

Hovedavtale

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter og på arbeidernes side Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og samtlige de Arbeidernes faglige Landsorganisasjon tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger) [inngår som 1ste del i alle tariffavtaler mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (se anm. 1)].

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon anerkjenner gjensidig arbeidsgivers og arbeidernes frie foreningsrett.

Tillitsmenn.

§ 2.

Arbeidernes tillitsmenn ved hver enkelt bedrift godkjennes som de organiserte arbeideres representanter og talsmenn så lenge de er tilknyttet bedriften.

§ 3.

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidere kan det velges 2 tillitsmenn, ved bedrifter som har: fra 26—50 arbeidere 3 tillitsmenn, fra 51—150 arbeidere 4 tillitsmenn, fra 151—300 arbeidere 5 tillitsmenn, fra 301—500 arbeidere 6 tillitsmenn, fra 501—750 arbeidere 8 tillitsmenn, over 750 arbeidere 10 tillitsmenn.

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis, idet enhver arbeidergruppe som anerkjennes som sådan av bedriften, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidere, har rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget, uansett om antallet av tillitsmenn etter foran nevnte skala derved overskrides.

§ 4.

Hvis det ved bedriften bare beskjeftiges arbeidere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan foreningens styre velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst gir anledning til.

Hvis bedriftens arbeidere står tilsluttet flere fagforeninger, holdes fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de organiserte arbeidere velger tillitsmenn.

Tillitsmennene skal være over 21 år og skal velges blant de anerkjente dyktigste arbeidere ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år. Dog skal det være adgang for arbeidere under 19 år til innenfor det antall som er bestemt i § 3 å velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget.

Valgene gjelder for et kalenderår om gangen.

Hvis en tillitsmann slutter ved bedriften, opphører han å fungere som sådan.

De valtes navn skal innen 8 dager skriftlig meddeles bedriften.

§ 5.

1. Tillitsmennene er forpliktet til såvel overfor sine arbeidskamerater, sin organisasjon som overfor bedriften å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere. Tillitsmennene skal videre påse, at arbeidsreglement og tariffavtale etterfølges. Det er derfor uforenlig med tillitsmannsvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 6.

Det forutsettes at arbeidsgiveren forinden han tar sin beslutning konfererer med tillitsmennene:

1. ved istandbringelse av arbeidsreglementer eller tillegg til eller forandringer i disse,

2. om de forandringer av arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer,

3. hvis driftsinnskrenkninger (heri ikke innbefattet oppsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeid eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken.

Anm.: Har det på grunn av særegne eller tvingende omstendigheter unntagelsesvis ikke vært anledning for arbeidsgiveren til å konferere med tillitsmennene, skal han snarest mulig gjøre tillitsmennene bekjent med avgjørelsen og grunnen til denne.

§ 7.

Arbeidsgiveren kan til forhandlinger med tillitsmennene møte enten selv eller ved en stedfortreder som han utpeker innen driftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av driftsledelsen for å ta del i forhandlingene. I forståelse med arbeidsgiveren kan tillitsmennene tilkalle representanter blant de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.

§ 8.

Ved utførelsen av sine verv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med driftsledelsen forlate sine arbeidsplasser. Når de har noe å framføre, henvender de seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

§ 9.

Oppsigelse eller avskjedigelse av tillitsmenn kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren plikter ved individuell oppsigelse av en tillitsmann å gi ham 4 ukers varsel. For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

Er oppsigelsen begrunnet med arbeidsmangel, blir varslet til tillitsmennene det samme som for de øvrige arbeidere.

1941

Når arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han, om vedkommende tillitsmann framsetter ønske herom, konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har.

§ 10.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

1. Hvor tariffavtale består, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

2. Enhver tvist mellom en bedrift og dens arbeidere skal først søkes bilagt ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene.

3. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 2, kan, hvis vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, derom er enige, fortsatte forhandlinger opptas på stedet etter tilkallelse av en befullmektiget representant fra hver av organisasjonene.

4. Oppnås heller ikke ved disse fortsatte forhandlinger enighet, eller hvis sådanne forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, plikter hver av partene å bringe tvisten inn til fortsatt forhandling mellom vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening eller de underorganisasjoner disse dertil bemyndiger.

5. Forhandlingsmøte skal avholdes senest 8 dager etter at skriftlig krav herom er framkommet fra en av partene.

§ 11.

1. Bedrifter som i løpet av en tariffperiode inntreer i N. A. F.

Disse inngår under bestående tariffavtale for bedrifter av samme art, dersom N. A. F. eller noen av landsammenslutningene begjærer det. Oppstår tvist om hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres denne av Arbeidsretten. Hvor vedkommende tariffavtales lønnssetser ikke umiddelbart kan anvendes, forhandles overensstemmende med § 10. Oppnås herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, sammensatt som i punkt 2 fastsatt. Er en nyinnmeldt bedrift bundet av en særavtale, blir denne gjeldende til den er brakt til utløp.

Bestemmelser i någjeldende tariffavtaler om riksmeglingsmannens fastsettelse av lønnssetser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnssetser ikke er fastsatt, blir fortsatt gjeldende, inntil bestemmelsene er brakt til opphør.

2. Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntreer i A. F. L.

Hvis det ved en tariffbundet bedrift organiseres arbeidere, hvis arbeid foregår på et sted tariffavtalen gjelder og hvis arbeid ikke omfattes av tariffavtalen, kan hver av partene begjære opptatt forhandlinger om disse nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår overensstemmende med § 10. Oppnås herunder

ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, bestående av 1 representant for hver av partene med 1 nøytral oppmann som oppnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, oppnevnes oppmannen av riksmeglingsmannen.

Nevnden skal ved sin avgjørelse ta hensyn til de tariff-festede lønns- og arbeidsvilkår for de øvrige arbeidere ved samme bedrift, idet det ved fastsettelsen av forholdet mellom de nye satser og de før tariff-festede legges til grunn tilsvarende innbyrdes forhold i lignende bedrifter så vidt mulig på samme sted. For så vidt sådanne bedrifter er medlemmer av N. A. F., bør det ved sammenligningen fortrinnsvis tas hensyn til disse medlemmers satser.

Som arbeidere i denne paragraf forståes ikke funksjonærer eller formenn i adm. stilling.

§ 12.

Arbeidsbevis.

Når en arbeider forlater en bedrift, enten det skjer etter eget ønske, eller han blir sagt opp, uansett av hvilken grunn, skal det gis ham en bevitnelse for hvor lenge han har arbeidet på stedet.

Bevitnelsen skal bare inneholde:

1. Navn, fødselsår og dato.
2. Når begynt i bedriften.
3. Når sluttet (uten anførelse av årsak).
4. Fag.
5. Lønn da han forlot sitt arbeid.
6. Tiden for siste ferie eller feriegodtgjørelse.

§ 13.

Utgår.

AVSTEMNINGSREGLER

§ 14.

Utgår.

§ 15.

Utgår.

§ 16.

Tvist som angår denne hovedavtale kan av hver av partene innbringes for Arbeidsretten.

§ 17.

Denne hovedavtale gjelder til 31. desember 1939 og videre 2 år om gangen, hvis den ikke av en av partene skriftlig oppsies med 6 måneders forutgående varsel.

Anmerkninger:

1. Hovedavtalen er en første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de i titelen nevnte organisasjoner og — eller — deres medlemmer. Partsforholdet i de enkelte tariffavtaler berøres eller endres ikke i noen henseende ved hovedavtalen.

2—6 inneholder særbestemmelser som bare vedrører enkelte spesielle fag.

Oslo, 5. juni 1941.

**Finn Dahl, Verdich Johansen, N. W. Rogstad, A. P. Østberg, H. Ad. Gløersen, Alf Bang,
Christian Erlandsen.**

Jens Tangen, Nic. Næss, Viggo Hansteen, Torbj. Henriksen, Ludvik Buland.