1941

Del I.

Hovedavtale

mellem

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

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes 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 istedet foregå gruppevis, idet enhver arbeidergruppe som anerkjennes som sådan av bedriften, og som har gjennemsnittlig minst 25 arbeidere, har rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget, uansett om antallet av tillitsmenn efter forannevnte 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 blandt de anerkjent dyktigste arbeidere ved bedriften, om mulig blandt 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 ad gangen.

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

De valgtes navne 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 samarbeide på arbeidsstedet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta sig av og søke ordnet i mindelighet 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 efterfølges. Det er derfor uforenlig med tillitsmannshvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 6.

Det forutsettes at arbeidsgiveren forinnen 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 opsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeide eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidsstyrken.

Anm.: Har det på grunn av særegne eller tvingende omstendigheter undtagelsesvis 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 blandt de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.

§ 8.

Ved utførelsen av sine hverv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med bedriftsledelsen forlate sine arbeidsplasser. Når de har noget å fremføre, henvender de sig direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

§ 9.

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

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

Når arbeidsgiveren går til opsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han, om vedkommende tillitsmann fremsetter 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 mellem en bedrift og dens arbeidere skal først søkes bilagt ved forhandling mellem bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene.

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

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

5. Forhandlingsmøte skal avholdes senest 8 dager efterat skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.

§ 11.

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

Disse går inn under bestående tariffavtale mellem organisasjonene for bedrifter av samme art, dersom N. A. F. eller A. F. L. begjærer det. Opstår tvist om hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres denne av Arbeidsretten. Når det gjelder bedømmelsen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold, og til arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle blir underlagt tariffen. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende.

Kan det henvises til flere tariffavtaler, skal avtale for gruppe av bedrifter i samme by eller distrikt benyttes.

Hvor vedkommende tariffavtales lønnssatser (time-, dag-, uke-, måneds- eller procentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd sammensatt som i punkt 2. fastsatt.

Er en nyinnmeldt bedrift bundet av en særoverenskomst, blir denne gjeldende til den er bragt til utløp.

Bestemmelser i nugjeldende tariffavtaler om riksmeglingsmannens fastsettelse av lønnssatser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnssatser ikke er fastsatt, blir fortsatt gjeldende inntil bestemmelsene er bragt til ophør.

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

Hvis der ved en tariffbundet bedrift organiseres arbeidere, hvis arbeide foregår på et sted tariffavtalen gjelder og hvis arbeide ikke omfattes av tariffavtalen, kan hver av partene begjære optatt forhandlinger om disse nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, bestående av 1 representant for hver av partene med 1 nøitral opmann som opnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, opnevnes opmannen av Riksmeglingsmannen.

Nevnden skal ved sin avgjørelse ta hensyn til de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår for de øvrige arbeidere ved samme bedrift, idet der ved fastsettelsen av forholdet mellem de nye satser og de før tariffestede legges til grunn tilsvarende innbyrdes forhold i lignende bedrifter såvidt mulig på samme sted. Forsåvidt sådanne bedrifter er medlemmer av N. A. F., bør der ved sammenligningen fortrinsvis 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 efter eget ønske, eller han blir sagt op, uansett av hvilken grunn, skal der gis ham en bevidnelse for, hvor lenge han har arbeidet på stedet.

Bevidnelsen skal kun 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 arbeide.
6. Tiden for siste ferie eller feriegodtgjørelse.

§ 13.

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

§ 14.

Denne hovedavtale gjelder til 31/12 1939 og videre 2 år ad gangen, hvis den ikke av en av partene skriftlig opsies med 6 måneders forutgående varsel.

Anmerkninger:

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

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

Oslo 9. mars 1935.

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

O. Hindahl, Nic. Næss, Trygve Lie, Torbj. Henriksen, Konrad Nordahl.

Anmerkning: § 11,1 nest siste ledd, §§ 13, 14 og 15 i den oprinnelige hovedavtale er i henhold til Riksmeglingsmannens skrivelser av 5. og 6. juni 1941 sløifet som følge av den for tiden gjeldende lovgivning.

Grøndahl & Søn. Oslo 8. 41.