

transportmiddel. Det er direkte løgn.

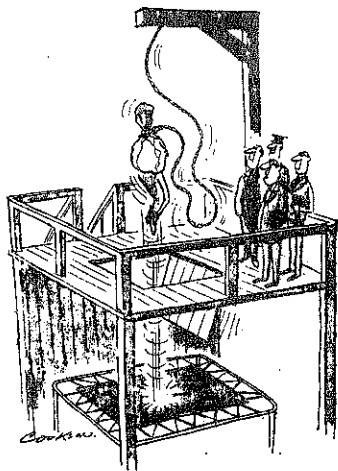
*Når du ikke får nogen løn eller bistandshjælp, skal du ikke starte med at »platte« din moder for penge. Jeg kan ikke se anden udvej end du må lade dig forsørge af dine mandlige bekendtskaber.»*

I en udtalelse til ombudsmanden anførte sagsbehandleren, at socialforvaltningen over for B og hendes familie under tiden havde været nødt til anvende en sprogbrug, der i sin enkle og simple form afveg endog meget fra »normen« i et forsøg på at opnå en relevant kontakt. Sagsbehandleren henviste til, at familiens kommunikationsformer bar præg af en særdeles simpel sprogbrug, og at familien gik »fra affekt til voldsomhed«, når sproget ikke slog til.

Kommunalbestyrelsen anførte, at sagsbehandleren i overensstemmelse med ønsker hos befolkningen havde forsøgt at udtrykke sig i et sprog, som han måtte forvente, at klienten kunne forstå. Dette var ikke lykkedes helt, idet A fortolkede sidste afsnit i skrivelsen som en opfordring til B til prostitution. Kommunalbestyrelsen anførte, at dette naturligvis ikke havde været hensigten, og beklagede, at formuleringen af dette afsnit kunne give mulighed for denne fortolkning.

I ombudsmandens udtalelse om sagen hed det blandt andet:

*»Jeg må finde det overordentligt uheldigt, at social- og sundhedsforvaltningens skrivelse af 14. juli 1983 til (B) er formuleret på en måde, der efter min opfattelse må karakteriseres som stærkt krænkende i forhold til (B). Skrivelsen er i sin form befalende, udskældende og truende og berører private forhold, der klart falder udenfor, hvad en social- og sundhedsforvaltning kan beskæftige sig med.«*



— og så håber jeg, du har fået en lærestreg.

## HT-dommen. En kommentar

*Af Hanne Petersen*

Den 19. november 1984 afsagde den danske arbejdsret en historisk dom. Danmarks største fagforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD, ca. 300.000 medlemmer) blev idømt den største organisationsbod, som Arbejdsretten hidtil har idømt noget forbund, en bod på 20 millioner kroner. I samme sag blev en anden fagforening, Trafikfunktionærernes Fagforening (TF, der er medlem af Dansk Kommunalarbejderforbund, DKA) idømt en organisationsbod på 1 million kroner.

Desuden blev de af SiD's og TF's medlemmer, der havde deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i april og maj 1984 idømt hhv. almindelig bod og skærpet bod.

SiD's og TF's medlemmer havde i perioden fra 3. april til 25. maj 1984 på forskellige tidspunkter nedlagt arbejdet. Årsagen var, at en chauffør, der var flyttet fra et distrikt til et andet under Hovedstadens Trafikselskab (HT), ikke ville lade sig overflytte fra TF til SiD, der organiserede chaufførerne i det distrikt, som den pågældende chauffør var blevet flyttet til. Han meldte sig i stedet ind i Den frie Fagforening (en gul fagforening). En række andre chauffører udmeldte sig herefter af hhv. SiD og TF. Dette førte til omfattende arbejdsnedlæggelser og sympatiaktioner. Natten mellem d. 23. og 24. maj 1984 afskedigede Hovedstadsrådet de chauffører, der ikke var medlemmer af SiD eller DKA.

Sagen rejste en voldsom debat om organisationsfrihed og eksklusivaftaler.

### Ekklusivaftaleforbudet i den offentlige sektor

Retspraksis i Danmark har fastslået, at offentlige arbejdsgivere ikke må gøre forskel mellem organiserede og uorganiserede medarbejdere. Offentlige arbejdsgivere må derfor ikke indgå overenskomster med eksklusiv- eller fortrinsklausuler. HT-chaufførerne kunne derfor ikke henvise til nogen aftale, der berettigede arbejdsgiveren til at foretage afskedigelser og kunne heller ikke

forsøge at få indgået en eksklusiv aftale med dette formål.

Eksklusivaftaler inden for den offentlige sektor er imidlertid ikke noget ukendt fænomen i Danmark. Indtil begyndelsen af 50'erne accepterede Den faste Voldgiftsret (nu Arbejdsretten) i adskillige tilfælde bestemmelser om, at medlemmer af en bestemt organisation eller dennes arbejdsløshedskasse havde fortrinsret til arbejde hos den (oftest kommunale) arbejdsgiver.

Efter den offentlige sektors store vækst efter 2. verdenskrig fik spørgsmålet om de offentligt ansattes fagforeningsmæssige tilknytningsforhold forstærket politisk interesse. I 1955 fandt der således en ophidset folketingsdebat om eksklusivaftaler sted, efter at den socialdemokratiske finansminister havde indgået de første overenskomster med HK dækkende hele det statslige område. Denne overenskomst indeholdt en fortrinsklause for medlemmer af HK's Akasse. Folketingsdebatten førte imidlertid til, at finansministeren straks op sagde overenskomsten. I 1958 afsagde Højesteret så dom i den såkaldte Agnete Hansen-sag, hvor Århus Byråd blev kendt uberettiget til at afskedige en deltidsansat kontorassistent på kommunehospital med den begrundelse, at hun havde nægtet at melde sig ind i HK (U 1958/868 H). Dommen blev i 1967 fulgt op af en anden højesteretsdom anlagt af Kristelig Fagforening og Arbejdsløshedskasse mod Ministeriet for offentlige arbejder. Denne dom fastslog, at fortrinsret til offentlig ansættelse for medlemmer af en bestemt arbejdsløshedskasse var i strid med princippet om borgernes lige adgang til arbejde i den offentlige forvaltning (U 1967/58 H).

I 1978 fastslog Højesteret, at Fyns amtskommune havde været forpligtet til at anerkende, at en sygehjælper på Nyborg sygehus ønskede fortsat medlemskab af Kristelig Arbejdsløshedskasse. Sygehjælperens organisatoriske forhold havde imidlertid givet anledning til omfattende arbejdsnedlæggelser på næsten alle de fynske sygehuse. Og Højesteret anerkendte derfor, at der var opstået en nødsituation, hvor hensynet til en forsvarlig opretholdelse af sygehusriften nødvendiggjorde afskedigelsen. Nødretsgrundsætningen indebærer, at det undtagelsesvist er berettiget at foretage et mindre overgreb, hvis det er nødvendigt for at redde mere omfattende værdier.

Det skal tilføjes, at folketinget i 1982 vedtog en lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold (lov nr. 285 af 9/6 1982). Loven retter sig primært mod det private arbejdsmarked og er for så vidt en afværgelov, der ikke direkte forbyder eksklusivaftaler, således som de borgerlige partier havde ønsket, men begrænser virkningerne af eksklusivaftaler i henseende til afskedigelse.

## Nødretsstrategien

HT-chaufførernes hensigt under konflikten var at skabe en situation, der kun-

ne betragtes som en nødretssituation og derfor berettiger de offentlige arbejdsgivere til at afskedige de udmeldte chauffører på trods af eksklusivaftaleforbudet og lov nr. 285. Hverken de strejkende chauffører eller SiD's ledelse gik imidlertid på noget tidspunkt direkte til angreb på det forbud mod eksklusivaftaler, der eksisterer i den offentlige sektor.

Dette skyldes muligvis en opfattelse af, at et sådant angreb ville være frugtesløst, fordi det formelle eksklusivaftaleforbud er så stærkt konsolideret i dansk ret. Det skyldes muligvis også en vurdering af, at det nu gjaldt om at sikre fagbevægelsens hidtidige styrkepositioner imod borgerlige stormløb, men at der ikke var kræfter til en mere offensiv strategi.

## Konfliktens baggrund

HT-konflikten må ses på baggrund af udviklingen siden den borgerlige magtovertagelse i Danmark i november 1982.

Umiddelbart efter regeringsskiftet blev det første angreb på de svage stillede grupper på arbejdsmarkedet iværksat med en nedskæring af de supplerende arbejdsløshedsdagpenge for arbejdskraft, der arbejdede på nedsat tid.

Nogle af de hårdest ramte af SiD's medlemmer, havnearbejderne, iværksatte en meget langvarig og omfattende konflikt omkring årsskiftet 1982-83 for at forhindre denne lovændring, men uden held.

4 SiD-afdelinger blev ved 2 arbejdsrettsdomme (9803 og 9863) idømt organisationsbod på ialt 1,425 mill. kr. for delagtighed i arbejdsnedlæggelserne. Selve forbundet blev imidlertid ikke idømt bod.

I foråret 1984 skete der flere mere eller mindre organiserede borgerlige stormløb imod den socialdemokratiske fagbevægelse.

En pantefoged i Rødning, der senere viste sig at være medlem af partiet Venstre, meldte sig ud af HK og forsøgte at sætte en alternativ organisering i gang, men tielsenadende uden videre held. Næsten samtidig kom HT-chaufførernes udmeldelser, og den første afskedigede HT-chauffør, Per Brandt, var (blev) også medlem af Venstre og fik kraftig ideologisk støtte herfra.

## Arbejdsrettsdommen – organisationsansvaret

Som allerede nævnt blev de strejkende HT-chauffører idømt individuel almindelig og skærpet bod. Millionboden var derimod en organisationsbod for selve forbundet SiD. Ifølge arbejdsretsloven forekommer organisationsbod kun som en undtagelse, jfr. § 12, stk. 1, sidste punktum:

■ »Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i de påklagede forhold«.

Hvad ligger der i kravet om delagtighed? Det fremgår bl. a. af Hovedaftalen af 1973 imellem LO og DA, at hovedorganisationerne og deres underorganisationer er »forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger; og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få dem bragt til ophør«. Denne bestemmelse er stort set skrevet af i hovedaftalen mellem Amsrådsforeningen i Danmark, der optrådte som arbejdsgiver under sagen, og SiD. Dog taler denne hovedaftale om »ulovlige« og ikke om »overenskomststridige« arbejdsstandsninger.

Hvori bestod den delagtighed hos SiD's ledelse, der blev takseret så højt? Den bestod ifølge Arbejdsretten ikke i at forbundet dirigerede konflikten:

■ »For så vidt angår SiD, findes det ikke bevist, at forbundet har styret konflikten, SiD har på fællesmøder og på forberedende møder i Arbejdsretten erkendt, at konflikten var overenskomststridig og givet tilsagn om at pålægge de strejkende at genoptage arbejdet«,

hedder det i dommen. Men straks efter redegør Arbejdsretten for, hvordan forbundet alligevel har gjort sig delagtig i konflikten:

■ »Imidlertid har forbundet ikke på noget tidspunkt offentligt klart og utvetydigt taget afstand fra de gentagne udtalelser og pressemeddelelser, hvori chaufførernes tillidsmænd truede med at afbryde samarbejdet med HT, hvis dette ikke medvirkede til, at de uorganiserede chauffører enten blev genindmeldt i de respektive fagforeninger eller afskediget – et krav, som er i strid med lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold og med parternes overenskomster, der ikke indeholder eksklusivbestemmelser. Tværtimod udtalte forretningsfører John Hansen allerede den 15. april i TV-avisen, at der ikke var andre muligheder, hvilket forbundsformand Hardy Hansen senere gentog flere gange i udtalelser til pressen og i TV. Disse udtalelser kan ikke blot anses for en viderebringelse af de strejkendes krav, men de strejkende måtte opfatte dem som udtryk for, at forbundet bakkede konflikten op. Forbundet findes herved at have delagtiggjort sig i konflikten, og det kan ikke tjene som undskyldning for forbundsformandens udtalelser, at han må have ret til at deltage i den politiske debat, som konflikten gav anledning til.«

## Konfliktens resultat

Man kunne måske sige, at konflikten blev en slags sejr for HT-chaufførerne, der opnåede det ønskede resultat – afskedigelsen af de uorganiserede chauffører.

Men det er oplagt en meget betinget sejr. De udmeldte chauffører blev ganske vist afskediget, men hvad gør HT-chaufførerne næste gang en eller flere chauffører melder sig ud? Det er praktisk umuligt at skabe en så omfattende

konfliktsituation, at den kan betegnes som en nødretssituation, hver gang der måtte ske en udmeldelse af fagforeningen. Og politisk er det desuden et meget dårligt svar på den kritik og utilfredshed, der af mange forskellige politiske grunde eksisterer med den socialdemokratiske dominans i fagbevægelsen og med fagbevægelsens énsidige økonomiske (og politiske) støtte til Socialdemokratiet. Problemet om fagbevægelsens interne demokrati er ikke løst med afskedigelse (eller eksklusion) af de utilfredse.

Det er i øvrigt bemærkelsesværdigt, at de afdelinger, klubber og enkeltpersoner, der var aktive under konflikten og forsvarede enhedsfagbevægelsen, i vidt omfang hører til venstrefløjen og oppositionen inden for fagbevægelsen. Der er her tale om grupper der ofte selv mærker konsekvenserne af at være på tværs af LO-toppens linje.

SiD-formandens udtalelser, der udtrykte politisk forståelse for konflikten baggrund – kampen for enhedsfagbevægelsen – kom til at koste århundredets bod. – Hvis en organisationsrepræsentant vil undgå ansvar, må han eller hun ikke udtale sig om konflikten og dens baggrund overhovedet. For at undgå organisationsansvar skal organisationerne undsige og fordømme dem de er valgt af, og hvis interesser de skal repræsentere, og de skal isolere de strejkende.

Dette er formentlig den mest lammende konsekvens af organisationsansvaret. – Ved at sidde i den Arbejdsret, der idømmer organisationsbod, er LO's arbejdsretsdommere med til at holde justits i egne rækker, uanset om de stemmer for domsresultatet eller ej. (Dette fremgår i øvrigt ikke af dommene.)

Der er noget, der tyder på, at man på denne måde sender en boomerang af sted.

## Stigende kritik af Arbejdsretten

Der er næppe tvivl om, at HT-dommen sammen med en lang række andre arbejdsretsdomme fra 1983 og 1984, der idømmer oppositionelle forbund og afdelinger organisationsbod, har skabt en stigende utilfredshed med Arbejdsretten blandt en del af LO's medlemmer.

I februar 1984 blev der afsagt en arbejdsretsdom over fagforeninger og afdelinger, der var medlemmer af Fællesorganisationen i Aalborg (FO). Årsagen var, at FO i januar 1983 havde indkladt til protestmøder mod de føromtaltte ændringer af dagpengeloven. Møderne fandt sted under havnearbejderkonflikten, og medlemsorganisationerne fik en organisationsbod på 25 kr. pr. medlem, i alt ca. 1,2 mill. kr., for delagtighed i de overenskomststridige havnearbejderkonflikter.

Denne dom førte til en ekstraordinær indkaldelse af LO's repræsentantskab i slutningen af maj 1984, hvor Arbejdsretten var på dagsordenen. Men LO's daværende chefjurist, Verner Sørensen, afviste endnu engang enhver kritik af

Arbejdsretten under henvisning til dens funktion »som garant for de kollektive overenskomster«.

Det er måske på denne baggrund, at man skal se det forhold, at boden til SiD ikke blev større. – For selv om boden er rekordstor, verserede der under sagsbehandlingen adskillige rygter fra pålidelige kilder om, at boden ville blive på 50 mill. kr. eller derover. – Men det har formentlig næppe været i hverken LO's, DA's eller de offentlige arbejdsgiveres interesse at forstærke en utilfredshed endnu mere med så voldsom en bod.

## De offentlige arbejdsgiveres uløste dilemma

Konfliktens resultat og arbejdsretsdommen har ikke løst SiD's og LO's problemer med demokratiet i fagbevægelsen. Men den har heller ikke løst det dilemma, som de offentlige arbejdsgivere står i.

De offentlige arbejdsgivere (typisk regering, kommunalbestyrelser, Hovedstadsråd m.fl.) har flere roller og flere funktioner samtidigt, og disse roller og funktioner er ikke umiddelbart forenelige, hvilket bl.a. HT-konflikten og senest overenskomstindgrebet har illustreret.

Regering, kommunalbestyrelse, Hovedstadsråd m.fl. optræder i (mindst) 3 forskellige roller med hver sin funktion:

1. Som *offentligt organ*, hvis funktion det er at udøve *offentlig myndighed* overfor *borgerne* (herunder de offentligt ansatte borgere)
2. Som *parti/partikonstellation*, hvis funktion det er at opnå og *fastholde den politiske magt* som de offentlige organer via forfatning, styrelseslove m.v. er tillagt. – Den politiske magt opnås igennem *vælgerne* som er dem, partierne forholder sig til.
3. Som *offentlig arbejdsgiver* hvis funktion det er at sikre den faktiske *udførelse af arbejdet* (udøvelsen af den offentlige myndighed) igennem de *offentligt ansatte*. Dette forudsætter bl.a. sikringen af freden på det offentlige arbejdsmarked.

Det har været karakteristisk i Danmark, at de krav, der stilles til de udøvende organer, når de optræder i alle 3 roller på én gang, er blevet stillet af *domstolene*, men at der her har været tale om et todelt domstolssystem: de almindelige domstole på den ene side og Arbejdsretten på den anden side. Folketinget har naturligvis igennem lovgivning delvis fastlagt, *hvad* der overhovedet er udøvelse af offentlig myndighed. – Men det er *de almindelige domstole*, der har formuleret de forvaltningsretlige krav om, *hvordan* udøvelsen af offentlig myndighed skal ske, og som har formuleret saglighedskravet, det politiske lighedsprincip og forbudet imod fagforeningsmagtfordrejning, altså forbudet

imod eksklusivaftaler på det offentlige arbejdsmarked. Formålet hermed har været at garantere den »politiske pluralitet«, hvilket i denne sammenhæng primært vil sige en borgerlig (parti)politisk interesse. *Arbejdsretten* har primært løst konflikter på det private arbejdsmarked, men har også truffet afgørelser i »offentlige sager« før udvidelsen af Arbejdsrettens kompetence til alle overenskomstforhold i den offentlige sektor i 1973.

I forhold til det private arbejdsmarked har Arbejdsretten primært beskæftiget sig med at sikre freden på arbejdsmarkedet og derigennem sikre en uforstyrret produktion. Dette er først og fremmest sket ved at håndhæve den fredspligt, der følger af overenskomsten, som er et udtryk for parternes styrkeforhold. Hvis parterne derfor havde indgået en eksklusivaftale håndhævede arbejdsretten den og interesserede sig ikke for den politiske sammensætning af de ansatte på f.eks. B&W eller i Haslev-Freerslev Sogn.

Det tyder imidlertid på, at Arbejdsretten mere og mere er blevet påvirket af de almindelige domstoles retspraksis på det offentlige arbejdsmarked og således i sine domme støtter interessen i »politisk pluralitet« igennem hyppige og store bodsbeløb, mens der lægges mindre vægt på, hvad der kunne forekomme at være mere økonomisk rationelle betragtninger fra et rent arbejdsgiver-synspunkt.

## Arbejdsgiverinteresse ctr. (parti)politisk interesse

De forskellige og tildels modsatrettede interesser indenfor det samme organ imellem de 3 forskellige interessebærere af offentlig interesse, partiinteresse og arbejdsgiverinteresse lader til at betyde, at funktionerne i stigende grad kommer i konflikt med hinanden.

Uanset hvem der partipolitisk sidder inde med den offentlige magt, vil der kunne opstå konflikter. Socialdemokratiet og venstrefløjspartier vil være tilbøjelige til at føre en arbejdsgiverpolitik, der tilgodeser (den socialdemokratiske) fagbevægelse(n), og derfor potentielt sikrer arbejdsfreden.

Selve udøvelsen af arbejdsgiverfunktionen giver naturligvis grobund for modsætninger imellem parti og fagbevægelse. Disse modsætninger kan skærpes af, at den fagforeningsvenlige arbejdsgiverpolitik kommer i konflikt med de krav, der stilles fra de almindelige domstole – og efterhånden også fra arbejdsretten – om politisk pluralitet.

Som HT-konflikten viste kan disse krav medføre, at den objektive arbejdsgiverinteresse i arbejdsfred tilsidesættes. – På det private arbejdsmarked ville en arbejdsgiver næppe have tilladt en konflikt af denne karakter at køre så længe som tilfældet var, før man var skredet til fyringer.

Borgerlige partier, der er indehavere af offentlig myndighed og som fungerer som arbejdsgivere vil *partipolitisk* have forskellige interesser fra fagbevæ-

gelsen og dens medlemmer hvad enten de optræder som vælgere eller som offentligt ansatte. – Den partipolitiske interesse understøttes af de almindelige domstoles saglighedskrav til den offentlige myndighedsudøvelse.

Alligevel kan der godt være forskellige interesser imellem rollerne som parti og offentlig myndighed på den ene side og som arbejdsgiver på den anden side. – Også borgerlige offentlige arbejdsgivere kunne – ligesom private borgerlige arbejdsgivere have (praktisk) interesse i eksklusivaftaler eller lignende de facto ordninger, der sikrer nødvendige arbejdsfunktioners udførelse.

Den siddende borgerlige regering i Danmark nedprioriterer imidlertid tilsyneladende arbejdsgiverinteressen til fordel for den politiske interesse.

Det i marts 1985 gennemførte politiske indgreb i overenskomstforhandlingerne var i allerhøjeste grad et *politisk* indgreb. På grund af sine meget snævre økonomiske rammer, som utvivlsomt vil blive sprængt på det private arbejdsmarked, vil det formentlig komme til at skabe adskillige vanskeligheder især for de *offentlige arbejdsgivere*, der vil få vanskeligt ved at holde ro på de offentlige arbejdspladser, og ved at beholde kvalificeret arbejdskraft.

Man må forvente at de offentlige arbejdsgivere, for at opfylde deres arbejdsgiverfunktioner og forpligtelser til at udføre offentlige funktioner, vil omgå de begrænsninger det politiske indgreb betyder på forskellige måder ved f.eks. at lade arbejde udføre af selvstændige, på konsulentbasis i selvejende institutioner med friere lønfastsættelse osv.

Og man må forvente, at Arbejdsretten fremover i endnu højere grad igenem økonomisk repression vil skulle sikre den »politiske pluralitet«, end vi har set det i HT-konflikten.

Dette vil formentlig i sig selv være med til at skabe konflikter. På længere sigt vil der utvivlsomt ske en videreførelse af den udvikling, der allerede er sat i gang, og som betyder en faktisk ændring af hele reguleringen af arbejdsmarkedets forhold væk fra de hidtidige såkaldte »frie aftaleforhandlinger«.

## Afslutning

Man kan efter min mening konkludere, at ingen af parterne i HT-konflikten har indrettet hverken deres egne forhold eller forholdet til hinanden på en måde, der svarer til de særlige politiske og økonomiske forhold i den offentlige sektor.

SiD har accepteret en retliggørelsesstrategi ved at forsøge at etablere en nødretsituation. En strategi, som er meget begrænset, og på længere sigt formentlig handlingslammende.

LO accepterer fortsat at lade sine dommere udøve selvdestruktiv justits, mens arbejdsgiverne kritikløst benytter sig af Arbejdsrettens økonomiske repressionsfunktioner.

## Om att inte svika sina ideal – bidrag till juridisk etikdebatt

Av Ulf Stridbeck

Den västtyska tidskriften Kursbuch beskrev, i mitten av 70-talet, juristutbildningen som en gigantisk loppemarknad. Juriststudenterna stoppas in i loppasken och en glasskiva läggs på. Studenterna är till en början starka nog att hoppa högt, men om de försöker så stöter de mot glasskivan. Efter en tid har de lärt sig hur högt man kan hoppa utan att göra sig illa. När sedan glasskivan tas bort efter sista tentamen sitter hopprörelserna i ryggmärgen. Som färdiga jurister kommer de att hoppa och hoppa. Men aldrig så högt att de kommer över askanten.

Stämmer denna beskrivning fortfarande? Och om den stämmer, skall det vara så eller skall man som utbildare hjälpa dem att hoppa över skaklarna? Och om man nu skall hjälpa dem att hoppa, är det överhuvud taget möjligt att få dem över kanten?

Den juridiska professionen såsom den framträder för advokater och akademiker är en profession som ofta leder till »solid isolation«. Advokaterna har sin kostnadstäckning att tänka på. Akademikerna har sin karriär att tänka på. Åtminstone i Sverige är avhandlingsarbetet en uppgift som leder till isolering. Trots dessa förhållanden är det inte något man skall skylla på utan tvärtom kämpa emot. Som arbetsförhållandena för kritiska jurister är i dag kan man inte räkna med den kollektiva kampen. Vi är för utsprida och framförallt för få. I det läget tror jag att man får laga efter läge och ta sitt individuella ansvar.

Jag tänker i det följande redogöra för ett exempel där det individuella initiativet varit påtagligt. Orsaken till att exemplet är så långt är att jag genom det vill peka på hur det är möjligt att man trots starka påtryckningar ändå håller emot för att inte svika sina ideal. För att vara extra tydlig har jag valt ett exempel som rör en extrem situation. Tidsperioden är från andra världskriget. Just under krigsförhållanden eller under perioder av politisk spänning prövas rättsystemets neutralitet och objektivitet. Cicero lär en gång ha myntat uttrycket: Under vapnen tystnar lagarna. Det uttrycket är passande här. Exemplet rör ett uppmärksammat mål med politiska inslag.