att utjämna till synes obefogade olikheter mellan fall inom och utom kollektivavtalsförhållande, men denna möjlighet måste vara utesluten, om den samtidigt medför ett godtyckligt åsidosättande av principen "lika skall bedömas lika" innanför kollektivavtalsområdet.

Vid en uppsplätning av kollektivavtalsbrotten är det till en början otänkbart annat än att olovlig stridsåtgärd under alla förhållanden måste falla inom 200-kronors-regelns räckvidd. Men skall man stanna vid detta eller föra in under regeln förutom olovlig stridsåtgärd även därmed "liknande förhållanden"?⁷

Vid en granskning av det senare av de båda nämnda alternativen till en uppsplätning stannar man omedelbart inför uttrycket "liknande förhållanden". I vilket eller vilka avseenden skall det föreligga likhet med olovlig stridsåtgärd? Man tänker kanske först på likhet i den yttre handlingen. I så fall anmäler sig genast individuell arbetsvägran, dvs. brott mot lydnadsplikten, till betraktande.

⁵ Jfr i viss mån Strahl, citerad sid. 95 not 2.

⁶ Jfr bl. a. Lindhagen i Affärsekonomi 1938, s. 234: "I lagen har tillkommit en bestämmelse av rent politisk natur, nämligen att enskild arbetare icke får dömas till högre skadestånd än 200 kronor."

⁷ Jfr Fagerholm enligt citat ovan sid. 12.

Gränsen mellan olovlig stridsåtgärd och individuell arbetsvägran är ju, som i "Kollektivavtalslagen" närmare utvecklas, mycket vag: den kan sägas gå mellan arbetsvägran av en homogen grupp arbetstagare och arbetsvägran av arbetstagare, som inte får anses bilda en homogen grupp.⁸ Under alla förhållanden är den enskilde arbetstagarens yttre handling i båda fallen densamma, dvs. arbetsvägran. Arbetsvägran föreligger strängt taget vid varje uteblivande från arbetet utan giltigt skäl, såsom vid olovlig temporär frånvaro och brott mot uppsägningsbestämmelserna; en oavsiktlig arbetsvägran kan även ta formen av ett brott mot vårdnadsplikten.⁹ På detta sätt flyter det ena kollektivavtalsbrottet i det andra utan att någon naturlig gräns kan dras, utom möjligen när man kommer till vissa speciella avtalsbrott, såsom brott mot konkurrensklausul och organisationsklausul. Läger man enbart likheten i yttre handling till grund för uppspaltningen, får man med så många fall, att uppspaltningen blir meningslös; den skulle ju ha till syfte att föra t. ex. brott mot vårdnadsplikten utanför regelns räckvidd.

Man kan nu tänka sig att kräva inte blott likhet i den yttre handlingen utan även likhet i den "inre" handlingen, dvs. den avtalsbrytandes viljeinriktning. Under "liknande förhållanden" skulle därvid falla antingen varje avsiktlig arbetsvägran (i vidsträckt bemärkelse) eller blott sådan arbetsvägran som i likhet med olovlig stridsåtgärd utgör en "medveten påtryckningshandling".¹ En dylik gränsdragning, som bl. a. kommer brott mot vårdnadsplikten att falla utanför 200-kronors-regelns räckvidd, leder emellertid till egendomliga konsekvenser, som näppeligen står i överensstämmelse med principen "lika skall bedömas lika". När skadan överstiger 200 kronor, blir under i övrigt lika omständigheter det avsiktliga och grövre avtalsbrottet mildare bedömt i skadeståndshänseende, medan under 200-kronors-gränsen förhållandet blir det motsatta och naturliga; i sistnämnda fall tillämpas ju utan hänsyn till någon maximering den

⁸ Kollektivavtalslagen, s. 109. Jfr ADD 48: 12, där det otvivelaktigt var fråga om stridsåtgärd från en homogen grupps sida, ehuru avtalsbrottet, troligen på grund av det sätt, varpå arbetsgivarens yrkande var formulerat, i domen och Sakreg. ADD rubriceras som "arbetsvägran". Jfr även ADD 48: 13, där ett liknande fall rubricerades som stridsåtgärd.

⁹ Se sid. 64.

¹ Se Kollektivavtalslagen, s. 106.

för KAL speciella principen, att avtalsbrottets grovhet kan ha betydelse för skadeståndsbestämningen.²

Olovlig stridsåtgärd utmärks ju av att den har en "kollektiv" eller "allmän" karaktär. Är det då inte möjligt att till "liknande förhållanden" räkna blott sådana avtalsbrott, som har en "kollektiv" karaktär och låta andra, mera individuellt färgade avtalsbrott falla utanför 200-kronors-regeln? Vad som är brott av "kollektiv" karaktär kan diskuteras.³ I första hand torde man dock mena brott, som är företagna antingen av en eller flera arbetstagare på initiativ av en förening eller också av en homogen grupp arbetstagare efter samråd. Den synpunkten förtjänar otvivelaktigt ett allvarligt beaktande, att en enskild arbetstagare, som deltar i en "kollektiv" aktion, icke på samma sätt som eljest kan anses ensam ansvarig för sina handlingar; en särskild regel om begränsning av skadeståndets belopp vid brott av "kollektiv" karaktär kan därför te sig naturlig. En viktig invändning kan dock resas. Den anförda synpunkten är rimlig, när en arbetstagare deltar i en förenings stridsåtgärd eller när han tillhör de mer passiva deltagarna i en vild strejk. Däremot är det föga rimligt, att initiativtagaren till en vild strejk — som förlett andra till att delta i sitt avtalsbrott — skall i skadeståndshänseende bedömas mildare än den, som individuellt söker företa en olovlig påtryckningsåtgärd mot arbetsgivaren. Denna invändning har en särskild tyngd i dagens läge, då de flesta olovliga stridsåtgärder, som företas på arbetstagsidan, utan tvivel är vilda strejker.

Med brott av "kollektiv" karaktär kan man möjligen också mena sådana, som är av speciellt intresse från "kollektiv" synpunkt, dvs. för kollektivavtalskontrahenterna.⁴ Men även med en dylik uppsplättning, vars närmare utförande är högst vanskelig, blir de grövre brotten, vilka ju i regel är de av kollektivavtalskontrahenterna mest uppmärksammade, mildare bedömda än andra avtalsbrott, så snart man passerar det magiska 200-kronors-strecket.⁵

² Jfr sid. 52 med hänvisning not 2.

³ Om den svårbemästrade terminologin härvidlag se Kollektivavtalslagen, s. 110—111 och särskilt s. 111 n. 1.

⁴ Jfr Prop. 1928, s. 176—177.

⁵ Till brott av "kollektiv" karaktär kan man icke föra blott sådana, som enbart medför skadeståndsskyldighet mot kollektiv part, t. ex. brott mot organisationsklausul och i princip även skadestånd för avtalsbrott (se Kollektivavtalslagen, s. 159 med n. 5). Härigenom utesluter man nämligen olovlig stridsåtgärd, som

Den sist nämnda svagheten vidlåder också det alternativet, att man under 200-kronors-regeln för endast olovlig stridsåtgärd, det utan tvekan allvarligaste av alla kollektivavtalsbrott. Dock kan det inte förnekas, att kollektivavtalsbrottet olovlig stridsåtgärd i så måtto intar en särställning bland alla kollektivavtalsbrott, att det enligt KAL § 4 st. 2 är förenat med skärpt ansvar för föreningar. När föreningarna enligt nämnda lagrum har ett ökat ansvar gentemot motparten vid olovlig stridsåtgärd från medlems sida, kan detta ökade ansvar, som från både reparativ och preventiv synpunkt måste vara till fördel för arbetsgivarsidan, tyckas uppväga en begränsning till 200 kronor av enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet vid olovlig stridsåtgärd. Fördelen från reparativ synpunkt, torde, av skäl som tidigare anförts⁶, icke vara av någon större vikt. Fördelen från preventiv synpunkt måste däremot tillerkännas en viss betydelse i detta sammanhang. Men det ökade föreningsansvaret har utan tvivel tillkommit just därför, att det ansetts nödvändigt med särskilt starka preventiva garantier mot olovlig stridsåtgärd. Under sådana förhållanden förefaller det vara inkonsekvent att som skäl för att begränsa 200-kronors-regelns räckvidd till olovlig stridsåtgärd åberopa, att de preventiva hänsynen inte är lika starka vid olovlig stridsåtgärd som vid annat avtalsbrott från arbetstagares sida.

Någon skulle kanske vilja hävda, att olovlig stridsåtgärd såtillvida intar en särställning, att den inte har någon direkt motsvarighet utanför kollektivavtalsområdet. Vid andra avtalsbrott, t. ex. brott mot vårdnadsplikten, uppstår inadvartenser i skadeståndshänseende mellan ett kollektivavtalsbrott och ett avtalsbrott utanför kollektivavtalsområdet; sådana skulle, menar man, inte kunna uppkomma vid olovlig stridsåtgärd.

Det är klart, att olovlig stridsåtgärd är det mest typiska av alla kollektivavtalsbrott, men det saknar ingalunda motsvarigheter utanför kollektivavtalsområdet; detta kan visas med ett exempel, som till stor del är konstruerat med faktiska händelser som förebild. Några tjänstemän, som tidigare icke varit kollektivavtalsbundna,

ostridigt kan medföra skadeståndsskyldighet gentemot enskild part. Det förefaller emellertid rimligt, att regeln under alla förhållanden skall omfatta kollektivavtalsbrott av förstnämnda karaktär, vilket är ett argument bl. a. mot det nedan behandlade alternativet att begränsa regeln till enbart olovlig stridsåtgärd.

⁶ Sid. 29.

strejkar i samråd med sin organisation för att förmå arbetsgivaren att ingå kollektivavtal med organisationen. De är skyldiga att iaktta flera månaders uppsägningstid men nedlägger arbetet utan att säga upp sina anställningsavtal. Går arbetsgivaren därefter till allmän domstol, kan tjänstemännen otvivelaktigt komma att ådömas dryga skadeståndsbelopp för brott mot anställningsavtalens uppsägningsbestämmelser eller regler om arbetsskyldighet i övrigt. Även om etiketteringen av brottet blir en annan, är tjänstemännens avtalsbrott jämförligt med olovlig stridsåtgärd på kollektivavtalsområdet och inadvartelsen mellan en kollektivavtalsbunden och en icke kollektivavtalsbunden arbetstagares skadeståndsansvar därför påtaglig.

Till slut kan man fråga sig — med en sidoblick på utgången i ADD 46: 49 — om man inte kan undanta från 200-kronors-regelns räckvidd blott och bart sådana kollektivavtalsbrott, som skulle ha medfört skadeståndsskyldighet t. o. m. utanför avtalsförhållande; skadar man som i ADD 46: 49 vårdslöst en annans bil, får man betala skadestånd, vare sig man står i avtalsförhållande till bilens ägare eller icke.^{6a} En sådan lösning är dock icke antagbar. Härigenom skulle vissa brott mot vårdnadsplikten falla utom, men andra inom 200-kronors-regeln; en dylik skillnad mellan närstående kollektivavtalsbrott är knappast rimlig. Dessutom måste förekomsten av ett arbetsförhållande anses ge en särskild färgning åt skadeståndsansvaret i nu angivna skadefall; bl. a. är ju skadeståndsriskerna så mycket större inom ett arbetsförhållande än utanför varje avtalsförhållande.

Resultatet av den gjorda undersökningen kan sammanfattas sålunda. Det är svårt, ehuru inte helt omöjligt, att göra en uppspaltning av kollektivavtalsbrotten, som icke i nämnvärd grad inkräktar på principen att "lika skall bedömas lika" innanför kollektivavtalsområdet. Det är dock i varje fall omöjligt att företa en uppspaltning, som är så naturlig, att den kan upprätthållas utan stöd av lagtext, lagmotiv eller klar rättspraxis. Under sådana förhållanden är det tvivelaktigt, om en tolkning av 200-kronors-regeln som begränsad överhuvudtaget faller inom lagtolkningens ram. Enligt min mening faller denna tolkning utanför ramen, och jag antar alltså att 200-kronors-regeln lagtolkningsmässigt sett är *generell*.

^{6a} Jfr Strahls resonemang (sid. 95 not 2).

Det bör till slut anmärkas, att inadvertenser sådana som i exemplet med den vårdslöse tjänstemannen i dess nyss angivna⁷, justerade utformning kan undanröjas, för den händelse 200-kronors-regeln får tolkas som dispositiv; kontrahenterna kan då själva göra en uppspaltning efter sina intressen i varje enskilt fall.

2. Lagens ordalydelse talar ju för att regeln skall anses tvingande, medan den motsatta tolkningen stöds av förarbetena samt i förut angiven mening⁸ av rättspraxis. Under sådana omständigheter finns det anledning att närmare granska de "friare" ändamålssynpunkter, som kan läggas på problemet om regelns tvingande eller dispositiva karaktär.

1928 års lagstiftare ansåg sig ju ha skapat en sanktion, som trots sitt maximum var "verksam", dvs. från preventiv synpunkt tillräcklig.⁹ Uppenbart är, att den preventiva verkan, som kunde uppnås med 200 kronors skadestånd år 1928, ingalunda kan uppnås år 1949. Man behöver endast peka på allmänt kända fakta, såsom förskjutningar ifråga om reallön och penningvärde samt kollektivavtalets expansion till arbetstagargrupper utanför kroppsarbetarnas led; denna expansion har medfört större variationer i lön mellan olika grupper av kollektivavtalsanställda än vid lagens tillkomst. Förmodligen valde lagstiftarna summan 200 kronor, därför att den motsvarade den genomsnittliga månadslönen för de grupper, som år 1928 praktiskt taget helt rekryterade de kollektivavtalsanställda. För just de grupper, som år 1928 hade kollektivavtal, synes den genomsnittliga månadslönen år 1949 uppgå till något mer än dubbla summan.¹ Om man inte beaktar nytillkomna grupper av kollektivavtalsanställda med högre löner, torde alltså ett maximum på 400 kronor ge en prevention ungefär motsvarande den som 200 kronor gav vid lagens tillkomst.

Att ett i penningar fixerat sanktionsbelopp icke motsvarar sitt ursprungliga preventiva syfte är ett ingalunda okänt rättsligt fenomen, som i princip måste motverkas genom en lagändring; någon

⁷ Sid. 97.

⁸ Sid. 96 vid not 3.

⁹ Se citat av utskottsutlåtandet ovan sid. 76.

¹ För dessa beräkningar se t. ex. Lönestatistik årsbok 1929, tab. 8, s. 48, och Sociala Meddelanden 1949, tab. 1, s. 611.

sådan torde dock f. n. icke vara aktuell.² Frågan är, om man på annat sätt kan komma till rätta med regelns bristande preventiva funktion.

Det finns otvivelaktigt ett praktiskt behov för två kontrahenter att på avtalets väg kunna införa ett verksamt skadestånd vid arbetstagares kollektivavtalsbrott. Behovet framstår särskilt klart i sådana fall, då en begränsning av skadeståndet till 200 kronor skulle omöjliggöra, att skadeståndet eliminerade den direkta och omedelbara vinsten av ett avtalsbrott. En arbetstagare, som i strid med en konkurrensklausul tar anställning hos en konkurrent till sin förre arbetsgivare, och en arbetstagare, som mot bestämmelser i kollektivavtal säljer en uppfinning till annan än arbetsgivaren, kan säkerligen i vissa fall göra sig förtjänster på avtalsbrottet till mångdubbelt större belopp än 200 kronor. Dessa fall, som är förhållandevis sällsynta, står i en viss särställning.

Även andra, mindre påtagliga fall kan nämnas, då ett behov kan finnas att sätta 200-kronors-regeln ur kraft. Ett sådant fall är, då det från arbetsgivarens synpunkt är viktigt, att avtalet blir noggrant uppfyllt, såsom när arbetstagaren har befattning med särskilt värdefulla eller från diskretionssynpunkt ömtåliga ting, när arbetstagaren är en svårersättlig specialist eller när arbetsgivaren måste lita på att t. ex. ett musikkapell står till förfogande vid viss tidpunkt. Som kompensation för ett förhöjt skadeståndsansvar kan arbetsgivaren vara beredd att utge särskilda högre löneförmåner el. dyl.³ I sådant fall kan arbetstagaren ha intresse av att lagstiftningen

² 1928 års lagstiftare torde allmänt ha utgått från att den nya lagstiftningens anpassning till praktiken skulle medföra vissa svårigheter, som delvis måste bemästras genom lagändringar (jfr bl. a. Westman i FK 1928, s. 29, Andersson i Rasjön i AK 1928, s. 25). Trots att vissa tillämpningssvårigheter har uppkommit — ehuru säkerligen i mindre omfattning än man väntat sig — har lagändringar varit ytterligt sällsynta. Istället för lagändringar har förekommit, dels en viss utveckling genom rättspraxis, dels generella överenskommelser mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer. Såvitt jag kan bedöma, torde f. n. ingen intresserad part vara benägen att ta initiativ till lagändring eller generell överenskommelse i en fråga av denna art.

³ Enligt en intervju med typografförbundets ordförande Cruse (Dagens Nyheter 23/12 1948) var det ett stort arbetsgivarintresse att få igenom det förut nämnda huvudavtalet inom branschen (se sid. 25—26). "Vi fick ju en del istället, bland annat tre veckors semester. Och när avtalet i år förlängdes för andra gången fick vi kortare nattarbetstid vid tidningarna, 42 timmar per vecka mot 45 förut."

inte hindrar honom att påta sig det högre skadeståndsansvaret för att därigenom komma i åtnjutande av de högre förmånerna.

Nu kan visserligen motsvarande resultat uppnås därigenom, att ett särskilt förhållande blir föremål för individuell istället för kollektiv reglering. Härvid inträder ju allmänna skadeståndsregler. Men dessa regler är — även bortsett från 200-kronors-regeln — oförmånligare för arbetstagaren än KAL:s skadeståndsregler. Den individuella regleringen har också en annan olägenhet från arbetstagarens synpunkt, nämligen att han mister de fördelar, som den kollektiva förhandlingen erbjuder, och därigenom kan få sin förhandlingsposition vid avtalsslutandet försvagad.

Det finns dock arrangemang, som i viss mån upphäver de nu påpekade olägenheterna. Ett sådant är att organisationer sluter överenskommelser, som har formen av rekommendationer rörande innehållet av de personliga avtal som skall slutas i frågan.⁴ Det kan vidare överlämnas åt de enskilda parterna att reglera skadeståndsfrågan, eller också kan möjligen skadeståndsbestämmelserna i sin helhet göras dispositiva, så att de enskilda parterna kan sätta dem ur kraft genom personligt avtal.⁵ Är parterna i visst fall överens om att den enskilde arbetstagaren skall stå ett större skadeståndsansvar än det som följer av 200-kronors-regeln, är det uppenbarligen möjligt att åstadkomma ett dylikt resultat utan ett otillåtet kringgående av lagen. Men det förefaller mera ändamålsenligt, att kontrahenterna i en dylik situation kan genom kollektivavtal sätta en dispositiv 200-kronors-regel ur kraft än att de tvingas på ett eller annat sätt se till att skadeståndsskyldigheten blir att bedöma av allmän domstol.

Det finns icke anledning att begränsa möjligheten att sätta regeln ur kraft exempelvis till andra kollektivavtalsbrott än olovlig stridsåtgärd. Även vid olovlig stridsåtgärd kan en avvikelse från 200-kronors-regeln vara befogad. Ett avtal om fullständig arbetsfred inom ett fack — vilket från samhällssynpunkt kan vara en stor fördel — kan kanske inte bli effektivt, om inte en enskild arbetstagare i yttersta fall kan åläggas högre skadestånd än 200 kronor. Man kan i detta sammanhang bl. a. peka på de kollektivavtalsbestämmelser inom tidningsfacket, som tidigare har omtalats.⁶

⁴ Se sid. 23 not 7.

⁵ Se sid. 45.

⁶ Sid. 25—26.

Det är alltså tydligt, att även viktiga ändamålssynpunkter talar för att 200-kronors-regeln skall anses dispositiv. Kan detta skäl, tillsammans med de tidigare nämnda: förarbetena och rättspraxis, uppväga den tyngd, som lagens ordalydelse lägger i vågskålen för den tvingande linjen? Denna tyngd har dock t. o. m. kommit många att tveka, om den dispositiva linjen överhuvudtaget faller inom lagtolkningens ram. Den springande punkten är väl, om en tolkning av regeln som dispositiv kan medföra några beaktansvärda rättsförluster för de parter, som vid ingående av avtal förlitat sig på att regeln var tvingande. Sådana rättsförluster torde icke uppkomma, om man visar stor försiktighet vid avgörandet av huruvida kontrahenter genom kollektivavtal satt regeln ur kraft; denna fråga skall strax beröras. Under sådana förhållanden anser jag, att såväl alternativet tvingande som alternativet dispositiv faller inom lagtolkningens ram. I valet mellan dessa två alternativ finner jag det senare vara att föredra, icke minst på grund av dess större smidighet.

Min lösning av problemet om 200-kronors-regelns räckvidd är alltså, att regeln bör tolkas som *generell* och *dispositiv*.⁷

⁷ I Arbetsrättsliga spørsmål 1, otr. vers., s. 98, är motsvarande mening formulerad på följande sätt: "Jag behöver till slut egentligen blott konstatera, vad som tydligt framgår av den föregående framställningen, nämligen att jag i valet mellan den formella tolkningen av 200-kronors-regeln och alt. A 1, antar alt. A 1, dvs. att 200-kronors-regeln är dispositiv, som lösning på problemet om 200-kronors-regelns räckvidd." Hade Petrén observerat detta centrala uttalande, vartill även innehållsförteckningen hänvisar under rubriken "Lösning av uppsatsens huvudproblem", hade han icke behövt nedlägga sådan möda på att utreda, vilken ståndpunkt jag intog till frågan om 200-kronors-regelns tolkning, t. ex. genom att anskaffa och studera fakultetsprotokollet, vilket han (i SvJT 1949, s. 509—510) dessutom tolkat på ett minst sagt fantasifullt sätt; med lösryckta citat kan man som bekant bevisa vad helst man vill. Uttrycket "formellt" tvingande (jfr även uttrycket "den formella tolkningen" i citatet ovan), som Petrén (s. 511) finner dunkelt, torde icke vara svårt att förstå. Härmed menas helt enkelt, att regeln är tvingande enligt sin ordalydelse, dvs. enligt den naturligaste språkliga tolkningen (jfr sid. 82 f.) Det bör dock tilläggas, att Petréns påstående (s. 511) att jag undvikit att fatta tydlig position till frågan, huruvida regeln *är* dispositiv eller icke, i *en* mening är riktigt. Först och främst finns det, såsom tidigare anförts (sid. 15—16), icke några lösningar som från teoretisk synpunkt är de enda riktiga. Dessutom kan ju, som samtidigt framhållits, just i detta fall flera lösningar rymmas inom lagtolkningens ram. Med hänsyn härtill kan frågan, huruvida regeln är dispositiv eller inte, inte besvaras, om svaret skall vara — såsom Petrén troligen önskar (jfr även ovan sid. 88 not 6) — vilken lösning som är den teoretiskt riktiga eller den enda möjliga enligt lagtolkningstekniken.

3. Det återstår att i korthet beröra ett specialproblem: under vilka förutsättningar får 200-kronors-regeln anses vara satt ur kraft genom parternas dispositioner, dvs. genom avtal eller genom medgivande i rättegång?

När får regeln anses vara satt ur kraft genom avtal? Två fall torde i princip vara klara: när avtalet uttryckligen anger, att regeln icke skall tillämpas, och när avtalet föreskriver att vissa *bestämda* skadeståndsbelopp på mer än 200 kronor skall utgå, såsom förhållandet var i ADD 47: 66.⁸

I vad mån man kan gå längre än så, är tveksamt. Härvid måste bl. a. beaktas vad som nyss anmärktes om möjliga rättsförluster för arbetstagarparten. Någon gång torde formuleringar, sådana som att arbetstagaren skall "tillfullo" ersätta skadan av ett avtalsbrott, kunna tolkas som en avvikelse från 200-kronors-regeln. En bestämmelse att arbetstagaren skall ersätta "skadan" kan däremot knappast ges en motsvarande tolkning. Det är säkerligen mestadels en tillfällighet, om ett avtal endast innehåller en primärregel, t. ex. om vårdnadsplikt, eller om den samtidigt upptar även en sekundärregel, t. ex. att arbetstagaren skall ersätta den skada som uppstått genom brott mot vårdnadsplikten. Man kan därför inte göra någon skillnad mellan dessa fall; i princip bör båda fallen vara underkastade 200-kronors-regeln. I enstaka fall kan det dessutom möjligen vara befoget att som en nödvändig förutsättning för avtalet betrakta, att en tillämpning av 200-kronors-regeln icke är avsedd. Jag tänker härvid särskilt på fall, då vinsten av ett avtalsbrott ofta kan väntas överstiga 200 kronor och parterna måste ha haft denna förutsättning klar för sig vid avtalets slutande, såsom vid åsidosättande av bestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar och av vissa bestämmelser om konkurrensförbud och diskretionsplikt.⁹ Med "parter" som skall ha uppfattat förutsättningen, torde helst böra avses inte blott de avtalsslutande parterna utan även de enskilda parterna (medlemmarna). Man måste nämligen ta stor hänsyn till KAL:s formkrav: en avvikelse i kollektivavtal från en dispositiv lagregel måste i princip fordra skriftlig form¹, och formkravet torde främst vara avsett

⁸ Jfr — vid avvikelse från KAL § 9 — ADD 33: 118. — Även de ovan (sid. 21 vid not 9, 1) nämnda stadgandena om "redogöransvar" torde böra nämnas i detta sammanhang.

⁹ Jfr sid. 104.

¹ Jfr sid. 37 not 9.

att möjliggöra för de enskilda medlemmarna att bilda sig en uppfattning om sin rättsställning.²

Som tidigare antytts uppkommer även ett annat problem, nämligen i vad mån ett enskilt kollektivavtal bör tolkas så, att det föreskriver tvingande verkan av 200-kronors-regeln gentemot de *enskilda* parterna.³ Det skulle dock föra för långt att här gå in på detta speciella problem rörande tolkning av enskilda kollektivavtal.

En dispositiv 200-kronors-regel kan otvivelaktigt sättas ur kraft genom parts uttryckliga medgivande härtill i rättegång. Lika klart är, att 200-kronors-regeln skall tillämpas, när arbetstagarparten åberopar den och någon mot regeln stridande avtalsföreskrift icke föreligger. Däremot berör det mellanliggande fallet, då varken ett uttryckligt medgivande har lämnats eller ett åberopande av regeln har skett, ett högst oklart problem av allmän processrättslig innebörd. I en skrift som denna finns endast utrymme för några kortfattade anmärkningar om detta problems lösning.⁴ Någon entydig lösning på det allmänna problemet torde icke kunna anges. De speciella förhållanden, som är förknippade med en viss regel, kan ha en avgörande betydelse för lösningen. Vad beträffar 200-kronors-regeln finns det flera skäl för att anta som princip, att AD skall tillämpa regeln, om icke ett uttryckligt medgivande till avvikelse från regeln har lämnats. Ett skäl är regelns obestridliga karaktär av social skyddsregel, ett annat är möjligen formuleringen "Ej må i något fall enskild arbetare *ådömas*...", vilken kan sägas på ett särskilt sätt framhäva domstolens skyldighet att iaktta regeln.⁵ Man kan även som skäl åberopa, att principen synes ha blivit tillämpad vid KAL § 9.⁶ Slutligen kan påpekas, att det här är fråga om en ren rättstillämpning; i förevarande situation behöver intet ytterligare

² Se Kollektivavtalslagen, s. 51.

³ Se sid. 62—63. Jfr särskilt ADD 44: 82.

⁴ Se om det berörda problemet bl. a. SOU 1938: 44, s. 444—445 (motiven till RB 43: 4), Olivecrona, s. 98—101 (diskussion om RB 17: 3), Ekelöf: Kompendium, s. 25 f. (om de processuella huvudprinciperna i tvistemål), s. 232—234 (RB 17: 3), s. 453 f. (RB 42 och 43), särskilt s. 481—484 (domarens materiella processledning under huvudförhandlingen) och s. 490—491 (huvudförhandling utan advokater) samt AD:s ordförande, citerad i Prop. 1947 nr 224, s. 16—17.

⁵ Jfr sid. 88 not 5.

⁶ Se sid. 92—93 med not 3. Jfr även vad som i samband därmed sägs om tolkningen av ADD 34: 182.

sakligt faktum anföras, för att rättsregeln skall kunna tillämpas. Ett liknande resultat kan man emellertid uppnå även om man skulle anta som princip, att en tillämpning av regeln fordrar ett yrkande härom från svarandens sida. Klargör svaranden icke själv sin inställning till frågan om regelns tillämpning, har AD otvivelaktigt möjlighet att bringa frågan på tal vid domstolsförhandlingen, vilket torde ha till följd att svaranden preciserar sin ståndpunkt, antingen genom att medge avvikelse från regeln eller genom att yrka nedsättning enligt regeln. För en användning av AD:s "frågerätt" i ett dylikt fall talar bl. a. den förhållandevis starka materiella processledning, som brukar utövas i AD, samt den omständigheten, att arbetstagarparten i regel icke är biträdd av jurister; man kan också som skäl för frågerätten anföra den tämligen prekära ställning som en enskild föreningsmedlem intar såväl i processen vid AD som i kollektivavtalsförhållandet överhuvudtaget.⁷

⁷ Frågerätten har exempelvis använts vid KAL § 9 i ADD 34: 146. Jfr handlingarna i målet samt följande passus, s. 706: "Sedan stärbhusdelägarnas uppmärksamhet blivit fäst vid att de framställda yrkandena stode i strid med bestämmelsen i 9 § av lagen om kollektivavtal...".

Källor och litteratur

(utom vanliga lageditioner, rättsfallssamlingar, tidningar, tidskrifter samt Sveriges officiella statistik).

1. Otryckt material.

Andra lagutskottets handlingar för år 1928. Protokoll.

Bergström, Svante: Om räckvidden av den s. k. 200-kronors-regeln i kollektivavtalslagen. Studier över enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet för brott mot kollektivavtal. (Maskinskrift.) Uppsala 1948. (Cit. Arbetsrättsliga spörs-mål 1, otr. vers.)

Schmidt, Folke: Yttrande till Juridiska fakultetens i Uppsala protokoll den 31 maj 1948.

Strahl, Ivar: Yttrande till Juridiska fakultetens i Uppsala protokoll den 31 januari 1949.

2. Riksdagstryck och offentliga utredningar.

Prop. 1928 = Prop. 1928 nr 39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol.

Prop. 1945 nr 273 med förslag till lag om semester.

Prop. 1947 nr 224 med förslag till lag angående ändring i lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol m. m.

Prop. 1949 nr 101 med förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar. Motion FK 1928 nr 280 av herr von Sydow i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol.

Utsk. 1911 = Särskilda utskottets nr 1 utlåtande 1911, nr 1, i anledning af dels proposition nr 43 med förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgifvare och arbetare... dels...

Utsk. 1928 = Andra lagutskottets utlåtande 1928 nr 36 i anledning av proposition med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol m. m.

FK 1928 = Riksdagens protokoll. Första kammaren. 1928 nr 35.

AK 1928 = Riksdagens protokoll. Andra kammaren. 1928 nr 38.

1916 års förslag = K. Socialstyrelsen. Utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred. Stockholm 1916.

- 1927 års utkast = Utkast till lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstolar. (Sakkunnigbetänkande.) Stockholm 1927.
- SOU 1935: 18 = Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal.
- SOU 1935: 59 = Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.
- SOU 1937: 49 = Betänkande med förslag till lag om semester.
- SOU 1938: 44 = Processlagberedningens förslag till rättegångsbalk. II. Motiv m. m.

3. Kollektivavtal m. m. (tryckta).

Årtal och datum avser, när annat ej anges, tidpunkten för avtalets ingående.

- Aerotransport — Flygbefälsföreningen, flygkaptener, flygstyrmän = Kollektivavtal mellan A/B Aerotransport och Sveriges Flygbefälsförening rörande anställnings- och löneförhållanden för flygkaptener. 28/1 1949.
d:o för flygstyrmän. 28/1 1949.
- Allmänna Arbetsgivareföreningen — Industritjänstemanna-Förbundet, tjänstemän vid slakteriföretag = Avtal mellan Allmänna Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemanna-Förbundet rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän anställda vid slakteriföretag tillhörande Allmänna Arbetsgivareföreningen. 12/12 1947.
- Avtal för biografmaskinister m. fl. = Kollektivavtal mellan Svenska Film- och Biografföreningen å ena, och Svenska Handelsarbetareförbundet å andra sidan, avseende vid biograferna (å nedan angivna orter) anställda maskinister, biljettförsäljare (kassörskor) och vaktpersonal, som äro anslutna till Svenska Handelsarbetareförbundet. 29/6 1947.
- Avtal för boktryckerier = Kollektivavtal för boktryckerier m. fl. mellan Sveriges Tryckeriers Arbetsgivareförbund och Svenska Typografförbundet. 22/5 1948.
- Avtal för isoleringsbranschen = Kollektivavtal mellan Rörledningsfirmornas Arbetsgivareförbund samt Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet, avseende isoleringsbranschen. 28/5 1948.
- Avtal för kemisk-tekniska branschen = Kollektivavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp, å ena, samt De Förenade Förbunden och Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet å andra sidan, gällande för till Allmänna Gruppen anslutna företag, tillhörande den s. k. kemisk-tekniska branschen, och hos dem anställda arbetare, anslutna till ovannämnda fackförbund. 27/2 1948.
- Avtal för Livförsäkringsbolaget Framtiden, ordinarie inspektörer = Kollektivt löne- och arbetsavtal mellan Livförsäkringsbolaget Framtiden — ömsesidigt — å ena sidan och å andra sidan Framtidens Inspektörers Centralorganisation och Försäkringsfunktionärernas Förbund angående bolagets ordinarie inspektörer. 15/11 1947.

- Avtal för restaurangmusiker = Kollektivavtal mellan å ena sidan Musiketablissemangens Förening (MEF) och å andra sidan Svenska Musikerförbundet rörande arbets- och lönevillkor för musiker. 19/6 1948. (Normalkontrakt = bil. A och B till avtalet.)
- Avtal för SJ:s biltrafikkörelse = Kollektivavtal mellan Kungl. Järnvägsstyrelsen och Svenska Järnvägsmannaförbundet innefattande avlöningsbestämmelser m. m. för arbetare vid Statens Järnvägars biltrafikkörelse. 11/5 1948.
- Avtal för SJ:s omlastningsarbetare = Kollektivavtal mellan Kungl. Järnvägsstyrelsen och Svenska Järnvägsmannaförbundet angående omlastningsarbetare vid Statens Järnvägar. 17/3 1948.
- Avtal för skoidustrin = Kollektivt avtal mellan Svenska Skofabrikantföreningen och Svenska Sko- och Läderindustriarbetareförbundet angående de arbetsvillkor, som skola gälla vid fabriker, anslutna till Svenska Skofabrikantföreningen för arbetare, som ej sysselsättas å kontor eller handelslager. 2/3 1948.
- Avtal för Stockholms Spårvägar = Avtal rörande löne- och arbetsbestämmelser för personalen vid Aktiebolaget Stockholms Spårvägar (mellan A/B Stockholms Spårvägar å ena sidan samt Stockholms Spårvägs- och Busspersonals Samorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet å andra sidan). 2/2 1948.
- Avtal för träindustrin = Kollektivavtal mellan Sveriges Träindustriförbund och Svenska Träindustriarbetareförbundet. Gällande fr. o. m. den 1 januari 1948.
- Bankernas Förhandlingsorganisation — Bankmannaförbundet, tjänstemän = Avtal mellan Bankernas Förhandlingsorganisation (BFO) och Svenska Bankmannaförbundet (SBmf) angående tjänstemän i till BFO anslutna banker. 26/9 1946.
- Bleck- och plåtslageriavtalet = Avtal mellan Sveriges Bleck- och Plåtslagaremästareförbund och Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet. 19/2 1948. Redigerat och omtryckt enligt 1949 års avtalsuppgörelse. 14/5 1949.
- Bryggeriavtalet = Kollektivavtal mellan Bryggeriarbetsgivareförbundet och Svenska Bryggeriindustriarbetareförbundet. 8/7 1948.
- Byggnadsavtalet = Kollektivavtal mellan Svenska Byggnadsindustriförbundet och Svenska Murareförbundet, Svenska Byggnadssträvarbetareförbundet, Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet. 21/4 1948.
- Byggnadsavtalet, arbetsledare = Avtal mellan Svenska Byggnadsindustriförbundet och Sveriges Arbetsledareförbund rörande allmänna anställningsvillkor för arbetsledare. 21/12 1946.
- Byggnadsämnesavtalet = Kollektivavtal mellan Byggnadsämnesförbundet och Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet. 1/4 1948.
- De Erkända Sjukvårdarnas Förhandlingsorganisation — Försäkringsfunktionärernas Förbund = Kollektivavtal mellan De Erkända Sjukvårdarnas Förhandlingsorganisation och Försäkringsfunktionärernas Förbund ang. heltidsanställd personal vid central- och lokalsjukvård. 3/4 1948.
- Elektrolux Svenska Försäljnings A/B — Handelstjänstemannaförbundet = Avtal om anställningsvillkor mellan Elektrolux Svenska Försäljnings A/B å ena,

samt Handelstjänstemannaförbundet, å andra sidan, avseende i bolaget anställda försäljare, som äro anslutna till Handelstjänstemannaförbundet. 13/3 1944.

Film- och Biograföreningen — Teaterförbundets organisation, statister = Kollektivavtal mellan Svenska Film- och Biograföreningen (sektionen för filmproducenter i Stockholm), å ena, samt Svenska Teaterförbundets fackorganisation, å andra sidan avseende sådana till fackorganisationen anslutna statister, som tillfälligtvis anlitas vid filminspelning. 27/3 1947.

Försäkringsanstalten Samarbete — Samarbetes Ombuds Centralorganisation = Kollektivavtal mellan Försäkringsanstalten Samarbete och Samarbetes Ombuds Centralorganisation avseende till nämnda organisation anslutna ombud. 3/1 1948.

Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation — Försäkringstjänstemannaförbundet, kontorspersonal = Riksavtal mellan Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation (FFO) och Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF) avseende hos FFO:s medlemmar anställd kontorspersonal. 25/1 1949.

Handelsarbetareförbundet — samma förbunds avd. 61 i Malmö = Kollektivavtal mellan å ena sidan Svenska Handelsarbetareförbundet och å andra sidan samma förbunds avdelning 61 i Malmö gällande för å förbundets kontor i Malmö anställd personal. 7/5 1942.

Handels Arbetsgivareorganisation — Handelstjänstemannaförbundet, tjänstemän i grosshandeln, allmänna bestämmelser = Allmänna bestämmelser i kollektivavtal mellan delägare i Handels Arbetsgivareorganisation (H. A. O.) och Handelstjänstemannaförbundet (H. T. F.) avseende å grosshandelskontor anställda tjänstemän, som tillhöra Handelstjänstemannaförbundet. (27/11 1946.)

Herrfrisöravtalet = Riksavtal träffat mellan Svenska Frisörföreningen u. p. a. och Svenska Frisörarbetareförbundet samt gällande för löner, arbetstid och övriga arbetsförhållanden inom herrfrisöryrket i Sverige. 30/5 1945.

Jordbruksavtalet = Kollektivt avtal rörande Allmänna bestämmelser vid jordbruket (Riksavtal) mellan å ena sidan Svenska Lantarbetsgivareföreningen för dess länsorganisationer och å andra sidan Svenska Lantarbetareförbundet för dess distriktsorganisationer. 27/1 1949.

Järnbruksavtalet = Överenskommelse mellan Järnbruksförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet angående arbets- och lönevillkor för arbetarna i järnverkens olika avdelningar. 2/2 1948.

Lantbrukarnas Mjölkcenral, Pååls Försäljningsaktiebolag — Handelsarbetareförbundet = Kollektivavtal mellan Lantbrukarnas Mjölkcenral Förening u. p. a., Pååls Försäljningsaktiebolag och Sv. Handelsarbetareförbundet gällande för i firmornas butiker i Göteborg och Mölndal anställda befattningshavare. 3/12 1947.

Måleriavtalet = Normalavtal och Riksprislista för måleriyrket enligt uppgörelse 1946 mellan Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet.

Pappersmasseavtalet = Allmänna bestämmelser för kollektivavtal mellan Pappersmasseförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet. 9/5 1946.

- Restaurangavtalet = Kollektivavtal mellan Sveriges Arbetsgivareförening för Hotell och Restauranter samt Sveriges Centrala Restaurang Aktiebolag å ena sidan och Sveriges Hotell & Restaurangpersonals Förbund å andra sidan. 22/4 1948.
- Skorstensfejeriavtalet = Riksavtal mellan Sveriges Skorstensfejeriemästares Riksförbund och Svenska Skorstensfejeriarbetsareförbundet. (Gällande fr. o. m. 1/1 1948.)
- Smidesverkstadsavtalet = Kollektivavtal mellan Smidesverkstädernas Arbetsgivareförbund och Svenska Metallindustriarbetareförbundet beträffande arbets- och löneförhållanden för vid smidesverkstäder anställda arbetare. 22/4 1948.
- Textilarbetsavtalet = Kollektivt Avtal mellan Sveriges Textilindustriförbund och Svenska Textilarbetsareförbundet angående arbets- och löneförhållanden för textilarbetsare. 18/2 1948.
- Tidningsavtalet, typografer = Kollektivavtal mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Typografiförbundet för typografiska arbetare. 2/6 1948.
- Tidningsavtalet, typografer, huvudavtalet = Kollektivt huvudavtal mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Svenska Typografiförbundet för typografiska arbetare. 14/7 1947.
- Tobaksavtalet = Arbets- och löneavtal mellan Aktiebolaget Svenska Tobaksmonopolet och Svenska Tobaksindustriarbetareförbundet. 8/3 1948.
- Urmakeriavtalet = Riksavtal mellan Sveriges Urmakareförbund och Sveriges Urmakeriarbetsareförbund. 3/12 1947.
- Verkstadsavtalet = Kollektiva avtal och gemensamma verkstadsregler, gällande vid verkstäder anslutna till Sveriges Verkstadsförening (mellan Sveriges Verkstadsförening å ena sidan samt Svenska Metallindustriarbetareförbundet och Svenska Gjutareförbundet å andra sidan). 16/2 1948.
- Verkstadsavtalet, arbetsledare = Avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Sveriges Arbetsledareförbund, rörande allmänna anställningsvillkor för arbetsledare. 22/5 1947.
- Verkstadsavtalet, tjänstemän = Avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Industritjänstemanna-Förbundet rörande allmänna anställningsvillkor för tjänstemän. 3/2 1947.
- Avtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen om företagsnämnder. 30/8 1946.
- Huvudavtalet = Huvudavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige. 20/12 1938.
- Överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemanna-Förbundet om rätten till arbetstagares uppfinningar. 31/1 1946.
- Svenska Arbetsgivareföreningen — Sveriges Arbetsledareförbund: Överenskommelse om konkurrensförbud i anställningskontrakt. 19/11 1947.
- Svenska Arbetsgivareföreningen — Svenska Industritjänstemanna-Förbundet: Överenskommelse om konkurrensförbud i anställningskontrakt. 19/11 1947.

4. Övrig litteratur.

Författare med ett anført arbete citeras vanligen enbart med sitt namn.

- Almén, Tore: Om köp och byte av lös egendom. Kommentar till lagen den 20 juni 1905.
Senare delen 3 uppl., bearbetad av Rudolf Eklund. Stockholm 1934. (Cit. Almén II.)
- Bergström, Svante: Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. Akad. avh. 1 och 2 uppl. Uppsala och Stockholm 1948. Båda upplagorna avses, om ej annat anges. (Cit. Kollektivavtalslagen.)
— "Vår juridiks fyrtyotalister." I SvJT 1949, s. 494 f.
- Björling, C. G.: — Malmström, Åke: Lärobok i civilrätt för nybörjare. 11 uppl., bearbetad av Åke Malmström. Lund 1947. (Cit. Björling—Malmström.)
- Casparsson, Ragnar: LO under fem årtionden. Andra delen. Stockholm 1948. (Cit. Casparsson II.)
- Ekelöf, Per Olof: Kompendium över civilprocessen. Del 1—3. (Stencil.) Uppsala 1948. (Cit. Ekelöf: Kompendium.)
- [Fagerholm, P. Hj.]: SIF:s (Svenska Industritjänstemanna-Förbundets) Skriftserie: Tjänstemannarätt. Häft. 3 och 7. Stockholm 1943. (Cit. Fagerholm 3 och 7.)
— Arbetsmarknadsjuridik. I Svensk Tidskrift 1948, s. 291 f.
- Geijer, Lennart: Den moderna arbetsrätten gör sitt intåg vid universiteten. I Tjänstemannarörelsen 1948, s. 107 f.
- Hansson, Sigfrid: Lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol med förklaringar. Landsorganisationens skriftserie 22. Stockholm 1928. (Cit. Hansson: Lagarna.)
- Karlgren, Hjalmar: Studier i allmän avtalsrätt. Lund 1935. (Cit. Karlgren: Studier.)
- Kugelberg, Bertil: Kollektivavtal. I Sammanträdes- och förhandlingsteknik. Skrifter utgivna av Svenska Teknologföreningen. Nr 14, s. 77 f. Stockholm 1943.
- Lindhagen, Arthur: Den svenska arbetsdomstolen. I FJFT 1943, s. 165 f.
— Kollektivavtal och Arbetsdomstolen. I Affärsekonomi 1938, s. 213 f.
— Kollektivavtal såsom förutsättning för arbetsdomstolens behörighet. I SvJT 1942, s. 454 f.
- Lundstedt, A. V.: Grundlinjer i skadeståndsrätten. Föreläsningar över valda delar av obligationsrätten. IV:II:1. Strikt ansvar. Uppsala 1948. (Cit. Lundstedt: Strikt ansvar. II:1.)
- Odholm, Alvar: Kommentar till 1946 års avtal om företagsnämnder. Stockholm 1947.
- Olivecrona, Karl: Domen i tvistemål. Lund 1943.
- Petrén, Sture: Arbetsrätten inför vetenskapens forum. Några randanteckningar till en nyutkommen avhandling. I SvJT 1949, s. 241 f.
— Arbetsrätten och vetenskapen än en gång. I SvJT 1949, s. 507 f.

- Pettersson, Jakob: Arbetsfredslagstiftning. Studentföreningen Verdandis småskrifter. Nr 328. Stockholm 1928.
- Schmidt, Folke: Föreläsningar i arbetsrätt. I. Kollektiv arbetsrätt. (Stencil.) Lund 1946. (Cit. Schmidt.)
- Arbetsrätt. I Norstedts juridiska handbok. 2 uppl., s. 473 f. Stockholm 1946.
- Svensk rättspraxis. Kollektiv arbetsrätt 1929—1948 I. I SvJT 1949, s. 656 f.
- Styrman, Georg: Verkstadsföreningen 1896—1945. 2 uppl. Stockholm 1946.
- Sölvén, Arnold: Svensk arbetsfredspolitik. Studentföreningen Verdandis småskrifter. Nr 430. Stockholm 1940. (Cit. Sölvén: Arbetsfredspolitik.)
- Arbetsrättspolitik. I Ett genombrott. Den svenska socialpolitiken. Utvecklingslinjer och framtidsmål, s. 280 f. Stockholm 1944.
- Undén, Östen: Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Akad. avh. Lund 1912. (Cit. Undén.)
- Från arbetsdomstolens praxis. I Inbjudningsskrift till åhörande av de offentliga föreläsningar med vilka professorn i romanska språk Johan Melander och professorn i obstetrik och gynekologi Axel Edvard Westman tilltråda sina ämbeten. Uppsala 1932. (Cit. Undén: Praxis.)
- Wistrand, Lode: Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen. 3 uppl. Stockholm 1948.
- Aman, Valter: Paragraf 23. Landsorganisationens skriftserie 51. Stockholm 1939.

Rättsfallsregister,

omfattande såväl Arbetsrättsliga spörsmål 1 (A 1) som Kollektivavtalslagen (K).
Från det senare arbetet har icke medtagits vissa rättsfall, som enbart avser terminologi.

ADD

	K sid.	A 1 sid.		K sid.	A 1 sid.
1929			47	149, 155	
21	149		52	107	
28	102		58		27, 93
29	120	49	61		27
63 b	112		64	113	
1930			68	123	
12	149, 154, 155		77	120	
15	127		89	87	
20	94		93	149	
23	140		114		66
28	149		121	149	
32	112	34, 93	130	109, 149	27
52	141	54, 59	134	157	
53		27	140	149	
64	78		141	149	
74 b	107, 149	27	143	100, 102	
79	120		1932		
87		27, 93	17	151	27
97	97, 100		27	91, 153	
113	123	27	29	40	
117	126		33	93, 100, 153	27
119	97		44	159	
1931			60	154	
3	149		66	65	
4	27		68	78	
15		50	76	153	
20	140		83	120	93
26	94		85		27
32	95	48	95	94, 154	
36	82		99	140	
42	145	27	100		54, 55, 57

	K sid.	A 1 sid.
101	27	
104	18	
116	154	
125	65	
128	160	
129	120	
130	156	
132	136	
141	40	
168	82, 91	
170	147	
175	112	
177	87	
181	40	
186	153	
196	102	
1933		
16	120	
24	40	
30	156	
32	82	50
64	154	
69	107	27
71	40, 41, 141	
85	140	
87	129	
94		57
106	50	
112	82	
113	40	
118	153	27, 107
119	147	
122	77	
127	149	
132	153	
159		54—56
168	82	
185	77—79, 136	
1934		
42	129	
46		27
51		57
59	140	

	K sid.	A 1 sid.
61		93
62	159	
63	155	
64	145	
76	145, 153	27
79	109	27
90	153, 159	
92	151	
93	152	
103	152	
104	155	
106	147	
118		93
122	140	
124	23	
125	109, 153	27
126—129		27
132	152	27
142	112	
146		109
148	155	
155	157	
156	153	
162	152	27
163		27
174	153	93
176	155	
179	122, 128	
182	109, 110, 129	27, 88—90 92—96, 108
184	97, 153	
1935		
1	113, 144	
10	151	
17	147	
20		27
24	141	93
27	125, 127	
31	76	
44	152	
46		60
57	113, 144, 147	57
67	159	

	K sid.	A 1 sid.
69	156	
76	154	
80	113	23, 27
81		23
84	95	
94	66, 156	
96	152	
107		27
110		57
115	92	
125	66	
135	159	
143	155	
147	155	
149	18	
150	109	27
154	49	

1936

9 122, 123, 157, 158		
11	60	
13	49	
26	27	
28	57	
34	43	
43	51	
47	155	
48	77, 79	
50	144	
58	152	27
63	152	
65	120, 145	
71		49
78	76	
85	109, 153	27
105	68, 152	60
110	152	
113	152	

1937

11	48	
12	112, 153	
15	27	
25	147	
33	27	93

	K sid.	A 1 sid.
36	153	
38	64	
45	152	
55	109	27
58	49	
66	157	
71	155	
73		93
80		57
81	94	
83		41
89	141	
93	109	27
98	144, 157	33
112	152	
129	152	27
133	49	
144	103	
151		50

1938

6	126	
7	151	
9	155	
14	107	
15		27
16	78	
21		50
33	129	
57	129	
62	68	60
65	158	
67	161	
73	107	
74	156	
80		27
90	140	
92	161	
98	144	
102	76	
112	40, 41	

1939

7	50	
24	136	

	K sid.	A 1 sid.
25	41	
26	41	
30	108	
33	126	93
37	123, 152	
61	136	
70		50
72	153	
73	141	
79		34
93	99, 107	
95	140	
107	18, 21	
110	156	
137	156	
140	68	27, 60f.
1940		
5	108	
8	40, 41	
10	126	
30	107	
87	157, 159	27
89	98	93
98	93	
112	51	
1941		
16	93	
26	40, 41	
63	87	
68	140	
76	154	
82	41	
100	40	
109	156	
111	155	
118	140	
119	40, 41	
130		50
135	26	
145		64
154	82	
1942		
29	140	

	K sid.	A 1 sid.
35	140	
41	153	
49	157	
56	126	
62	152	
69	157	
79	97, 100	48
88	40	
89	40, 41	
96	68	27, 60—61, 66—67
100	157	
102	153	
1943		
6	97, 100	
16	159	
24	154	
28		50
43	110, 129	
45		57—58
57	147	
58	98	
61	50	
62		41
66	40, 41, 161	
83	157	
89	98	
93	91	
96	76, 154, 155	
107	68	60
1944		
4	87	
10	76	
12	40, 41	
20	89, 102	
34	109 153	27
41	82, 88	
45	140	
53	112	
68	156	
69	157	
82	76, 134	28, 57—58, 89, 108

	K sid.	A 1 sid.
94	122, 129	.
97	51	

1945

7	145, 153	
12	98	
16	110, 111, 147, 153	
27	82, 102	
30	144, 160	
47	106, 112	
55	95	
62	139, 141	
74		50
90	50	

1946

1	153	27
7	108	
8	143, 145	27, 86
9	159	
20	98	
22	98	
24	126, 127	
25	147	
28	50	
31	82, 83, 86	
40	107	
49	68, 144 (uppl. 2)	13, 27, 30, 60, 89—90, 93—96, 102
54	66	
61	23	
67 III		51
71	153	27
75	23	

1947

2	23
---------	----

	K sid.	A 1 sid.
8		42
13	82f.	
34	68	20, 60—61, 63—67
48	33, 36, 40, 41, 43	
54	26	
66	87	13, 27, 30, 89, 91—92, 94—97, 107
76	66, 91	
82	112, 121	

1948

6	27
12	27, 99
13	27, 99
15	19, 27
16	28, 43
21	94, 146, 147
30	57
31	66
34	66
52 IV	51
61	27
83	27

1949

2	41
---------	----

NJA

1923, s. 494	146
1932, s. 11	134
1948, s. 1	72
1948 B nr 668	35
1948, s. 799	58

SvJT, Rf

1938, s. 46	38
-------------------	----

Sakregister.

I vissa fall anges endast huvudställen. Lagar återfinns under uppslagsordet lag, olika slag av regler under uppslagsordet regel.

ansvar, förenings 29—30, 51, 63, 101
arbetare, *arbetstagare* 10
arbetsförhållande, enskilt 35, 40
 kollektivavtalsreglerat 35—36, 40
 icke kollektivavtalsreglerat 36, 72
arbetsledning, *affärsledning* se § 23
arbesskyldighet, omfattning av 41, 49
arbetstid, förläggning av 41
arbetsvägran, *individuell*. Se *lydnadsplikt*
argument, "bundna" 15
avskedande
 arbetsgivares fria rätt att avskeda 51, 54 f., 70
 som strider mot lag och goda seder 57
avvikelse från kollektivavtal 38—39, 42, 58
betalning, fråga huruvida betalning skett 46—47, 50
"blandform" av regler av kollektivavtals "natur" 38—39, 45, 62, 70
diskretionsplikt 20, 24—25, 104, 107
"efterverkan" 72
fordran, *ostridig* 43, 48, 66
form, *skriftlig* 37, 107—108
"formell" 11, 85, 106
forum
 "normal"- 52
 regler om 43 f.
 skadestånds- eller påföljds- 36, 42
 tolknings- 36, 42
fredsplikt 18, 25—26, 41, 83. Se även *stridsåtgärd*, *olovlig*

frågerätt, AD:s 109
frånvaro, *förfallolös* 19, 28, 99, 104
föreningsrätt, kränkning av 54, 57
företagsnämnder, *avtal* om 24, 30
förutsättning, *avtals-* 37, 54, 58, 65, 107
gällande rätt 16—17
Huvudavtalet 18
intresse, *kollektivt*, *organisationsmässigt* 47, 60, 100
intressefråga, *intressetvist*, *olöst* 41, 55—56, 59, 62
kollektivavtalsbrott 10, 40
 som samtidigt utgör brott mot straffrättsliga stadganden 34—35
konkurrensklausul 20, 22—23, 27, 99, 104, 107
konstruktion, *den dubbla* 67—72
kvitting, arbetsgivares rätt till 11, 46—48, 59—67, 90, 93, 96
lag
 arbetsdomstols- § 1 42
 ,, § 11 (lydelse) 42
 ,, § 13 51, 53
 ,, § 30 75, 82
 arbetsstidslagarna 50
 avtals- 50
 om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön, m. m. 43
 om förbud mot arbetstagares avskedande vid värnpliktstjänstgöring 48
 om förbud mot arbetstagares avskedande vid äktenskap m. m. 48

om förenings- och förhandlingsrätt
26, 53
om illojal konkurrens 24, 35
kollektivavtals- § 9 75, 77, 79—80,
86, 92—93, 108—109
om medling i arbetstvister 53
semester- 38, 48
sjömans- 76, 81, 95
straff- 34—35
lagtolkningsmässig 17
lagtolkningsteknik 14
"lika skall bedömas lika" 98—102
lydnadsplikt 18, 26—27, 52, 59 f.,
69—71, 98—99
lön 41, 49, 65—67, 71—72
löneavdrag 19, 21, 26, 28, 34
maskinförsäkring, regressrätt vid 28—
29
nedsättningsrätt, *fakultativ*, *obligato-*
risk 44, 87—88
"omsorgsplikt" 12, 20
organisationsklausul 22, 27, 99—100
"§ 23" 54—59, 62, 65
preskription av lönefordran 46—47,
50, 71
"prisnedsättning" (lönereducering)
33, 64
"redogöraransvar" 21, 107
regel
delegations- 39
obestämd 37, 49
ordningsregler 20—21
osjälvständig 38
primär- 36, 40
sekundär- 36, 40
tyst 37, 39
uttrycklig och icke uttrycklig 37,
39—40

rekommendation till enskilda parter
23, 49, 105
rättsgrundsats, *allmän* 37, 54
sektor, *kollektivavtalets och det per-*
sonliga avtalets 39—40
skadestånd
former 34
för avtalsbrott 26, 34, 100
gränsen mellan skadestånd och and-
ra påföljder av kollektivavtals-
brott 33—34
ideellt 34
skillnaden mellan KAL:s och all-
männa skadeståndsregler 51—52
skiljemän 24, 26—27, 31
stridsåtgärd, *olovlig* 9, 26—27, 29—
31, 34, 54—56, 80—82, 89, 92—
95, 98—102, 105
som utgör brott mot straffrättsliga
stadganden 34
"teoretisk" 15—16, 106
tillstånd, *avtalslöst* 72
trakasserier 34, 80
"trohetsplikt" 20
tvist (innebörd) 43
upppfinningar, *rätt till arbetstagares* 9,
14, 20, 25, 30, 104, 107
uppsägning av personligt avtal 19,
27—28, 57—59, 91—92, 94—95,
99, 102
verkan, *tvingande* av kollektivavtal 38,
40, 44, 51, 63
vite
bestämt i avtal 34
enligt ADL 75, 82
vårdnadsplikt 11—13, 20—22, 27—
29, 33, 45, 49, 52, 59—67, 81, 90,
93—95, 101—102, 107
ändamålssynpunkter, *"friare"* 15
övertidsarbete 41

Rättelser.

Sid.	<i>Står:</i>	<i>Skall vara:</i>
51 not 9 rad 7	skundärregler	sekundärregler
68 not 5	juridiska	Juridiska
75 not 4	sid. .	sid. 78.
106 not 7 rad 3 nerifrån	eller inte	eller ej
111 rad 23	biljettförsäljare	biljettförsäljare

Pris kr. 9: —